

## **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan**

**Prasetyo Kurniawan**

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

Email: dosen02661@unpam.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 61 responden, yang merupakan karyawan dari PT Ganda Mady Indotama. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling (Simple Random Sampling)* dan *Non-Probability Sampling (Sampling Kuaota)*. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi 26.0. Sedangkan teknik analisis menggunakan analisis adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi), uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis, yaitu uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan). Hasil dari uji t disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  nilai dan signifikan  $< 0,05$ , yaitu  $1,743 > 1,671$  dan nilai signifikan yaitu  $0,037 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pada hasil uji t pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  nilai signifikan  $< 0,05$ , yaitu  $3,978 > 1,671$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan hasil uji F disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  nilai signifikan  $< 0,05$ , yaitu  $60,317 > 2,77$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,664 atau 66,4%. Hal ini berarti, pada variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Pelatihan Kerja (X2) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 66,4%, sedangkan sisanya sebesar 33,6% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

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

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work discipline and job training on employee performance at PT Ganda Mady Indotama, South Jakarta. The research method used is a quantitative method. The population in this study were 61 respondents, who were employees of PT Ganda Mady Indotama. The sampling technique used is Probability Sampling (Simple Random Sampling) and Non-Probability Sampling (Quota Sampling). The analysis in this study uses the SPSS (Statistical Package for Social Science) software program version 26.0. While the analysis techniques using analysis are validity and reliability tests, classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and*

*autocorrelation test), multiple linear regression test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis testing, namely the t test ( partial test) and F test*

*(simultaneous test). The results of the t-test of work discipline on performance show the value of  $t_{count} > t_{table}$  value and significant  $<0,05$ , which is  $1,743 > 1,671$  and a significant value of  $0,037 < 0,05$ , it can be concluded that  $H_01$  is rejected and  $H_a1$  is accepted, which means that there is an influence of work discipline. on employee performance partially. In the results of the t-test of job training on employee performance, the value of  $t_{count} > t_{table}$  is significant value  $< 0,05$ , which is  $3,978 > 1,671$  and a significant value is  $0,000 < 0,05$ , it can be concluded that  $H_02$  is rejected and  $H_a2$  is accepted, which means that there is an effect of job training on employee performance partially and the results of the F test of work discipline and job training simultaneously on employee performance show the value of  $F_{count} > F_{table}$  a significant value  $< 0,05$ , namely  $60,317 > 2,77$  and a significant value of  $0,000 < 0,05$ , it can be concluded that  $H_03$  is rejected and  $H_a3$  is accepted, which means that there is an effect of work discipline and job training on employee performance simultaneously. Based on the results the coefficient of determination shows the Adjusted R Square value of 0,664 or 66,4%. This means, the Work Discipline (X1) and Job Training (X2) variables are able to explain the magnitude of the influence on the Employee Performance variable (Y) which is 66,4%, while the remaining 33,6% can be influenced or explained by the following variables another variable.*

**Keywords:** *Work Discipline, Job Training, Employee Performance.*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola demi tercapainya tujuan perusahaan dan keberlangsungan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur manajemen yang amat penting bagi setiap perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur dalam penentuan keberhasilan instansi. Semakin tinggi kinerja karyawan semakin tinggi pula keberhasilan organisasinya.

PT Ganda Mady Indotama merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang *Outsourcing Office Support & Building Maintenance* termasuk pengelolaan angkutan sampah. Saat ini PT Ganda Mady Indotama (GMT) memiliki ribuan tenaga kerja untuk menunjang visi dan misi serta operasional perusahaan, juga dalam pelaksanaannya. PT Ganda Mady Indotama (GMT) memiliki sarana dan prasarana yang memadai. GMT solusi terbaik untuk menangani pengelolaan perkantoran, hotel apartemen, perumahan pusat perbelanjaan dan lingkungan.

Kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama di nilai melalui KPI (*Key Performance Indicator*). Aspek-aspek pada KPI merupakan dasar penilaian kinerja karyawan. Penilaian dilakukan setiap hari pada tempat tugas para karyawan dalam bentuk formulir penilaian yang dinilai, dicatat dan diawasi oleh seorang pengawas/inspektur. Penilaian KPI (*Key Performance Indicator*) menjadi tolak ukur kinerja para karyawan PT Ganda Mady Indotama sebagai penyedia jasa kebersihan pada perusahaan-perusahaan atau biasa disebut perusahaan

*Outsourcing* yang memberikan jasanya di perkantoran, hotel dan lain-lain.

Hasil KPI Pada tahun 2019 mendapat hasil penilaian kinerja sebesar 0,84 dengan keterangan nilai “Hasil Kerja Baik Sekali”, tahun 2020 mendapat hasil penilaian kinerja sebesar 0,82 dengan keterangan nilai “Hasil Kerja Baik Sekali” dan tahun 2021 mendapat hasil penilaian kinerja sebesar 0,73 dengan keterangan nilai “Hasil Kerja Baik Sekali”. Maka dapat dinilai bahwa kinerja karyawan cenderung menurun dari segi angka penilaian, walaupun dari segi keterangan nilai masih dalam penilaian “Hasil Kerja Baik Sekali”. Penilaian dari segi angka yang cenderung menurun inilah yang peneliti lihat sebagai permasalahan pada kinerja karyawan.

Faktor yang menjadi pengaruh dari hasil kerja yang kurang optimal, berdasarkan observasi pada objek penelitian terlihat pada disiplin kerja karyawan yang rendah dan dari pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) mengatakan “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya”. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2017:87) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Menurut Manullang dalam Busro (2018:202), “pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan spesifik untuk saat ini. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses di mana orang mendapat kapabilitas untuk membantu suatu

organisasi mencapai tujuan”. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang peneliti temukan pada objek penelitian, yang menunjukkan adanya permasalahan pelatihan kerja berupa instruktur, metode dan tujuan pelatihan kerja yang kurang optimal dan kurang sesuai harapan. Instruktur dari pihak intern perusahaan memberikan pelatihan yang apa adanya berupa dasar/*basic* pelatihan pada *Cleaning Service*. Tidak adanya teknik-teknik atau ilmu baru yang dapat diberikan instruktur pelatihan untuk menambah kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Kemudian metode pelatihan yang menggunakan metode *On Job Training* (OJT) yang menjadi hambatan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan. Sehingga tujuan dari perusahaan dinilai kurang optimal dan kurang sesuai harapan perusahaan yaitu memberikan pelayanan kebersihan dengan pelayanan prima.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja juga sering dikaitkan sebagai tolak ukur suatu pekerjaan yang telah direncanakan oleh setiap instansi, apakah kinerja tersebut mencapai target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau sebaliknya, Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Tentu hal ini yang seharusnya bisa dijadikan sebagai perhatian bagi para karyawan untuk dapat lebih meningkatkan tingkatkinerjanya agar pencapaian visi dan misi organisasi dan dapat tercapai secara optimal, dan tentunya akan membawa dampak yang positif bagi organisasi.

“Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan”.**

**B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka masalah yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan.

**II. TINJAUAN PUSTAKA**

**A. Manajemen**

Manajemen adalah aktifitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. (Stephen dan Mary, 2010).

Adapun menurut Firmansyah (2018:4), “manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, perencanaan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan

terlebih dahulu”. Sedangkan menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7), “manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya”

Berdasarkan definisi-definisi pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses atau serangkaian aktivitas dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

**B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sutrisno (2016:3), “sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya”. Sumber daya manusia juga merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Edison (2016:10), “manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”. Menurut Sedarmayanti (2017:34) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu integrasi dari seperangkat praktik, kebijakan, dan strategi organisasi untuk mengelola human capital yang mempengaruhi dan dipengaruhi strategi bisnis.

Penjelasan terhadap manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya, manajemen sumber daya

manusia merupakan kebijakan-kebijakan yang mengatur terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan dengan memperhatikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

### **C. Disiplin Kerja**

Handoko dalam Ajabar (2020:45) “disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sementara Riva’i dalam Ajabar (2020:45) menyebutkan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Hasibuan (2016:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) mengatakan “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya”. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2017:87) mengartikan “disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan kesadaran yang timbul dari dalam diri seseorang untuk menaati segala peraturan yang tertulis dan norma-norma yang berlaku demi tercapainya tujuan pribadi dan tujuan kelompok.

### **D. Pelatihan Kerja**

Michael Armstrong (2018:122) mengemukakan bahwa “pelatihan adalah pengembangan yang sistematis tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh oleh seorang individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan secara memadai”. Menurut Wilson (2019:122) mengatakan training adalah sebagai berikut: “*Learning related the present job*” (pelajaran yang terkait pekerjaan). Sementara menurut Rivai (2019:123) mengemukakan pendapat bahwa “Pelatihan adalah proses secara sistematis yang mengubah tingkah pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”.

Pelatihan menurut F Sikula dalam Mangkunegara (2017:44) “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Menurut Ardana dalam Busro (2018:202) “pelatihan juga diartikan sebagai proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan pemberian praktik dari pada teori”.

Berdasarkan definisi-definisi para ahli, maka dapat disimpulkan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya.

### **E. Kinerja Karyawan**

Menurut Prawirosentono dalam Fauzi (2020:1) “*performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Bernardin dan Russel dalam Fauzi (2020:2) mendefinisikan “*performance* sebagai catatan tentang hasil-hasil yang

diperoleh dan fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”.

Mathis dan Jackson dalam Sari dkk (2021:13) “memberikan standard kinerja seseorang yang dilihat dari kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif standar kerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya”. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja dalam mewujudkan tujuan, misi dan visi sebuah organisasi.

#### F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:134), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”.

1.  $H_0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan secara parsial.  
 $H_a$  : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan secara parsial.
2.  $H_0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan secara parsial.

$H_a$  : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan secara parsial.

3.  $H_0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan secara simultan/bersama-sama.

$H_a$  : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan secara simultan/bersama-sama.

#### III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini, yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan melakukan pencarian permasalahan yang dihadapi perusahaan terhadap kinerja karyawan dari pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja. Menurut Sugiyono (2019:16) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, penggunaan data, menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini, dilakukan pada PT Ganda Mady Indotama yang beralamat di Royal Palace Jalan Prof. DR. Sorpomo, RT.1, RW.15, Kecamatan. Teber, Jakarta Selatan.

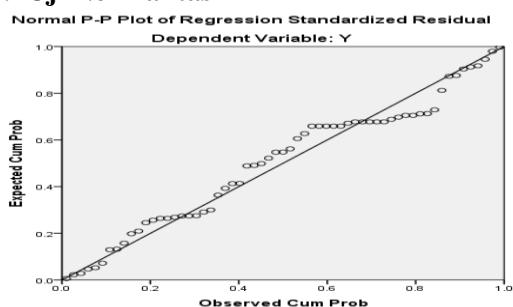
Populasi penelitian ini, yaitu karyawan pada PT Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan, yang menjadi subjek penelitian sebanyak 61 (enam puluh satu) orang karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu keseluruhan total populasi yang berjumlah 61 orang karyawan. Adapun teknik sampel yang digunakan, yaitu menggunakan teknik *Sampling*

Jenuh/Sampel Jenuh (*Nonprobability Sampling*). Menurut Sugiyono (2019:133) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” Pengumpulan data dilakukan dengan cara dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis parsial dan uji hipotesis secara simultan.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**



**Gambar. 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas charts (*Normal P –P Plot Regression Standardized Residual*) di atas, menunjukkan sebaran titik-titik relatif mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

**2. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

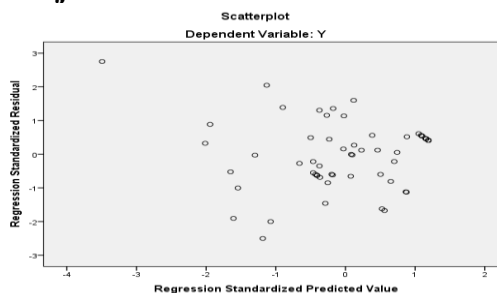
Model	Unstand arized Coeffici ents		Standar dized Coeffi cients	t	S i g.	Collinear ity Statistics	
	B	Std . Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.287	3.002		4.426	.000		
X1	.150	.086	.258	1.743	.087	.255	3.914

X2	.391	.098	.589	3.978	.000	.255	3.914
----	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai *tolerance* 0,255 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 3,914 lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ). Pada variabel Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai *tolerance* 0,255 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 3,914 lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), sehingga dapat simpulkan tidak terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak terganggu.

**3. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

**4. Uji Autokorelasi**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Mod	R	R	Adjust	Std.	Durbi
-----	---	---	--------	------	-------

el		Squa re	ed R Square	Error of the Estima te	n- Watso n
1	.82 2 <sup>a</sup>	.675	.664	3.0242	1.762

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa Nilai DW hitung sebesar 1,762 lebih besar dari 1,654 dan lebih kecil dari 2,346 yang artinya berada pada daerah tidak ada autokorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

## B. Analisis Data Kuantitatif

### 1. Regresi Linier Berganda

**Tabel 3**  
**Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandard ized Coefficient s		Standar dized Coeffi cients	t	Sig .
	B	Std. Erro r	Beta		
1 (Const ant)	13.2 87	3.00 2		4.4 26	.00 0
X1	.150	.086	.258	1.7 43	.03 7
X2	.391	.098	.589	3.9 78	.00 0

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas, maka dapat persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 13,287 + 0,150 X_1 + 0,391 X_2$$

a. Nilai Y = 13,287 yang menunjukkan nilai positif, dapat diartikan terjadi perubahan yang searah, dimana jika Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya akan tetap dan bersifat positif.

b. Nilai X<sub>1</sub> = 0,150 yang menunjukkan nilai positif, dapat diartikan adanya perubahan yang searah, dimana jika Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,150 dan jika Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun dengan koefisien regresi yang sama sebesar 0,150.

c. Nilai X<sub>2</sub> = 0,391 yang menunjukkan nilai positif, dapat diartikan adanya perubahan yang searah, dimana jika Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,391 dan jika Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>) menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun dengan koefisien regresi yang sama sebesar 0,391.

### 2. Koefisien Determinasi

**Tabel 4**

**Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Mod el	R	R Squa re	Adjust ed R Square	Std. Error of the Estima te	Durbi n- Watso n
1	.82 2 <sup>a</sup>	.675	.664	3.0242	1.762

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, menunjukkan besaran kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang dapat dilihat melalui nilai *Adjusted R Square*. Maka hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,664 atau 66,4%. Hal ini berarti, pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 66,4%, sedangkan sisanya sebesar 33,6% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model pengujian penelitian ini.



### 3. Uji Hipotesis

**Tabel 5**  
**Hasil Uji T Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.287	3.002		4.426	.000
X1	.150	.086	.258	1.743	.037
X2	.391	.098	.589	3.978	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,743 dan nilai signifikan sebesar 0,037, Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hipotesis  $H_a$  yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji t pada variabel Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,978 dan nilai signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

**Tabel 6**  
**Uji Hipotesis Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1103.306	2	551.653	60.317	.000 <sup>b</sup>
Residual	530.464	58	9.146		
Total	1633.770	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil uji F pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 60,317 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang

berarti hipotesis  $H_a$  yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan/bersama-sama.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), yaitu pada  $H_1$  : terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama yang didasarkan pada hasil uji regresi linear berganda, menunjukkan nilai konstanta  $Y = 13,287 + 0,150X_1 + 0,391X_2 + 0,05e$  yang dapat diartikan nilai Disiplin Kerja ( $X_1$ ) = 0,150 nilai yang positif dan terjadi perubahan yang searah, dimana jika disiplin kerja karyawan meningkat satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan dengan besaran yang sama. Dilihat hasil dari uji t (secara parsial) menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  nilai dan signifikan  $< 0,05$ , yaitu  $1,743 > 1,671$  dan nilai signifikan yaitu  $0,037 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Pada penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya sama dengan penelitian yang dilakukan ini, yaitu pada jurnal yang ditulis oleh Ermi Utami & Fenty Fauziah Tahun 2020 dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur" yang hasil dari penelitiannya yaitu; disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

#### 2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian pada variabel Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), yaitu pada  $H_2$  : terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama, berdasarkan pada hasil uji regresi linear berganda, menunjukkan nilai konstanta  $Y = 13,287 + 0,150X_1 + 0,391X_2 + 0,05e$

yang dapat diartikan nilai Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) = 0,391 nilai yang positif dan terjadi perubahan yang searah, dimana jika pelatihan kerja karyawan meningkat satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan dengan besaran yang sama. Dilihat hasil dari uji t (secara parsial) menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  nilai signifikan  $< 0,05$ , yaitu  $3,978 > 1,671$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Pada penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya sama dengan penelitian yang dilakukan ini, yaitu pada jurnal yang ditulis oleh Dea Fanny Sefriady & Donant Alananto Iskanda Tahun 2018 dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan” yang hasil kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan merupakan variabel yang paling dominan atas kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa meningkatnya kinerja pegawai dilihat dari cara bagaimana perusahaan mampu memberikan materi pelatihan terhadap pegawai.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian pada variabel Kinerja Karyawan (Y), yaitu pada  $H_3$  : terdapat pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama yang didasarkan pada hasil uji regresi linear berganda, menunjukkan nilai konstanta  $Y = 13,287 + 0,150X_1 + 0,391X_2 + 0,05e$  yang dapat diartikan nilai Kinerja Karyawan (Y) = 2,148 nilai yang positif dan terjadi perubahan yang searah, di mana jika motivasi kerja stres kerja karyawan tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka kinerja karyawan nilainya akan tetap dan bersifat positif.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, menunjukkan besaran kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang dapat

dilihat melalui nilai Adjusted R Square. Maka hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,664 atau 66,4%. Hal ini berarti, pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 66,4%, sedangkan sisanya sebesar 33,6% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model pengujian penelitian ini, sedangkan dilihat hasil dari uji F (secara simultan) menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  nilai signifikan  $< 0,05$ , yaitu  $60,317 > 2,77$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Pada penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya sama dengan penelitian yang dilakukan ini, yaitu pada jurnal yang ditulis oleh Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah & Chandyka Bagus Utomo Tahun 2018 dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam” yang hasil penelitiannya yaitu menunjukkan bahwa, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji test simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia cabang Kota Batam.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama, berdasarkan pada hasil uji t (secara parsial) yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai

signifikan  $< 0,05$ , yaitu  $1,743 > 1,671$  dan nilai signifikan yaitu  $0,037 < 0,05$ .

Diketahui pada Variabel Disiplin Kerja, indikator dengan skor terbesar 4,47 “Tujuan dan Kamampuan” Termasuk Kategori Sangat Baik.

2. Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama, berdasarkan pada hasil uji t (secara parsial) yang menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ , yaitu  $3,978 > 1,671$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Diketahui pada Variabel Pelatihan Kerja, indikator dengan skor terbesar 4,39 “Instruktur” Termasuk Kategori Sangat Baik.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama, berdasarkan pada hasil uji F (secara simultan) yang menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  nilai dan signifikan  $< 0,05$ , yaitu  $60,317 > 2,77$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dilihat dari hasil uji determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,782 atau 78,2% yang berarti, variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 78,2% sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Diketahui pada Variabel Kinerja Karyawan, indikator dengan skor terbesar 4,44 “Kerjasama” Termasuk Kategori Sangat Baik.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu:

1. Nilai total rata-rata terendah pada variabel Disiplin Kerja (X2) terdapat di indikator “Waskat (Pengawasan Melekat)”. Maka saran yang dapat diberikan bagi pihak manajemen PT Ganda Mady Indotama, agar untuk meningkatkan pengawasan kepada karyawan yang lebih ketat lagi, sehingga para karyawan merasa diawasi dalam bekerja dan karyawan akan bekerja sebaik mungkin serta juga

akan dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan.

2. Nilai total rata-rata terendah pada variabel Pelatihan Kerja (X2) terdapat di indikator “Tujuan”. Maka saran yang dapat diberikan bagi pihak manajemen PT Ganda Mady Indotama dalam melakukan pelatihan kerja, terlebih dahulu agar menentukan tujuan pelatihan yang lebih berguna dan tepat sasaran sehingga dapat memberikan hasil pada peningkatan kemampuan kerja karyawan.
3. Nilai total rata-rata terendah pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat di indikator “Kehadiran”. Maka saran yang dapat diberikan bagi pihak manajemen PT Ganda Mady Indotama agar dapat meningkatkan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja dengan memberikan sanksi hukuman atau *punishment* yang tegas sehingga memberikan efek jera bagi karyawan, sehingga karyawan dapat memperbaiki dan meningkatkan kehadiran dalam bekerja yang akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Roni Angger. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Aspiyah, Mufti & S. Martono. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5 (4) (2016), ISSN 2252-6552.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fauzi, Akhmand & Rusdi Hidayat Nugroho. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Gozali, Imam. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta

- Hartono, Tommy & Mauli Siagian. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, ISSN: 2356-3966, E-ISSN: 2621-2331.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Lestari, Sri & Dilla Afifah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3 No. 1 Desember 2020.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Nazir, Ahmad. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, Vol. 3, No. 1, Juni 2019: 150 – 169, ISSN: 2580-3220, E-ISSN: 2580-4588.
- Rahmi, Amelia & Abdul Aziz. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuankerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, Volume 06, Nomor 02, 2017, 24-31.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulayadi. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sefriady, Dea Fanny & Donant Alananto Iskanda. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi)*, Vol. 2 No. 1, ISSN : 2598-8107.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudaryo, Yoyo dkk. (2018). *Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bantung: Alfabeta.
- Sunarto, Ading. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kekal Jaya Makmur Tangerang. *Jurnal Ilmu Sosial*, Vol.1, No.1, Februari2022.
- Supomo, R & Eti Nurhayati. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utami, Ermi & Fenty Fauziah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, Vol 4 (2), Oktober (2020) 73-84, e-ISSN 2621-0975, p-ISSN 2622-3856.
- Widodo, Trenggono., Nanang Alamsyah & Chandyka Bagus Utomo. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, Vol. 2 No. 1, ISSN: 2597-8950.

