**Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia**
Volume 3, Nomor 2, 2026: 327-344
e-ISSN 3032-6168

# PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA CABANG GAMBIR JAKARTA PUSAT

**Husni Fauzi[1], Syawaludin[2]**
Universitas pamulang, tangerang selatan, indonesia
husnifauzi18@Gmail.com, dosen02298@unpam.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif deskriptif dan Teknik sampling jenuh dengan populasi dan sampel sebanyak 81 responden. Nilai hasil koefisien korelasi pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berada berada pada pada tingkat 0,711 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai nilai $X_1$ thitung > ttabel atau (6.439 > 1.990) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 dengan demikian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat. Uji hipotesis diperoleh nilai nilai $X_2$ thitung > ttabel atau (8.974 > 1.990) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 dengan demikian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini adalah pelatihan kerja ($X_1$) dan disiplin kerja ($X_2$) dengan persamaan regresi Y = 18.858 + 0.031$X_1$ + 0.354$X_2$ yang dapat diartikan pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis secara parsial atau simultan diperoleh fhitung > ftabel (39.992 > 3.11) dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) maka Ho3 ditolak dan Ha3 Diterima, artinya pelatihan kerja ($X_1$) dan disiplin kerja ($X_2$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien Determinasi yang di uji secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0.506 atau sebesar 50.6% sedangkan sisanya sebesar 49.4% dipengaruh faktor lain.

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

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the partial and simultaneous influence of job training and work discipline on employee performance at PT Bank Negara Indonesia, Gambir Branch, Central Jakarta . The method used in this study is quantitative with a descriptive associative approach and saturated sampling technique with a population and sample of 81 respondents. The value of the correlation coefficient of job training and work discipline is 0.000. on employee performance is at the level of 0.711, then the level of correlation between variables is interpreted as strong. Hypothesis test obtained X values 1 t count > t table or ( 6,439 > 1.990 ) and a value (sig) of 0.000 < 0.05 , thus indicating that there is a positive and*


*Copyright* © 2024 Pada Penulis

*significant partial influence between job training on the performance of employees of PT Bank Negara Indonesia, Gambir Branch, Central Jakarta. The hypothesis test obtained a value of $X_2$ t count > t table or ( 8,974 > 1.990 ) and the value (sig) 0.000 < 0.05 thus shows that there is a positive and significant partial influence between work discipline on employee performance at PT Bank Negara Indonesia Gambir Branch, Central Jakarta . The results of this study are job training ($X_1$) and work discipline ($X_2$) with the regression equation $Y = 18.858 + 0.031X_1 + 0.354X_2$ which can be interpreted as work training and work discipline has a positive effect on employee performance . Partial or simultaneous hypothesis testing obtained f count > f table ( 39,992 > 3.11 ) and significant < 0.05 (0.000 < 0.05) then Ho3 is rejected and Ha3 is accepted, meaning that job training ($X1_{\ )}$ and work discipline ($X_2$) has a positive and significant effect on employee performance. The results of the analysis of the Determination coefficient tested together have an effect of 0.506 or 50.6% while the remaining 49.4% is influenced by other factors.*
***Keywords: Job Training, Work Discipline, Employee Performance***

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek terpenting yang menentukan keberhasilan organisasi di tingkat global. Dalam era persaingan yang semakin kompetitif dan dinamis, perusahaan di seluruh dunia dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif. Berbagai penelitian internasional menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang tepat dan disiplin kerja yang kuat berperan signifikan dalam meningkatkan kemampuan karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan. Namun, ketika pelatihan tidak disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan disiplin kerja karyawan rendah, kinerja individu maupun organisasi dapat mengalami penurunan yang signifikan.

Secara nasional, permasalahan kinerja karyawan juga menjadi perhatian penting di berbagai sektor, termasuk perbankan. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa program pelatihan kerja yang kurang efektif sering kali menjadi penyebab utama rendahnya kompetensi karyawan dalam menghadapi tuntutan operasional yang semakin kompleks. Selain itu, budaya disiplin kerja yang belum optimal, seperti ketidaktepatan waktu, kurangnya komitmen terhadap prosedur kerja, serta rendahnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas, turut memperburuk kualitas kinerja karyawan di banyak organisasi. Situasi ini menunjukkan bahwa kekurangan dalam pelatihan dan disiplin menjadi isu manajemen SDM yang perlu mendapatkan perhatian serius.

PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, khususnya Cabang Gambir Jakarta Pusat, merupakan salah satu lembaga keuangan yang juga menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawannya. Bank ini beroperasi di lingkungan yang sangat menuntut kecepatan layanan, akurasi administrasi, serta kepuasan nasabah yang tinggi. Namun, berdasarkan observasi awal dan laporan internal, terdapat indikasi penurunan kinerja di kalangan karyawan di cabang ini. Hal tersebut terlihat dari menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya angka kesalahan operasional, serta keluhan layanan dari nasabah yang menjadi sinyal perlunya evaluasi lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Salah satu faktor yang diduga kuat berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan di BNI Cabang Gambir adalah efektivitas pelatihan kerja yang selama ini diterapkan. Program pelatihan yang kurang relevan dengan kebutuhan tugas, metode penyampaian yang kurang interaktif, serta kurangnya evaluasi pascapelatihan menyebabkan kemampuan karyawan tidak berkembang secara optimal. Selain itu, aspek disiplin kerja juga menjadi masalah utama, di mana ketidakpatuhan terhadap jadwal kerja, prosedur internal, dan standar pelayanan mengakibatkan inkonsistensi dalam kinerja sehari-hari.

**Tabel 1.3**
**Prasurvey Disiplin Kerja PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat 2026**

| No | Indikator | Pernyataan | Setuju | Persentase | Tidak Setuju | Persentase |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tujuan dan Kemampuan | Saya memahami tujuan disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan | 4 | 13.3% | 26 | 86.7% |
| 2 | Teladan Pimpinan | Pimpinan memberikan contoh kedisiplinan yang baik kepada karyawan. | 3 | 10% | 27 | 90% |
| 3 | Balas Jasa | Balas jasa yang saya terima sebanding dengan tingkat kedisiplinan kerja saya. | 5 | 16.7% | 25 | 83.3% |
| 4 | Keadilan | Penerapan disiplin kerja dilakukan secara adil kepada seluruh karyawan. | 5 | 16.7% | 25 | 83.3% |


*Copyright* © 2024 Pada Penulis

| No | Indikator | Pernyataan | Setuju | Persentase | Tidak Setuju | Persentase |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Waskat | Atasan melakukan pengawasan secara rutin terhadap kedisiplinan karyawan | 2 | 6.7% | 28 | 93.3% |
| 6 | Sanksi Hukum | Sanksi atas pelanggaran disiplin kerja diterapkan secara konsisten. | 2 | 6.7% | 28 | 93.3% |
| 7 | Ketegasan | Pimpinan bersikap tegas dalam menegakkan aturan disiplin kerja. | 1 | 3.3% | 29 | 96.7% |

Sumber : *PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat 2026*

Berdasarkan tabel 1.3, dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja di perusahaan masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari dominannya jawaban tidak setuju pada seluruh indikator yang diteliti. Pada indikator tujuan dan kemampuan, sebesar 86,7% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka memahami tujuan disiplin kerja yang diterapkan perusahaan, yang menunjukkan kurangnya sosialisasi dan pemahaman mengenai pentingnya disiplin kerja.

Pada indikator teladan pimpinan, sebanyak 90% responden menyatakan tidak setuju bahwa pimpinan memberikan contoh kedisiplinan yang baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pimpinan belum sepenuhnya menjadi role model dalam penerapan disiplin kerja. Selanjutnya, pada indikator balas jasa dan keadilan, masing-masing sebesar 83,3% responden menyatakan tidak setuju, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa balas jasa yang diterima belum sebanding dengan kedisiplinan kerja serta penerapan disiplin belum dilakukan secara adil.

**Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat?

3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Manajemen

Pengertian Manajemen menurut Robbins dan Coulter (2024:1) mengemukakan bahwa: "manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil *output* terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah "melakukan hal yang benar", yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya".

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kekaryawanan atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya.

### Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Wirawan (2018:25) berpendapat sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle)* dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

### Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:3) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2019:2) mengemukakan "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi".

### Pengertian pelatihan

Menurut Elfrianto (2020:82) mengemukakan pendapatnya bahwa : "Ada alasan tentang pokok mengapa pelatihan dan pengembangan dirasakan semakin penting dilaksanakan oleh setiap organisasi. Alasan karena pelatihan adalah proses belajar yang ditimbulkan oleh reaksi tingkah laku seorang karyawan dalam hubungan dengan organisasi dan untuk mengurangi tingkat biaya".


*Copyright* © 2024 Pada Penulis

**Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2020:4), disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, disiplin mencerminkan tingkat kesungguhan seseorang dalam menjalankan tugas sesuai aturan yang telah ditetapkan, dan merupakan cerminan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas.

Sugiyono (2020:13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penelitian yang akan dibahas maka metode yang akan dilakukan adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan dengan cara *survey*. Sebagaimana informasi yang dikumpulkan dari responden didapatkan dengan menggunakan kuesioner.

Penelitian *survey* adalah penelitian yang diambil dengan menggunakan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan pokok. Alasan Penulis menggunakan metode ini karena unit yang dianalisa dalam penelitian ini adalah individu bukan masyarakat yang kemudian masing-masing individu dibandingkan.

Sedangkan alasan lainnya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat. Sebagai variabel independen pada penelitian ini adalah yang diberi lambang pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2) sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian dilakukan pada karyawan PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat yang beralamat Jalan Kebon Sirih No. 51-53, Kebon Sirih, Menteng, Jakarta Pusat

**Populasi**

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak di kenai generelisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2020: 115). Populasi juga di definisikan sebagai keseluruhan objek penelitian. Populasi yang di maksud adalah seluruh karyawan PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat sebanyak 81 karyawan.

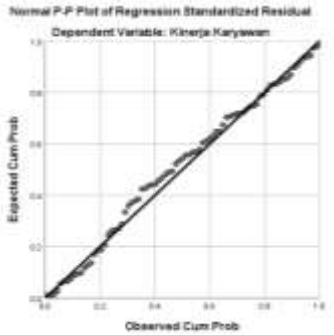
**Sampel**

Menurut Sugiyono (2020:117) sampel adalah sebagian dari populasi yang di pergunakan sebagai sumber data di dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang di gunakan mula-mula sempel jenuh dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua jumlah populasi digunakan sebagai sampel, hal ini di lakukan apabila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 populasi (Sugiyono 2020:85). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 responden.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 4.11**
**Hasil Normalitas**




| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|---|---|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 81 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.87784161 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .078 |
| | Positive | .042 |
| | Negative | -.078 |
| Test Statistic | | .078 |


*Copyright* © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

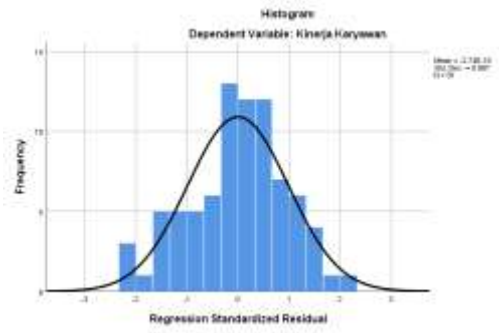
| | |
|---|---|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200[c,d] |
| a. Test distribution is Normal. | |
| b. Calculated from data. | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

**Gambar 4.2**
**Hasil Uji P-P Plot Multi Normalitas**

Dari gambar diatas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.

Pengujian grafik lainnya yaitu menggunakan grafik histogram, adapun hasil nya sebagai berikut:




Sumber: Data diolah SPSS v.26

**Gambar 4.3**
**Hasil Uji Pengujian Histogram**

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian grafik histogram menunjukan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.12**
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| **Coefficients[a]** |
|---|

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 18.858 | 1.785 | | 10.566 | .000 | | |
| | Pelatihan Kerja | -.031 | .075 | -.062 | -.408 | .685 | .278 | 3.600 |
| | Disiplin Kerja | .354 | .070 | .763 | 5.051 | .000 | .278 | 3.600 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan dua variabel independen pada penelitian maka dua variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan nilai tolerance sebesar 0.278, 0.278 > 0.10 dengan nilai VIF untuk variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja sebesar 3.600, 3.600 > 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitash

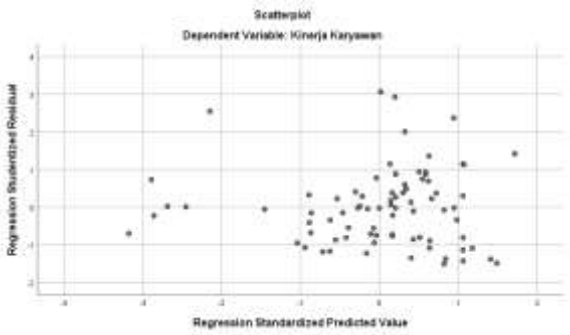
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.13**
**Hasil Uji Heteroskedasitas Uji Gleser**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.423 | 2.477 | | 2.594 | .011 |
| | Pelatihan Kerja | .039 | .025 | .324 | 1.580 | .118 |
| | Disiplin Kerja | -1.504 | .850 | -.362 | -1.769 | .081 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai signifikasi variabel pelatihan kerja ($X_1$) yaitu 0.118 > 0.05 arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas, disiplin kerja ($X_2$) yaitu 0.081 > 0.05 arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas.





*Copyright* © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

**Gambar 4.4**
**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterokedasitas**

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 4.14**
**Hasil Regresi Sederhana Variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 23.065 | 1.807 | | 12.763 | .000 |
| | Pelatihan Kerja | .292 | .045 | .587 | 6.439 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.14 hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu Y = 23.065 + 0.292 X1. Hasil tersebut menunjukan bahwa nilai konstanta sebesar 23.065 yang menunjukan bahwa variabel pelatihan kerja dianggap tetap dan bernilai positif, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 23.065 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 23.065.

**Tabel 4.15**
**Hasil Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18.829 | 1.774 | | 10.614 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .330 | .037 | .710 | 8.974 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.15 hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu Y = 18.829 + 0.330 X2. Hasil tersebut menunjukan bahwa nilai konstanta sebesar 18.829 yang menunjukan

bahwa variabel disiplin kerja dianggap tetap dan bernilai positif, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 18.829 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 18.829.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4.16**
**Hasil Uji Regresi Berganda**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18.858 | 1.785 | | 10.566 | .000 |
| | Pelatihan Kerja | -.031 | .075 | -.062 | -.408 | .685 |
| | Disiplin Kerja | .354 | .070 | .763 | 5.051 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

a. Koefisien Konstata Sebesar 18.858
   Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstata karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat.
b. Variabel pelatihan kerja ($X_1$) 0.031 Variabel pelatihan kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat.
c. Variabel disiplin kerja ($X_2$) Sebesar 0.354 Variabel disiplin kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat.

**Analisis koefisien korelasi**

**Tabel 4.18**
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

| Correlations | | | |
|---|---|---|---|
| | | Pelatihan Kerja | Kinerja Karyawan |
| Pelatihan Kerja | Pearson Correlation | 1 | .587** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 81 | 81 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .587** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 81 | 81 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026


*Copyright* © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.587. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 81 penelitian menunjukan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat , 0,400 – 0,599 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sedang.

**Tabel 4.19**
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

| Correlations | | | |
|---|---|---|---|
| | | Disiplin Kerja | Kinerja Karyawan |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | 1 | .710** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 81 | 81 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .710** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 81 | 81 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.710. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 81 penelitian menunjukan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat , 0,600 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

**Tabel 4.20**
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .711[a] | .506 | .493 | 4.93998 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.711. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 81 penelitian menunjukan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat , 0,600 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

**Analisis koefisien determinasi (R square)**

**Tabel 4.21**
**Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .587[a] | .344 | .336 | 5.65475 |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.344 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap varibael kinerja karyawan sebesar 34.4% sedangkan sisanya sebesar 65.6% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

**Tabel 4.22**
**Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .710[a] | .505 | .499 | 4.91385 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.505 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap varibael kinerja karyawan sebesar 50.5% sedangkan sisanya sebesar 49.5% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

**Tabel 4.23**
**Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .711[a] | .506 | .493 | 4.93998 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.506 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap varibael kinerja karyawan sebesar 50.6% sedangkan sisanya sebesar 49.4% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

**Pengujian Hipotesis**

**1. Uji t (Uji Parsial)**

**a. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Pelatihan Kerja ($X_1$) terhadapVariabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4.24**
**Hasil Uji t (Parsial) Variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

| Coefficients[a] |
|---|


*Copyright* © 2024 Pada Penulis

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 23.065 | 1.807 | | 12.763 | .000 |
| | Pelatihan Kerja | .292 | .045 | .587 | 6.439 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada α = 5% uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) n-2 atau 81-2= 79, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.990, berdasarkan hasil uji variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (6.439 > 1.990) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 bahwa pelatihan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**b. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Disiplin Kerja ($X_2$) terhadapVariabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4.25**
**Hasil Uji t (Parsial) Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18.829 | 1.774 | | 10.614 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .330 | .037 | .710 | 8.974 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada α = 5% uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) n-2 atau 81-2= 79, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.990, berdasarkan hasil uji variabel X2 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (8.974 > 1.990) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**2. Uji F (Simultan)**

**Tabel 4.26**
**Hasil Uji F (Simultan)**

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1948.484 | 2 | 974.242 | 39.922 | .000[b] |
| | Residual | 1903.467 | 78 | 24.403 | | |
| | Total | 3851.951 | 80 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Dari tabel 4.26 diatas diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 3.11 dengan nilai sigfikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat df1=k-1(4-1) dan df2= n-k (81-3)=78 pada taraf signifikasi 0,05 didapat nilai Fhitung > Ftabel atau 39.922 > 3.11 dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05), maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima yang artinya variabel pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ($X_1$)**

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (6.439 > 1.990) besarnya pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 34.4% sedangkan sisanya sebesar 65.6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian ini sejalan dengan Lipia Kosdianti, Didi Sunardi Vol.1, No.1 Februari 2021 E-ISSN 2775-9687 Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, Hasil Penelitian ini adalah pengaruh yang kuat antara pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan regresi Y = 7,352 + 0,815X, angka koefisien regresi sebesar 0,815 yang berarti pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,815. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,5% sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t-hitung > t-tabel atau (8,746 > 1,980), hal ini diperkuat dengan probability significary 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa

**2. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ($X_2$)**

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial disiplin kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (12.431 > 1.990) besarnya pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 50.5% sedangkan sisanya sebesar 49.5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian ini sejalan dengan Angga Pratama, E-ISSN 2622-3686 Jurnal Semarak,Vol. 3,No.2, JUNI 2020, Hal (1- 11), Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Populasi dan sampel berjumlah 40 responden yang merupakan karyawan Divisi Kartu Kredit PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah. Hasil penelitian dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang lemah terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh koefisien korelasi sebesar r = 0,2487. Besarnya kontribusi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi r2 sebesar 6,18%, sedangkan sisanya sebesar 93,83% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji signifikansi menunjukkan thitung < ttabel yaitu


*Copyright* © 2024 Pada Penulis

0,3820 < 2,0262 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank CIMB Niagan Cabang Pondok Indah.

**3. Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara simultan pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai F-hitung > F-tabel atau 39.922 > 3.11 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Besarnya pengaruh simultan pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2), memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 50.6% sedangkan sisanya sebesar 49.4% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan Persamaan regresi diatas mempunyai $Y = 18.858 + 0.031X_1 + 0.354X_2$. Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstata karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Gambir Jakarta Pusat.

Penelitian ini sejalan dengan Ahmad Nazir, Vol 3 No 1: Juni 2019 ISSN 2580-4588 Jurnal Mandiri, Hasil uji korelasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Jika Pelatihan (X1) ditingkatkan/ditingkatkan hingga mendapat nilai 1, maka kinerja pegawai (Y) menjadi : $\hat{Y} = 54{,}015 + 0{,}080.\ 1 = 55{,}095$ Jadi diperkirakan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 55,095. Disiplin (X2) bertambah/meningkat sehingga mendapat nilai 1, maka kinerja pegawai (Y) menjadi : $\hat{Y} = 51{,}769 + 0{,}125.\ 1 = 52.894$. Sehingga diperkirakan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 52.894. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Uji korelasi berganda menunjukkan nilai sig. (2-tailed) antara Pelatihan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,002 < 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja karyawan

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu Y = 23.065 + 0.292 X1. Hal ini dibuktikan dengan t hitung (6.439 > ttabel 1.990), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh variabel disiplin kerja ($X_2$) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana Y = 18.829 + 0.330 X2. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (8.974 > ttabel 1.990), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0.000 < 0,05).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh secara simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 18.858 + -0.031X_1 + 0.354X_2$. Nilai koefisien korelasi 0.711 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi 0.506 atau 50.6%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai nilai nilai Fhitung (39.922 > 3.11), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi (0,000 < 0,05). Dengan demikian H03 ditolak dan

Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan kerja (X1) disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

## DAFTAR PUSTAKA


Algifari, F. (2020). *Karinding Attack: Transformasi Kesenian Tradisional Karinding Di Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).

Andi Supangat. (2020). *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Pustaka

Angga Pratama, E-ISSN 2622-3686 Jurnal Semarak,Vol. 3,No.2, JUNI 2020, Hal (1-11)

*Ardana, I Komang* dkk (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Graha Ilmu, Yogyakarta.

Arikunto, S. (2019). Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi. Bumi Aksara.

*Carrel*, *Michael R*., Elbert, Norbert F., Hatfield, *Robert* D., (2018) "*Human Resource. Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace*"

Denok Sunarsi, Syawaludin Syawaludin Vol. 15 No. 1 (2025): JURNAL ILMIAH M-PROGRESS ISSN 2088-0421 Kompensasi dan disiplin sebagai determinan semangat kerja dan kinerja pegawai satpol pp kebayoran baru.

Ghozali, I. (2018) "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*", Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.

Hariandja, Marihot, T.E (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, M. (2020) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, SP (2018). *Dasar-dasar Perbankan.* Haji Masagung, Jakarta, 2018.

Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta: Grasindo.

Lipia Kosdianti, Didi Sunardi Vol.1, No.1 Februari 2021 E-ISSN 2775-9687 Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria piranti perkasa di kota tangerang

Malthis, R.L dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Mangkunegara, A. (2019). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. (2020). "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*", Bandung: PT Refika Aditama.

Muhamad Ridwan, Vol. 1 No. 3 (2023): e-ISSN 2986-0334 Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan https://jurnal.baik.or.id/index.php/ASIK Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan toko mr market

Pahri, M., Irwansyah, I., Sunarsi, D., & Husain, B. A. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Reska Multi Usaha



*Copyright* © 2024 Pada Penulis

Unit Cleaning Jakarta. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *3*(1), 28-40.

Reynaldi Abdullah, JurnalIlmuEkonomiVol.6No.2,Oktober2023 e-ISSN:2622-6383 https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/632/456 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ridwan Fahrozi, Vol. 2 No. 1 (2022) ISSN : Jurnal Tadbir Peradabanhttps://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/113 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta

Ririn Agustriani Jurnal Trias Politika, Vol 6. No.1: 104 – 122 e-ISSN: 2597-7423 Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Rivai Veithzal (2020) *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.

Safroni Ladzi (2018) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*, Aditya Media Publishing, Surabaya.

Salam, Darma Setyawan (2019). *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Djambatan, Jakarta.

Sedarmayanti. (2020) . *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.

Siagian Sondang P, (2019) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Simamora, Henry. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.

Singgih Santoso, S. (2020). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo.

Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha. Ilmu

Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D,* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2019.*Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. CV Alfabeta. Bandung.

Suherman. Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.

Sutrisno, (2020). *Manajemen*. Prenada Media.

Wibowo (2019) *Manajemen Kinerja,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan (2018) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.