



Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya

Hasna Dwiyanti

hasnaacha29@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Novita Wahyu Setyawati

novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Indah Rizki Maulia

indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: fawwazindrafatta220224@gmail.com

Abstrak: This research aims to determine and analyze the effect of Job Training and Work Discipline on Employee Performance at the Setia Asih Subdistrict Office, Tarumajaya District. This type of research is quantitative. The sample used was 35 respondents from Setia Asih Village, Tarumajaya District. To test and prove the research hypothesis using the SPSS version 26 application. The results of the research that has been carried out are that the independent variables have a positive and significant effect on the dependent variable. Based on the test results and data analysis for the Job Training variable, it was obtained that the t-value was $2.489 > 1.692$ (t-table) with a sig of $0.018 < 0.05$, meaning that Job Training (X_1) had a positive and significant effect on Employee Performance (Y). Then the Work Discipline variable obtained a t-count value of $4.008 > 1.692$ (t-table) with a sig of $0.000 < 0.05$, which means that Work Discipline (X_2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) and it is known that the f-count is $18.930 > 3.295$ (F_{table}) with a sig value of $0.000 < 0.05$ that simultaneously Job Training (X_1) and Work Discipline (X_2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 35 responden pegawai Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya. Untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan yaitu variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji dan analisis data untuk variabel Pelatihan Kerja diperoleh nilai t-hitung $2,489 > 1,692$ (t-tabel) dengan sig $0,018 < 0,05$ artinya bahwa Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kemudian variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $4,008 > 1,692$ (t-tabel) dengan sig $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan diketahui f-hitung sebesar $18,930 > 3,295$ (F_{table}) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ bahwa secara simultan Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran pegawai agar dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia juga dapat mengembangkan dan memanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan antusias dalam segala tujuan yang ditetapkan. Kemampuan dan keahlian sangat diperlukan untuk

menciptakan pegawai yang berkualitas dan bermutu karena keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya pada organisasi tersebut. (Eri, 2019).

(Pasaribu, 2021) Kinerja merupakan faktor penting yang membantu suatu perusahaan berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja yang menunjukkan hasil dari bagaimana seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Tetapi pekerjaan tidak akan efektif jika kinerja pegawai masih kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan di instansi pemerintah. Kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih diketahui terdapat penurunan kinerja. Hal ini terlihat adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai target, pegawai masih menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan masih adanya keluhanan pelayanan dari masyarakat.

Selain faktor kinerja pegawai diatas pelatihan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan sebagai proses belajarnya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan agar pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif. Sejauh ini pelatihan yang diberikan ke semua pegawai hanya dilakukan satu kali dalam setahun, hal ini membuat pegawai menjadi tidak efektif dalam bekerja. Seharusnya pelatihan kerja dilakukan atau diberikan rutin sesuai dengan tingkat kebutuhannya, sehingga kendala yang ada dilapangan dapat diminimalisir.

Selain pelatihan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. (Handayani, 2023) disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat penting dalam instansi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin kerja yang maksimal harus dijaga dan ditingkatkan agar lebih optimal. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dalam mengikuti kebijakan perusahaan yang berupa peraturan tertentu. Terlihat bahwa tingkat disiplin kerja pegawai dari tahun ke tahun yang tidak masuk kerja tanpa keterangan terus meningkat sehingga kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya kurang optimal.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

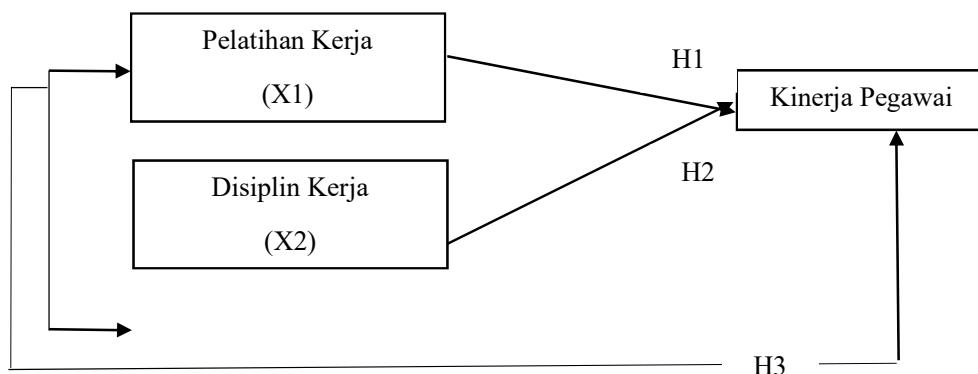
(Pusparani et al., 2021) Kinerja adalah kemampuan individu seseorang untuk melakukan kegiatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan kompetensi, pengalaman, keseriusan, dan waktu yang sesuai inilah yang menentukan kinerjanya. (Yuniasih, 2020) Kinerja adalah catatan prestasi yang berasal dari suatu pekerjaan selama jumlah waktu tertentu. Kinerja adalah sejauh mana tujuan terpenuhi saat menyelesaikan tugas-tugas tertentu. (Falah & Ayuningtias, 2020) kinerja pegawai ditentukan oleh seberapa keras mereka bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan seberapa besar komitmen mereka untuk membuat organisasi menjadi lebih baik. indikator kinerja pegawai , diantaranya untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut (Subroto, 2018) : Kualitas, Kuantitas Pekerja, Pengetahuan Kerja, Kerja Sama.

Pelatihan Kerja

(Estiwinengku & Soebyakto, 2019) bahwa pelatihan kerja adalah instruksi yang diberikan dengan tujuan meningkatkan kinerja. (Willson, 2020) pelatihan kerja adalah setiap upaya untuk melestarikan dan meningkatkan keterampilan kerja, hasil kerja, sikap, dan etika dalam tingkat kemampuan dan keterampilan tertentu sesuai dengan standar dan kriteria. (Suryani & Zakiah, 2019) pelatihan merupakan tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk pekerjaan tertentu. (Pangestika et al., 2019) bahwa ada beberapa indikator pelatihan kerja sebagai berikut : Tujuan Pelatihan, Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, Peserta Pelatihan.

Disiplin Kerja

(Tommy, 2020) Disiplin kerja didefinisikan suatu tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan perilaku pegawai yang timbul dari diri itu sendiri terhadap peraturan atau keadaan yang dimiliki organisasi untuk memperbaiki perilaku pegawai tersebut. Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran, melalui keinginan dan kesiapan pribadi pegawai dalam mematuhi dan mengikuti aturan serta norma sosial yang berlaku di lingkungan kerjanya. (Wulandari et al., 2019). Disiplin kerja adalah taktik yang digunakan oleh atasan untuk meningkatkan perilaku, meningkatkan kesadaran pegawai, dan mendorong kepatuhan terhadap semua kebijakan dan standar organisasi yang berlaku. (Suyuthi & Mutmainna, 2022). mengklaim bahwa berbagai faktor mempengaruhi disiplin kerja (Wicara, 2022) : Kehadiran, Ketaatan terhadap peraturan kerja, Tingkat kewaspadaan, Bekerja etis.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori tersebut dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya.

H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya.

H3 : Diduga Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan filsafat positivisme, penelitian kuantitatif adalah metode pengumpulan data pada populasi atau sampel tertentu. Instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, dan analisis data kuantitatif atau statistik dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan.(Fajri & Amelya, 2022) Pada penelitian ini penulis memastikan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan, penulis menggunakan uji validitas dan uji realitas. Kuesioner dengan daftar pertanyaan yang dimaksudkan untuk ditanyakan kepada responden dibuat untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan SPSS 26. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya sebanyak 35 pegawai. Teknik pengambilan data ini menggunakan cara pengambilan sampel dari objek dengan teknik sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai honorer di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya yang berjumlah 35 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Sujarweni, 2019) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai sebanyak 35 orang dengan total sebanyak 31 instrumen pernyataan mengenai Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) yang telah diolah menggunakan SPSS, nilai r hitung yang didapat lebih besar daripada nilai r tabel dengan nilai 0,333. maka dapat disimpulkan semua instrumen pada uji validitas ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Kriteria syarat lolos uji reliabilitas yaitu Cronbach Alpha > 0,60 hal ini menyatakan penelitian tersebut dikatakan lolos uji reliabilitas karena data reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,936	Sangat Reliabel
Disiplin Kerja	0,950	Sangat Reliabel
Kinerja Pegawai	0,960	Sangat Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 menyatakan bahwa hasil uji reliabilitas dengan nilai koefisien reliable yang telah ditentukan 0,60 dengan masing-masing variabel peatihan kerja sebesar 0,936, disiplin kerja 0,950 dan kinerja pegawai 0,960. Dengan demikian dapat disimpulkan pernyataan dalam kuesioner ini reliabel dan layak untuk diuji karena croanbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas K-S untuk memastikan apakah data penelitian mengikuti distribusi normal atau menyimpang darinya.

Tabel 2. Hasil uji normalitas (one sample K-S)

Asymp Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
0.101	0.05	Normal

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian normalitas diatas signifikan sebesar $0,101 > 0,05$ hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Sujarweni, 2019) untuk menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

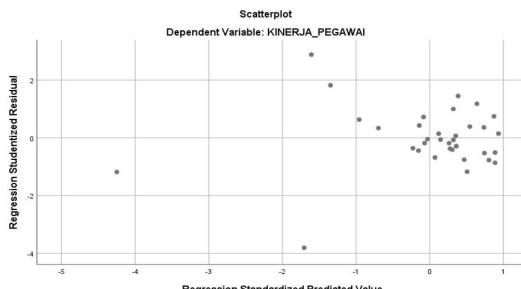
Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan Kerja	0,815	1,228	Tidak ada multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,815	1,228	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil data uji multikolinearitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance variabel pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 0.815 yang berarti $>$ dari 0.1, dan nilai VIF sebesar 1.228 yang berarti $<$ 10. Maka dapat diambil kesimpulan yaitu bahwa data tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sujarweni, 2019) Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah model regresi ketidaksamaan residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas ada pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain.

Tabel 4. Hasil uji regresi linear berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
Kinerja pegawai	5,081
Pelatihan Kerja	0,376
Disiplin kerja	0,420

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y=5,081 + 0,376 X_1 + 0,420 X_2 + e$ model persamaan ini memiliki arti bahwa :

1. Konstanta = 5,081
Memiliki menunjukkan bahwa variabel terikat yaitu kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 5,081 tanpa adanya variabel bebas yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja.
2. Koefisien Pelatihan Kerja (X1)
Nilai koefisien regresi pelatihan kerja memiliki skor atau nilai positif sebesar 0,376. Pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
3. Koefisien Disiplin Kerja (X2)
Nilai atau skor koefisien regresi disiplin kerja bertanda positif sebesar 0,420. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Uji t (Parsial)

Uji T menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel independent secara individual terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2019).

Tabel 5 Hasil Uji T (Parsial)

No	Variabel	t		Sig	Ket
		t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil	5%
1	Pelatihan Kerja	2,489	1,692	0,018	Sig
2	Disiplin Kerja	4,008	1,692	0,000	Sig

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui untuk variabel Pelatihan Kerja (H1), diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,489 > 1,692$ (t_{tabel}) dengan $sig = 0,018 < 0,05$ artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka

H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Pelatihan Kerja (X_1) **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kemudian variabel Disiplin Kerja (H_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,008 > 1,692$ (t_{tabel}) dengan sig $0,000 < 0,05$ artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X_2) **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji f (Uji Simultan)

Uji F menunjukkan semua variabel independent yang dimasukkan pada persamaan regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. (Sujarwani, 2019).

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1277.171	2	638.585	18.930	,000b
	Residual	1079.515	32	33.735		
	Total	2356.686	34			

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Nilai (df 1=3-1=2), dan (df 2=35-3=32), sehingga didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 3,295. Dari table di atas dapat diketahui jika F_{hitung} sebesar $18,930 > 3,295$ (F_{tabel}) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ nilai signifikan kurang dari 0,05. maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien R² digunakan dalam penelitian untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel bebas, sementara variasi yang tidak dijelaskan oleh model disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar model tersebut.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736a	0.542	0.513	5.808

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,542 atau 54,2%. Hal ini berarti bahwa 54,2% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 45,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel pada penelitian ini yaitu produktivitas kerja pegawai, motivasi kerja, dan pengalaman kerja.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,489 yang artinya lebih besar dari t-tabel sejumlah 1,692, dengan signifikansi sebesar 0,018 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel pelatihan kerja terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,008 yang artinya lebih besar dari t-tabel sejumlah 1,692, dengan signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat dari hasil uji hipotesis secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar 18.930. Nilai Signifikan f-hitung pada kolom sig (0,000) nilai ini berarti lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari pelatihan kerja, disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya.
2. Disiplin Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya.
3. Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan serta terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Estiwinengku, D., & Soebyakto, B. B. (2019). *The Influence Of Human Resource Training And Work Culture Company Of The Performance Of An Employee Of PT PP London Sumatra Indonesia (Lonsum) Musi Banyuasin - South Sumatera. 0913(12), 24–29.* <https://doi.org/10.35940/ijmh.L0332.0831219>
- Fajri, C., & Amelya, A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap. 5, 369–373.*
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). 4(6), 990–1001.*
- Idah Yuniasih, R. I. (2020). *JURNAL MARKETING. 4, 254–262.*
- Milda Handayani, R. R. K. S. A. (2023). *Kinerja Karyawan Muslim pada Supermarket (X) di Bekasi Utara : 9(01), 1177–1182.*
- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., Haitami, M., Program, M., Manajemen, S., & Prima, U. (2019). *PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PERKEBUNAN SUMATERA UTARA. 4(1), 323–330.*
- Pasaribu, N. P. & S. E. (2021). *Jurnal Humaniora. 5(1), 1–14.*
- Pusparani, M., Pascasarjana, M. P., Kerja, L., & Kerja, K. (2021). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA. 2(4), 534–543.*

- Subroto. (2018). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. 12(1), 18–33.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian The Master Book Of SPSS* (PUSTAKABAR).
- Suryani, & Zakiah. (2019). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(1), 73–84.
- Susan Eri. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* Eri Susan 1. 2, 952–962.
- Suyuthi & Mutmainna. (2022). *YUME : Journal of Management Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada*. 5(2), 335–344.
- Tommy, M. S. (2020). *Corresponding author*: 7(1), 220–237.
- Wicara. (2022). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT TIMUR JAYA PEKANBARU* Dinda Genta Wicara. 57.
- Willson, H. 2020. (2020). *PADA PT KINCO PRIMA THE INFLUENCE OF TRAINING AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. 8(3).
- Wulandari, A., Hamzah, R., Manajeman, P. S., Timur, B., Barat, J., Manajemen, P. S., Radio, J., Bekasi, K., Barat, J., Pendahuluan, I., & Keuangan, D. (2019). *Dampak disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan*. 8(2), 41–47.