

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT UCI'S CLEANING SERVICE DI MASA PANDEMI COVID-19

Gabriela Melisa Lado
Gabriela.melisalado@gmail.com
Novianto Eko Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of training, work discipline and work satisfaction on the employees' performance. The training measured by indicators consisted of structure, participants, material, method and goals. Furthermore, work discipline is measured by indicators among others setting working hours, setting clothes, work satisfaction measured by indicators such as work mentality, work condition, salary or wages, personality match and relationships between colleagues. This research was quantitative. The research sample used the probability sampling method namely, a sample collection technique that gave the same opportunity for every element of the population to be selected as a sample. The probability sampling method provided 75 samples of employees at PT UCI'S Cleaning Service. The research analysis method used multiple linear regression with the SPSS program 25 version. The research result showed that training, work discipline, and work satisfaction had a significant effect on the employees' performance at PT UCI'S Cleaning Service in the Covid-19 pandemic.

Keywords: training, work discipline, work satisfaction, employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan diukur dengan indikator antara lain instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan. Disiplin kerja diukur dengan indikator antara lain peraturan jam kerja, peraturan berpakaian, peraturan dalam bekerja dan peraturan yang mengatur hubungan dalam perusahaan, sedangkan kepuasan kerja diukur dengan indikator seperti mental dalam bekerja, kondisi kerja, gaji atau upah, kesesuaian kepribadian dan hubungan antar rekan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel. Berdasarkan metode probability sampling tersebut didapatkan sebanyak 75 sampel dari karyawan PT UCI'S *Cleaning Service*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT UCI'S *Cleaning Service* di masa Pandemi *Covid-19*.

Kata kunci: pelatihan, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pandemi *Covid-19* yang melanda Indonesia dan dunia sejak Maret 2020 silam masih berlangsung hingga saat ini. Hal ini berdampak pada seluruh masyarakat dan seluruh aspek ekonomi, termasuk perdagangan, hiburan, transportasi dan berbagai sektor lainnya. Lebih lanjut dalam aspek ekonomi, jasa *outsourcing* sudah tidak asing lagi dan menjadi tren serta kebutuhan dalam dunia usaha, akan tetapi pengaturannya yang masih belum memadai.

Kebutuhan akan penyedia jasa *outsourcing* yang meningkat mendorong berkembangnya perusahaan-perusahaan yang menyediakan jasa *outsourcing*. Beberapa perusahaan *outsourcing* yang bergerak dalam penyediaan jasa antara lain *cleaning service*, *security*, *catering* dan sebagainya. Jasa *cleaning service* tentu sangat dibutuhkan dalam urusan menjaga dan mengurus kebersihan. Terdapat banyak sistem kerja dalam hal mengurus kebersihan, tidak heran jika perusahaan, perkantoran, rumah sakit, bank, hotel menggunakan

jasa *cleaning service* untuk memudahkan dalam hal mengurus kebersihan. Dalam hal ini, penyedia jasa *cleaning service* juga merupakan salah satu industri yang turut merasakan dampak dari pandemi. Dimana masing-masing perusahaan publik pengguna jasa membuat kebijakan untuk bertahan termasuk dengan cara efisiensi. Dengan begitu, imbasnya akan sangat dirasakan para penyedia jasa *cleaning service* yang biasa memberi suplay tenaga *cleaning service* kepada perusahaan atau lembaga pemerintahan.

PT UCI'S *Cleaning Service* merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* dimana diantaranya bergerak di bidang *cleaning service* dan *security*. Sebagaimana pada umumnya, layanan *cleaning service* PT UCI'S memiliki beberapa tambahan tahapan pembersihan yang dilakukan di setiap area perkantoran untuk menjamin kebutuhan kebersihan ekstra selama masa pandemi. Tahapan ini sudah diterapkan sejak awal pandemi hingga saat ini, yang selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing kantor. Pada unit perkantoran atau bandara misalnya, yang sebelumnya dilakukan pembersihan sebanyak dua kali sehari, saat pandemi mulai menerapkan pembersihan setiap satu jam sekali yang meliputi *handle* pintu, eskalator, dan akses *gate* yang dilakukan secara mobilisasi.

PT UCI'S memastikan agar semua karyawan terhindar dari penyakit dan senantiasa menjaga kebersihan diri masing-masing serta unit bisnis di mana mereka ditempatkan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang bersih dan sehat dapat tercipta, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja dan performa kerja dari karyawan PT UCI'S. Sebagaimana Mangkunegara (2002) menerangkan bahwa "Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Mangkuprawira (2007) juga berpendapat bahwa "Kinerja Karyawan adalah prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan".

Seperti diketahui, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan bagi perusahaan, mengingat fungsinya sebagai penentu keberhasilan dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat pelayanan dari perusahaan. Maka dari itu karyawan terikat pada aturan-aturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Karena disatu sisi perusahaan menginginkan hasil yang optimal dari karyawan sementara di sisi lain kadang kala karyawan menginginkan bekerja sesuai dengan keinginannya. Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dan dibahas dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT UCI'S *cleaning service* di masa pandemi *Covid-19*? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT UCI'S *cleaning service* di masa pandemi *Covid-19*? (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT UCI'S *cleaning service* di masa pandemi *Covid-19*?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT UCI'S *cleaning service* di masa pandemi *Covid-19*. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT UCI'S *cleaning service* di masa pandemi *Covid-19*. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT UCI'S *cleaning service* di masa pandemi *Covid-19*.

TINJAUAN TEORITIS

Pelatihan

Mangkunegara (2016) menyebutkan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sutrisno (2016) juga menerangkan bahwa pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Disiplin Kerja

Sutrisno (2019) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada juga pendapat dari Hamali (2011) yang menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

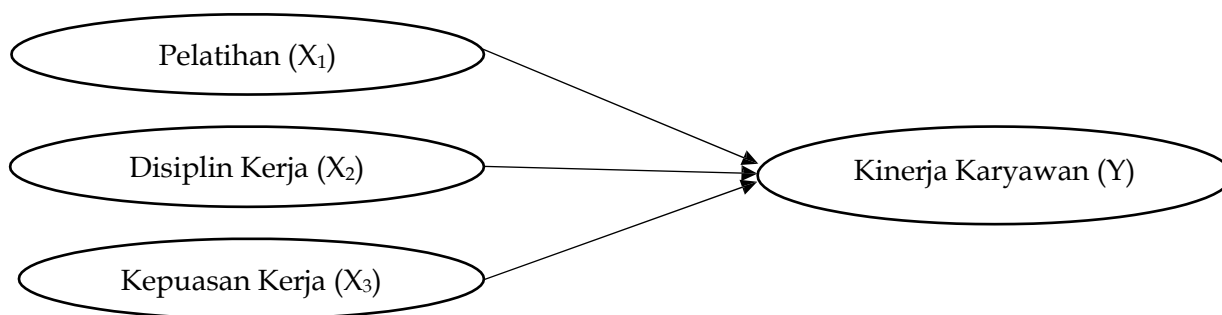
Kepuasan Kerja

Rosita dan Yuniati (2016) menerangkan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Disisi lain tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangatlah penting sebab karyawan dalam semua organisasi merupakan faktor paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Kepuasan kerja berkaitan dengan karyawan harus ditingkatkan semaksimal mungkin agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi, dan loyalitas karyawan semakin meningkat.

Kinerja Karyawan

Rivai dan Sagala (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka bisa dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat kontribusi yang nyata diberikan oleh setiap orang atau karyawan untuk mencapai prestasi kerja dalam perusahaan atau organisasi.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini dan teori yang telah diuraikan pada penelitian sebelumnya. Adapun pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: **H₁**: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT UCIS *cleaning service* di masa pandemi *Covid-19*, **H₂**: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT UCIS *cleaning service* di masa pandemi *Covid-19*, **H₃**: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT UCIS *cleaning service* di masa pandemi *Covid-19*.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kausal komparatif (*casual-comporative research*) yang menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik yang berupa masalah seperti sebab akibat antara dua variabel maupun lebih.

Gambaran Populasi Penelitian

Sugiyono (2014) menerangkan bahwa “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT UCI'S *cleaning service* yang berjumlah 300 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 300 karyawan PT UCI'S *cleaning service*. Menurut Sugiono (2017) penentuan besarnya sampel dalam penelitian yang dibutuhkan dapat menggunakan rumus *Slovin*. Maka jumlah sampel ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian atau derajat toleransi; e=0.1

Jadi, besarnya sampel dapat di hitung sebagai berikut:

$$n = \frac{300}{1 + 300(0,1)^2} = 75 \text{ Responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 75 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Sumber data yang digunakan oleh penulis untuk melakukan penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Pengukuran dalam pembobotan nilai kuesioner menggunakan skala *Likert* maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Adapun nilai atau ukuran dalam pilihan jawaban atas daftar pertanyaan sebagai berikut: Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Netral = 3, Tidak Setuju = 2, Sangat Tidak Setuju = 1

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas (Variabel *Independen*)

Pelatihan (P)

Pelatihan merupakan salah satu usaha atau kegiatan guna meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2011) yang terdiri dari: (a) Instruktur, (b) Peserta, (c) Materi, (d) Metode, (e) Tujuan.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin Kerja adalah kesadaran diri atau keinginan dan keengganan bekerja setiap individu untuk dapat menaati semua peraturan yang ditetapkan PT UCI'S *cleaning service*. Menurut Sutrisno, (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain: (a) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat, (b) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, (c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, (d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Kepuasan Kerja (KP)

Kepuasan Kerja adalah tingkat kepuasan karyawan dari pekerjaan yang dilakukan atau hasil kerja yang telah dicapai/terpenuhi. Robbins (2015) pada saat mengkaji tentang kepuasan dalam bekerja juga mendefinisikan indikator-indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu: (a) Pekerjaan yang secara mental menantang, (b) Kondisi kerja yang mendukung, (c) Gaji atau upah yang pantas, (d) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, (e) Rekan sekerja yang mendukung.

Variabel Terikat (Variabel *Dependen*)

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan pencapaian yang diperoleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sesuai atau menurut kriteria tertentu yang ditetapkan oleh PT UCI'S *cleaning service*. Menurut Robbins (2016) terdapat indikator kinerja yaitu alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan, yaitu: (a) Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, (b) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, (c) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, (d) Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi, dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya, (e) Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Keputusan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi "*product moment*", bila korelasi $r > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019) menerangkan bahwa jawaban responden dapat dinyatakan reliabel apabila pertanyaan dijawab dengan konsisten. Alat ukur lain untuk mengukur reliabilitas adalah dengan uji statistik cronbach alpha. Suatu pernyataan atau variabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,6 bisa dikatakan reliabel, dan juga sebaliknya apabila pernyataan atau variabel memberikan nilai *cronbach alpha* < 0,6 maka dapat dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji *Normalitas* pada penelitian ini menggunakan analisis *One Sample Kolmogrov Smirnov (KS)*. Jika, nilai *asym.sig* > 0,05 maka data berdistribusi normal begitu pula sebaliknya jika *asym.sig* < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji *Multikolinearitas* diterapkan untuk analisis model regresi linear berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel *independen* (X) atau variabel *dependen* (Y) yang dimana akan diukur hubungan antar variabel-variabel tersebut dengan melalui besaran koefisien koreksi (r). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* < 10,0 berarti tidak terjadi *multikolinearitas*.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan suatu keadaan dimana *error* yang ditimbulkan pada model regresi yang digunakan masih memiliki pola linier yang kuat terhadap variabel *independen* dalam suatu penelitian. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik plot antara nilai variabel terikat yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pola pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi dengan sumbu X sumbu residualnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih independen sebagai faktor prediktor dinaikturunkan nilainya atau dimanipulasi.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berdasarkan rumus persamaan tersebut, maka rumus regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$KK = a + b_1P + b_2DK + b_3KP + e$$

Keterangan:

- KK = Kinerja Karyawan di masa pandemi *Covid-19*
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien Regresi P
- b2 = Koefisien Regresi DK
- b3 = Koefisien Regresi KP
- P = Pelatihan
- DK = Disiplin Kerja
- KP = Kepuasan Kerja
- e = *Error* / Nilai Residu

Uji F

Menurut Ghozali (2018) bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel *independen* yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel *dependen*. Adapun beberapa kriteria yang digunakan: Jika nilai sign > (0,05), maka regresi yang dihasilkan tidak baik ataupun tidak layak untuk digunakan dan Jika nilai sign < (0,05), maka model regresi yang dihasilkan baik ataupun layak untuk digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen* sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel *dependen*.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dengan menganggap variabel *independen* lainnya konstan (Ghozali, 2018). Kriteria yang digunakan dalam uji t ini adalah: Jika nilai signifikan t > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan Jika nilai signifikan t < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT UCY'S *cleaning service* berjumlah 75 responden. Adapun deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari; jenis kelamin, usia dan lama bekerja sebagai berikut: responden dalam penelitian ini memiliki mayoritas yaitu laki-laki sebanyak 44 orang (58,7%) dan perempuan sebanyak 31 orang (41,3%). Responden dalam penelitian ini yang berusia antara 17-25 tahun 46 orang (61,3%), usia 26-30 tahun 20 orang (26,7%) dan yang berusia >31 tahun 9 orang (12%). Responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja dengan angka presentase tertinggi pada >3 tahun 44 orang (58,7%), lama bekerja 1-3 tahun 18 orang (24%) dan lama bekerja <1 tahun 13 orang (17,3%).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Idikator Variabel	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Pelatihan (P)	P1	0,346	0,2272	Valid
	P2	0,598	0,2272	Valid
	P3	0,522	0,2272	Valid
	P4	0,523	0,2272	Valid
	P5	0,599	0,2272	Valid
	P6	0,523	0,2272	Valid
	P7	0,511	0,2272	Valid
	P8	0,354	0,2272	Valid
	P9	0,507	0,2272	Valid
	P10	0,318	0,2272	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,398	0,2272	Valid
	DK2	0,488	0,2272	Valid
	DK3	0,598	0,2272	Valid

	DK4	0,289	0,2272	Valid
	DK5	0,641	0,2272	Valid
	DK6	0,725	0,2272	Valid
	DK7	0,741	0,2272	Valid
	DK8	0,553	0,2272	Valid
	DK9	0,741	0,2272	Valid
	DK10	0,602	0,2272	Valid
	DK11	0,334	0,2272	Valid
	DK12	0,602	0,2272	Valid
Kepuasan Kerja (KP)	KP1	0,477	0,2272	Valid
	KP2	0,321	0,2272	Valid
	KP3	0,466	0,2272	Valid
	KP4	0,524	0,2272	Valid
	KP5	0,533	0,2272	Valid
	KP6	0,518	0,2272	Valid
	KP7	0,552	0,2272	Valid
	KP8	0,467	0,2272	Valid
	KP9	0,411	0,2272	Valid
	KP10	0,517	0,2272	Valid
	KP11	0,481	0,2272	Valid
	KP12	0,612	0,2272	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,708	0,2272	Valid
	KK2	0,702	0,2272	Valid
	KK3	0,719	0,2272	Valid
	KK4	0,652	0,2272	Valid
	KK5	0,262	0,2272	Valid
	KK6	0,281	0,2272	Valid
	KK7	0,096	0,2272	Valid
	KK8	0,690	0,2272	Valid
	KK9	0,711	0,2272	Valid
	KK10	0,742	0,2272	Valid
	KK11	0,587	0,2272	Valid
	KK12	0,678	0,2272	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pelatihan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang berjumlah 74 pernyataan, mempunyai nilai $r_{\text{hasil}} >$ dari r_{tabel} serta sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil
Pelatihan (P)	0,60	0,626
Disiplin Kerja (DK)	0,60	0,794
Kepuasan Kerja (KP)	0,60	0,702
Kinerja Karyawan (KK)	0,60	0,81

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel memiliki nilai lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel serta dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas
Analisis Kolmogorov Smirnov

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
 Unstandardized Residual

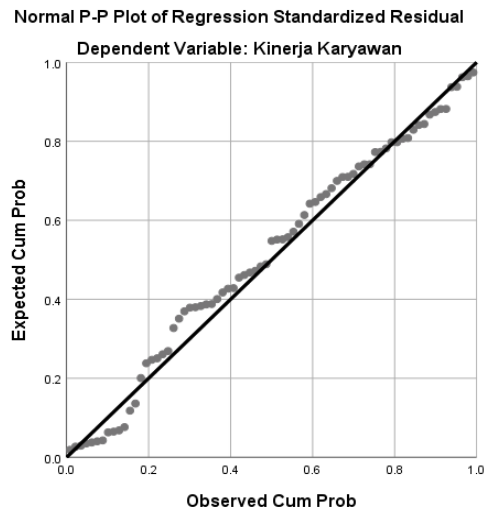
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92759255
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.075
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- 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 Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat dijelaskan bahwa didapatkan nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ artinya berdistribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa data uji normalitas berdistribusi normal serta dapat digunakan dalam penelitian ini.

Analisa Grafik



Gambar 1
Uji Normalitas

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Pada Gambar 1 uji *normalitas* diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa regresi pada penelitian ini memenuhi syarat asumsi *normalitas*. Karena dalam grafik menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan searah dengan garis diagonal serta menunjukkan pola distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

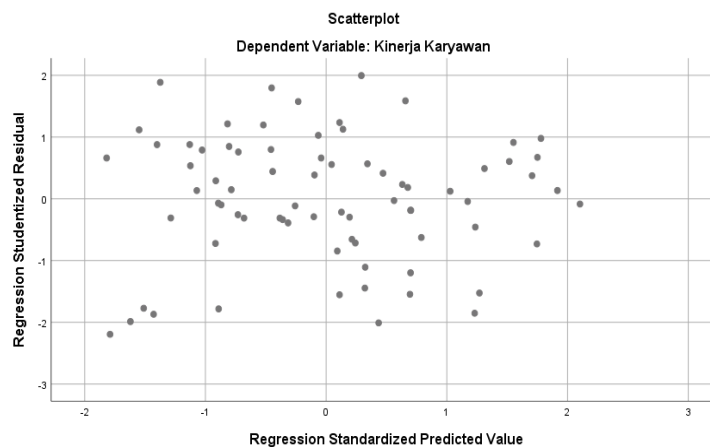
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan Kerja (X1)	.789	1.267
Disiplin Kerja (X2)	.669	1.495
Kepuasan Kerja (X3)	.781	1.280

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *tolerance* bernilai > 0,10, sedangkan nilai *VIF* < 10,0 untuk masing-masing variabel. Jadi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel *independen*, dengan kata lain bebas *multikolinieritas*. Sehingga seluruh variabel *independen* dapat dikatakan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Gambar 2 uji *heterokedastisitas* diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala *heteroskesdastisitas* pada model regresi yang digunakan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Uji Regresi Linier Berganda
 Unstandardized Coefficients

Model		B	Std. Error	T	Sig.
1	(Constant)	1.664	5.255	.317	.752
	Pelatihan Kerja	.238	.101	2.346	.022
	Disiplin Kerja	.396	.095	4.176	.000
	Kepuasan Kerja	.387	.098	3.957	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022

$$Y = 1,664 + 0,238 (X1) + 0,396 (X2) + 0,387 (X3) + e$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,664 menunjukkan bahwa, jika X1, X2, X3 = 0 maka Y akan bernilai sebesar 1,664. Atau dengan kata lain, jika Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja = 0 atau tidak ada, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 1,664.
2. Koefisien untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,238. Koefisien bernilai positif yang menunjukkan bahwa, variabel Pelatihan memiliki hubungan searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya jika nilai Pelatihan naik maka nilai Kinerja Karyawan akan naik, tetapi jika nilai Pelatihan turun maka nilai Kinerja Karyawan akan turun.
3. Koefisien untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,396. Koefisien bernilai positif yang menunjukkan bahwa, variabel Disiplin kerja memiliki hubungan searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya jika nilai Disiplin Kerja naik maka nilai Kinerja Karyawan akan naik, tetapi jika nilai Disiplin Kerja turun maka nilai Kinerja Karyawan akan turun.
4. Koefisien untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,387. Koefisien bernilai positif yang menunjukkan bahwa, variabel Kepuasan Kerja memiliki hubungan searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya jika nilai Kepuasan Kerja naik maka nilai Kinerja Karyawan akan naik, tetapi jika nilai Kepuasan Kerja turun maka nilai Kinerja Karyawan akan turun.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Tabel 5
Uji F
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	829.761	3	276.587	30.963	.000 ^b
	Residual	634.239	71	8.933		
	Total	1464.000	74			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai F hitung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $< 0,05$ yaitu 30,963 dengan variabel yang terdiri dari Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa model dari penelitian ini dinyatakan layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.548	2.989

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 di atas ditunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,753. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *r square* sebesar 0,567 atau 56,7% yang dapat menjelaskan variabel dependen pada variabel independen, sedangkan sisanya 43,3% dijelaskan dengan faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 7
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients			
		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	1.664	5.255	.317	.752
	Pelatihan Kerja	.238	.101	2.346	.022
	Disiplin Kerja	.396	.095	4.176	.000
	Kepuasan Kerja	.387	.098	3.957	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja
Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai sig. sebesar 0,022 sesuai dengan kriteria pengujian, jika nilai sig. $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di masa pandemi *Covid-19*. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai sig. sebesar 0,000 sesuai dengan kriteria pengujian, jika nilai sig. $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Begitu juga dengan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai sig. sebesar 0,000 sesuai dengan kriteria pengujian, jika nilai sig. $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji t pada Pelatihan (P) sebesar 2,346 dan nilai signifikansi sebesar 0,022 sehingga dapat diartikan bahwa

nilai signifikan uji $t < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara individual Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT UCIS *cleaning service* di Masa Pandemi *Covid-19*. Hasil penelitian ini diperkuat hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Ganal Kinawang (2019) menyatakan bahwa “pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pan Brothers”. Meskipun banyak peneliti yang mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ternyata ada juga peneliti yang menolak hal tersebut, seperti penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra, dkk (2018) mengajukan pendapat bahwa “variabel penelitian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)”. Pelatihan yang diberikan pada karyawan sangat mendukung kinerja karyawan dalam bekerja. Kegiatan pelatihan ini menimbulkan nilai positif jika dijalankan dengan baik oleh perusahaan dan karyawannya. Keberhasilan dari suatu pelatihan dapat dilihat dari metode yang diberikan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor seperti waktu, biaya, jumlah peserta, dan latar belakang peserta. Selanjutnya materi pelatihan yang diberikan tidak boleh melenceng dari tujuan utama pelatihannya dan harus relevan dengan kebutuhan perusahaan, oleh karena itu instruktur (*trainer*) memiliki peranan penting dalam pelatihan, dimana instruktur harus memiliki kecakapan dalam mendidik agar tepat pada sasaran tujuan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji t pada Disiplin Kerja (DK) sebesar 4,176 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat diartikan bahwa nilai signifikan uji $t < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara individual Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT UCIS *cleaning service* di Masa Pandemi *Covid-19*. Hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja ini sependapat dengan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Kiki Puspitasari (2019) yang menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Gilang Ngunut”. Adapun peneliti yang tidak sependapat dengan hasil penelitian diatas, seperti yang dikemukakan oleh Mardiyah, dkk (2019) menyatakan bahwa “disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CITUS”. Tujuan utama dari disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan serta sejalan dengan tujuan perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan sesuai aturan, menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga menguntungkan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji t pada Kepuasan Kerja (KP) sebesar 3,957 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat diartikan bahwa nilai signifikan uji $t < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara individual Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT UCIS *cleaning service* di Masa Pandemi *Covid-19*. Hasil pengujian terhadap variabel kinerja karyawan diatas searah dan sependapat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hapsari, dkk (2018) yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tripio Computer Purwokerto”.

Adapun hasil penelitian yang bertolak belakang dari hasil penelitian diatas, yaitu seperti penelitian yang dilakukan oleh Nikolas Ivan, dkk (2019) yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ”. Hubungan kerja yang dibangun bersama oleh karyawan perusahaan secara nyata akan memberikan dampak pada kelangsungan masa depan keduanya. Konstruksi kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan program kerja dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mendukung karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, karyawan merasa puas akan pekerjaan yang dijalankan dan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada klien, dalam hal ini perusahaan pengguna jasa *cleaning service*. Hal tersebut yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap 75 responden terkait penelitian tentang Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT UCIS *cleaning service* Labuan Bajo di masa pandemi *Covid-19*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT UCIS *cleaning service* di masa pandemi *Covid-19*, hasil penelitian ini juga menyimpulkan bahwa jika kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan baik maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari segi tujuan pelatihan, metode pelatihan, proses pelatihan dan instruktur/pelatih serta semangat dari peserta pelatihan yang sangat mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT UCIS *cleaning service* di masa pandemi *Covid-19*.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT UCIS *cleaning service* di masa pandemi *Covid-19*. Hal ini berarti indikator yang terdapat dalam disiplin kerja sudah diterapkan dengan baik oleh perusahaan sehingga menumbuhkan disiplin kerja dalam diri para karyawan. Disiplin Kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dilihat dari segi kehadiran, kepatuhan pada aturan, kebersihan dan kerapian serta tanggung jawab dalam bekerja, dengan demikian dipastikan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT UCIS *cleaning service* di masa pandemi *Covid-19*. Kepuasan kerja yang diberikan perusahaan dan dirasakan oleh karyawan telah baik, hal ini dilihat dari sikap atasan, hubungan antar rekan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Hal tersebut tentu sangat mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan PT UCIS *cleaning service*.

Saran

Menurut kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian, terdapat beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti kepada PT UCIS *cleaning service* sebagai objek penelitian dan juga untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

1. PT UCIS *cleaning service* disarankan untuk mengadakan pelatihan secara berkala pada karyawan terlebih di masa pandemi *Covid-19* dan terkhusus bagi karyawan baru, serta memperhatikan jalannya kegiatan pelatihan agar sesuai dengan tujuan perusahaan dan tepat pada sasaran kegiatan yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. PT UCIS *cleaning service* untuk terus mempertahankan disiplin kerja yang telah dibangun dalam lingkungan perusahaan, dengan terus menerapkan dan mengembangkan disiplin kerja, sehingga akan ada kepuasan kerja yang dapat membuat kinerja para karyawan tentunya akan meningkat.
3. PT UCIS *cleaning service* sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19* ini. Hal yang dapat dilakukan seperti penambahan fasilitas kerja yang memadai, pemberian insentif dan sarana ruang istirahat yang baik bagi karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel baik independen maupun dependen agar memberikan hasil yang dapat dijadikan pembandingan dengan penelitian lain. Dari segi objek penelitian juga dapat dilakukan dengan menambah jumlah responden dan memperluas wilayah penelitian

Daftar Pustaka

- Arda, Mutia. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol. 18 No. 1.
- Chrisnanto, Cendy. dkk, 2020, *The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister for Public Works and Housing Republic of Indonesia*, <https://ideas.repec.org/a/eco/journ3/2020-05-19.html>, 11 November 2021 (09:56).
- Dewi, Parmita, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VI Medan, <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/25326>, 03 November 2021 (21:43)
- Hapsari. dkk, 2018, Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Tripio Computer Purwokerto, <http://repository.ump.ac.id/9112/>, 3 November 2021 (23:42)
- Hasibuan, M.S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 19th ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kinawang, G, 2019, Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pan Brothers, <http://eprints.ums.ac.id/81506/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>, 3 November 2021 (22:43)
- Marsoit, Pingkan dkk. 2017. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi jasa Indonesia". *Jurnal Emba*. Vol. 5, No. 3: 4285-4294. ISSN 2303-1174. 7 November 2021 (22:53)
- Nurhuda, Amy. dkk, 2019, *Effect of Transformational Leadership Style, Work Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance*, <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1175/1/012288/meta>, 11 November 2021 (09:40).
- Novriyanti, Rizki Zahara. 2017. Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BUMN Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting* Vol. 1, No. 2, 150-156 ISSN: 2548-9917 (Online Version).
- Ozturen, Ali. dkk, 2020, *Explicating Innovation-based Human Resource Management's Influence on Employee Satisfaction and Performance*, <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-08-2019-0319/full/html>, 11 November 2021 (11:07)
- Puspitasary, Sary, 2019, Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Gilang Ngunut, <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/12381/>, 3 November 2021 (23:06)

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. 3 November 2021 (23:16)
- Republik Indonesia, 2003, Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Pasal I ayat 9 tentang Pelatihan Kerja. Jakarta: Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surabaya, STIESIA, 2021, *Pedoman Penulisan Skripsi Program Strata Satu (S1)*. Surabaya: STIESIA Surabaya.
- Tarigan, Dinawati. 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Unit Bisnis Mekaar Cabang Kutalimbaru, <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/45691?show=full>, 12 November 2021 (10:18).