

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. KURNIA ABADI SENTOSA

Muhammad Alfiyan

muhammadalfiyan2120@gmail.com

Rismawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of work discipline, work training, and innovation on employees' performance on CV. Kurnia Abadi Sentosa. The work discipline was measured through objectives and abilities, leaders' role models, reward, justice, attached supervision, sanction, and firmness. The work training was measured through types of training, its objectives, materials, methods, and employees' qualification. The motivation was measured through reward, work conditions, facilities, achievement, managers' confession, and the work it self. Furthermore, the employees' performance was measured through quality, quantity, time, cost pressure, supervision, and employees' interpersonal relationship. This research was quantitative. The population as well as the sample was all employees of CV. Kurnia Abadi Sentosa consisting of 42 people. Moreover, the data collection technique used non-probability sampling. The data analysis technique used multiple linear with SPSS 25. The Result from multiple linear analysis concluded that work discipline had a positive and significant effect on employees' performance. Likewise, work training had a positive and significant effect on employees' performance. Similarly, motivation had a positive and significant effect on employees' performance.

keywords: *discipline, training, motivation, employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa. Disiplin kerja diukur melalui tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi dan ketegasan. Pelatihan kerja diukur melalui jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan kualifikasi peserta. Motivasi diukur melalui balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa sebanyak 42 karyawan dengan *non probability sampling* sebagai teknik penentuan pengambilan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0. Hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

kata kunci: Disiplin, Pelatihan Kerja, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi mengakibatkan adanya perubahan yang begitu pesat pada lingkungan bisnis. Hal tersebut menuntut sumber daya manusia untuk menguasai teknologi baru, produktivitas yang lebih efisien dan beberapa keahlian lainnya. Selain itu, persaingan antar perusahaan juga semakin meningkat yang mengharuskan perusahaan untuk melakukan upaya perubahan terhadap sistem pengelolaan teknologi, sistem produksi dan pengelolaan sumber daya manusia secara tepat. Dalam proses tersebut, maka perusahaan harus melakukan proses perencanaan, pengarahannya, pengembangan dan pengendalian manajemen sumber daya manusia dengan tepat sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Dalam menciptakan harapan tersebut, perusahaan

harus memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, salah satunya adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja karyawan yang tidak baik, menyulitkan perusahaan mencapai hasil yang baik dari tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik harus selalu diterapkan bagi semua perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Lateiner menjelaskan dalam Sutrisno (2016:87) disiplin kerja dijelaskan seolah karyawan dalam sebuah perusahaan akan berusaha untuk dituntut oleh pihak manajemen dengan berbagai kebijakan dan mereka harus memenuhinya dengan baik. Hasil penelitian Jeffrey *et al.* (2017) menyebutkan bahwa disiplin sebagai kondisi pengendalian diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan keadaan sebenarnya dalam kerja tim di sebuah organisasi.

Pelatihan kerja karyawan dapat membantu mengoptimalkan kinerja karyawan pada perusahaan. Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan Rachmawati (2018). Pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras dikarenakan karyawan telah mengetahui tugas dan tanggung jawabnya secara baik.

Motivasi menjadi salah satu aspek mempengaruhi karyawan dalam menjalankan suatu aktivitas tertentu yang dalam hal ini adalah pekerjaan, atau dapat dijelaskan dan diartikan bahwa motivasi dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan dalam bekerja Sutrisno (2019). Fenomena yang terjadi pada CV Kurnia Abadi Sentosa adalah tidak adanya jenjang karir pada perusahaan, sehingga hal tersebut mengakibatkan karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja, dikarenakan tidak memiliki dorongan untuk mencapai karir yang lebih baik. Karyawan yang tidak memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja, akan memiliki dampak buruk berupa menurunnya kinerja. Dapat dilihat dari *key performance indicator* karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa bahwa karyawan hanya asal bekerja tanpa adanya motivasi, sehingga kinerja karyawan terus menurun.

Kinerja karyawan mengalami penurunan pada beberapa bulan kebelakang, hal ini dapat dilihat dari produktivitas kerja yang menurun. Berdasarkan hasil observasi penelitian ternyata banyak karyawan yang dinilai masih kurang dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa kritikan yang diberikan oleh pelanggan terhadap karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa yang berupa keterlambatan pengiriman, penggunaan ponsel saat bekerja dan lambat dalam merespon pelanggan. Kritikan pelanggan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1
Keluhan Pelanggan pada CV Kurnia Abadi Sentosa

Bulan	Tipe Keluhan Pelanggan		
	Keterlambatan Pengiriman	Menggunakan Ponsel Saat Bekerja	Lambat Merespon Pelanggan
Oktober	27	7	14
November	26	4	17
Desember	38	11	23
Januari	24	6	18
Februari	21	5	10
Maret	37	12	19

Sumber: CV Kurnia Abadi Sentosa (2022)

Dapat dilihat dari Tabel 1 bahwa masih terdapat keluhan pelanggan terhadap karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa berupa keterlambatan pengiriman, menggunakan ponsel saat bekerja dan lambatnya respon karyawan terhadap pelanggan. Jumlah keluhan terbanyak

terjadi pada keterlambatan pengiriman dan lambatnya respon karyawan terhadap pelanggan yang dapat dikategorikan sangat sering terjadi. Tentunya hal tersebut menggambarkan bahwa produktivitas dan kinerja karyawan yang masih kurang baik. Salah satu faktor terbesar yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan, berhasil atau tidaknya sebuah organisasi itu tergantung kepada kinerja dari masing – masing karyawan tersebut.

Pada tahun 2021 penurunan kinerja karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa juga dapat dilihat berdasarkan *key performance indicator* (KPI) yang menjadi dasar penilaian kinerja karyawan. Berikut hasil *key performance indicator* karyawan bidang penjualan pada tahun 2021:

Tabel 2
Key Performance Indicator CV Kurnia Abadi Sentosa 2021

KIP	Satuan	Target	Pencapaian Semester 1	Ket	Pencapaian Semester 2	Ket
Kepuasan dalam memberikan layanan	Angka	5	4,6	Min	4,3	Min
Kecepatan dalam memberikan layanan	Menit	5	15	Min	20	Min
Pelanggan Baru	Angka	30	23	Min	18	Min

Sumber: CV Kurnia Abadi Sentosa (2022)

Dapat dilihat pada Tabel 2 diatas bahwa pada tahun 2021 kinerja karyawan masih dinilai kurang baik dikarenakan tidak dapat mencapai target kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Pada semester 2 tahun 2021 mengalami penurunan kinerja dibandingkan semester 1 tahun 2021 dalam mencapai target kepuasan pelanggan, kecepatan merespon pelanggan dan pencarian pelanggan baru. Nilai kepuasan kerja yang didapatkan karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa hanya 4,6 pada semester 1 tahun 2021 dan 4,3 pada semester 2 tahun 2021, dimana nilai tersebut masih jauh dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Kecepatan merespon pelanggan masih dalam kategori lambat dikarenakan karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa membutuhkan waktu 15 - 20 menit untuk merespon pelanggan. Secara keseluruhan pada tahun 2021 masih terdapat selisih antara target perusahaan dengan realisasi kinerja karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa. Fenomena tersebut menggambarkan bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Abadi Sentosa? (2) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Abadi Sentosa? (3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Abadi Sentosa?

TINJAUAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan karyawan harus mampu dan bersedia untuk mengikuti, menaati dan mematuhi seluruh aturan kerja yang ditegaskan oleh perusahaan yang mana hal ini disebut disiplin kerja. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan akan diperoleh lebih cepat. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, dan sebaliknya kurangnya disiplin kerja karyawan membuat pekerjaan yang dilakukan akan semakin terhambat (Hasibuan, 2019). Menurut Faida (2019) mengemukakan disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan, maka ia akan bersedia menerima hukuman. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam

mengukur disiplin kerja seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2019) yaitu (1) tujuan dan kemampuan (2) teladan pimpinan (3) balas jasa (4) keadilan (5) waskat (6) sanksi (7) dan ketegasan.

Pelatihan Kerja

Pramudyo (2017) mengemukakan pelatihan sebagai suatu proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas Mangkunegara (2017). Proses kegiatan pelatihan terkadang diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan serta ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing - masing. Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur pelatihan kerja seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2017) yaitu (1) jenis pelatihan (2) tujuan pelatihan (3) materi pelatihan (4) metode pelatihan (5) kualifikasi peserta.

Motivasi

Afandi (2018) mengemukakan motivasi merupakan rasa ingin yang muncul dari dalam diri seseorang dikarenakan adanya semangat, inspirasi dan dorongan untuk melakukan aktivitas secara ikhlas, senang hati dan kesungguhan hati sehingga aktivitas yang dihasilkan akan bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal Hasibuan (2019). Robin dan Judge (dalam Baroma dan Arofah, 2021) mengemukakan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur motivasi seperti yang dijelaskan oleh Afandi (2018) yaitu (1) balas jasa (2) kondisi kerja (3) fasilitas kerja (4) prestasi kerja (5) pengakuan dari atasan (6) pekerjaan itu sendiri.

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2019) mengemukakan kinerja merupakan sebagai suatu sikap cakap, pengalaman dan sungguh - sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi (2018). Kinerja merupakan suatu hasil dari karyawan untuk mampu dan berhasil menyelesaikan pekerjaan berupa tugas dan tanggung jawab selama ini bekerja atau selama waktu dan periode tertentu (Kasmir, 2016). Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja karyawan seperti yang dijelaskan oleh Kasmir (2016) yaitu (1) kualitas (2) kuantitas (3) waktu (4) penekanan biaya (5) pengawasan (6) hubungan antar karyawan.

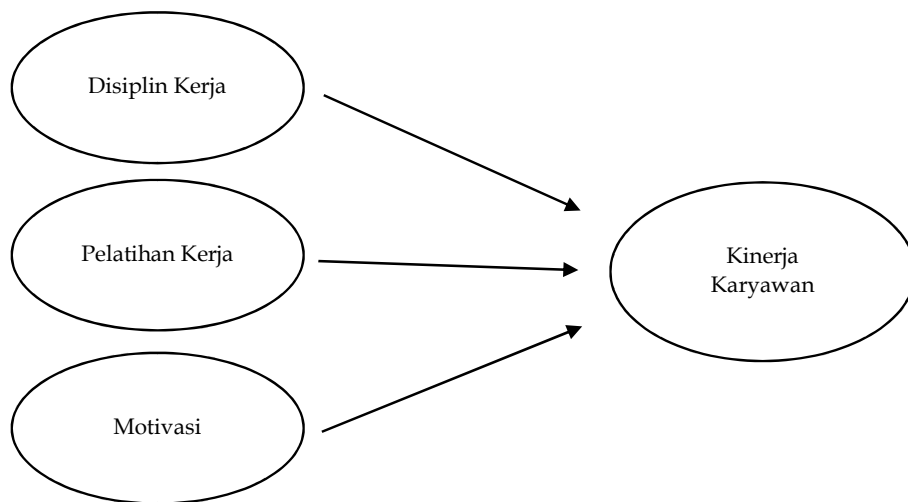
Penelitian Terdahulu

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Syahputra dan Tanjung (2020)	Independen: Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Baroma dan Arofah (2021)	Independen: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sedangkan Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
Harahap dan Tirtayasa (2020)	Independen: Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Fajri (2019)	Independen: Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan Intervening: Motivasi	Analisis Regresi Linear Berganda	Pelatihan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
Jufrizen dan Sitorus (2021)	Independen: Motivasi dan Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan Intervening: Disiplin Kerja	Partial Least Square	Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: Peneliti (2022)

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Abadi Sentosa

H2: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Abadi Sentosa

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Abadi Sentosa

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif. Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas Sugiyono (2018). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengacu kepada sebuah fenomena atau realita yang sedang terjadi atau dapat berguna untuk meneliti populasi dan sampel Sugiyono (2018). Sugiyono (2018) sebuah fenomena atau realita dapat diklasifikasikan, konstan, nyata, dapat diukur melalui indikator dan berhubungan sebab akibat. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka - angka dan analisis menggunakan statistik.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Populasi adalah seluruh objek penelitian yang hendak diteliti Sugiyono (2018). Jika populasi berjumlah besar maka perlu dilakukan analisa kembali hingga menjadi sampel. Populasi dalam sebuah penelitian bukan hanya orang sebagai responden, bisa juga objek yang lain seperti benda. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada dan untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada Sugiyono (2018). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, dikarenakan seluruh populasi penelitian digunakan sebagai sampel. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *non probability sampling* dikarenakan jenis sampel ini tidak dipilih secara acak, dikarenakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan seluruh populasi karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa dengan total 42 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan oleh peneliti dibedakan menjadi dua, yaitu (1) Data primer yaitu data - data yang diperoleh melalui wawancara langsung terhadap para karyawan CV. Kurnia Abadi Sentosa baik secara terstruktur ataupun tidak terstruktur mengenai pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui sumber - sumber berupa buku, website dan jurnal.

Teknik pengumpulan Data

Cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2018). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Dalam

penelitian ini, pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala likert dengan ketentuan jawaban: Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Netral = 3, Setuju = 4, Sangat Setuju = 5.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Ada dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independent atau variabel bebas (disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi) serta variabel dependent atau variabel terikat (kinerja karyawan).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur (Sugiyono, 2018). Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas yaitu (1) Apabila r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid (2) Apabila r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dengan cara melihat nilai *cronbach alpha*. *Cronbach alpha* merupakan koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu (1) Jika nilai *cronbach alpha* $>$ 0,6, maka kuesioner dinyatakan konsisten (reliabel) (2) Jika nilai *cronbach alpha* $<$ 0,6, maka kuesioner dinyatakan tidak konsisten (tidak reliabel).

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$KK = a + b_1X1 + b_2X2 + b_3X3 + e$$

Keterangan :

KKY : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi disiplin kerja

b2 : Koefisien regresi pelatihan kerja

b3 : Koefisien regresi motivasi

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Pelatihan Kerja

X3 : Motivasi

e : Nilai residu

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui dan mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Semakin besar nilai koefisien determinasi atau mendekati 1, semakin besar pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika semakin nilai koefisien

determinasi semakin kecil pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (sangat terbatas). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah nilai residu dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai kontribusi atau tidak (Ghozali, 2018). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plots. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan grafik normal probability yaitu (1) Dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal (2) Dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji *multikolinearitas* dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya, jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF $\leq 10,00$, maka artinya tidak terdapat multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai VIF $\geq 10,00$ maka artinya terjadi *multikolinearitas*.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *heteroskedastisitas* dengan menggunakan grafik *scatterplot* adalah (1) Jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot*, seperti titik - titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, menyempit dan menyebar, maka hal tersebut telah terjadi *heteroskedastisitas* (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut terindikasi tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Uji F

Uji kelayakan model dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Uji kelayakan model dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Peneliti menggunakan taraf signifikan sebesar 5% dengan kriteria, yaitu (1) Jika *P Value* $> 0,05$, maka artinya model persamaan dalam penelitian ini tidak layak digunakan (2) Jika *P Value* $< 0,05$, maka artinya model persamaan dalam penelitian ini layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Hipotesis

Sugiyono (2018) uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.. Penelitian ini menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai acuan dari uji hipotesis (uji t) yaitu (1) Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak atau dikatakan tidak signifikan (2) Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima atau dikatakan signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,414	0,297	Valid
	X1.2	0,702	0,297	Valid
	X1.3	0,654	0,297	Valid
	X1.4	0,645	0,297	Valid
	X1.5	0,651	0,297	Valid
	X1.6	0,537	0,297	Valid
	X1.7	0,574	0,297	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,576	0,297	Valid
	X2.2	0,491	0,297	Valid
	X2.3	0,653	0,297	Valid
	X2.4	0,595	0,297	Valid
	X2.5	0,529	0,297	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,491	0,297	Valid
	X3.2	0,675	0,297	Valid
	X3.3	0,607	0,297	Valid
	X3.4	0,557	0,297	Valid
	X3.5	0,693	0,297	Valid
	X3.6	0,786	0,297	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,383	0,297	Valid
	Y.2	0,443	0,297	Valid
	Y.3	0,332	0,297	Valid
	Y.4	0,332	0,297	Valid
	Y.5	0,378	0,297	Valid
	Y.6	0,518	0,297	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa indikator atau pernyataan dari variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, motivasi dan kinerja karyawan mempunyai nilai signifikansi < 0,05 sehingga seluruh pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Realiabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,790	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,788	Reliabel
Motivasi	0,863	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,784	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, motivasi dan kinerja karyawan lebih dari 0,60 yang artinya seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda Model Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	10.213	1.861		
Disiplin Kerja	.458	.072	.673	6.370	.000
Pelatihan Kerja	.453	.083	.590	5.431	.000
Motivasi	.273	.089	.367	3.052	.004

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya adalah:

$$KK = 10,213 + 0,458X1 + 0,453X2 + 0,273X3 + e$$

Konstanta (a)

Konstanta adalah nilai dari variabel terikat jika variabel bebas bernilai tetap dan juga merupakan titik perpotongan antara suatu garis dengan sumbu Y saat $X = 0$. Besarnya nilai konstanta 10,213 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu disiplin kerja ($X1$), pelatihan kerja ($X2$) dan motivasi ($X3$) = 0, maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa bernilai 10,213.

Koefisien Regresi Disiplin Kerja ($X1$)

Besarnya koefisien regresi pada disiplin kerja sebesar 0,458 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja ($X1$) meningkat 1% dengan asumsi variabel pelatihan kerja dan motivasi tetap, maka kinerja karyawan (Y) pada karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa juga akan meningkat dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,458.

Koefisien Regresi Pelatihan Kerja ($X2$)

Besarnya koefisien regresi pada motivasi sebesar 0,273 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel motivasi ($X3$) meningkat 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja tetap, maka kinerja karyawan (Y) pada karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa juga akan meningkat dengan kata lain motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,273.

Koefisien Regresi Motivasi ($X3$)

Besarnya koefisien regresi pada motivasi sebesar 0,273 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel motivasi ($X3$) meningkat 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja tetap, maka kinerja karyawan (Y) pada karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa juga akan meningkat dengan kata lain motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,273.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

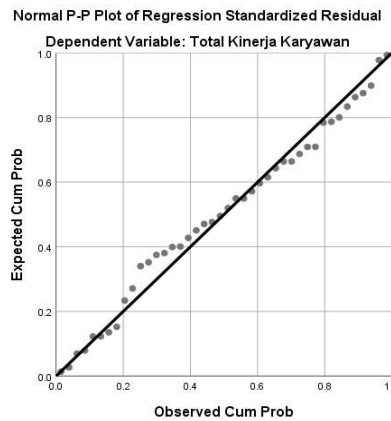
Tabel 7
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	0,738	0,18	1,490

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,738 atau 73,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 73,8% variabel disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 26,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2
Uji Asumsi Klasik

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari gambar grafik diatas bahwa dalam penelitian ini data berdistribusi normal, hal ini dibuktikan dengan distribusi data menyebar disekitar garis diagonal antara nol (0) dengan pertemuan sumbu Y dengan sumbu X.

Uji Multikolinearitas

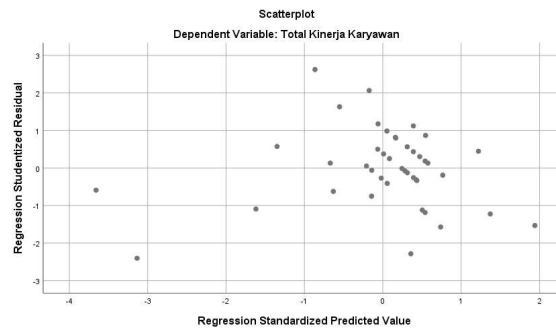
Tabel 8
Hasil Uji Multikolineritas

Variabel Penelitian	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0,617	1,621	Tidak terjadi Multikolineritas
Pelatihan Kerja	0,583	1,715	Tidak terjadi Multikolineritas
Motivasi	0,475	2,105	Tidak terjadi Multikolineritas

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 8 diatas, tampak bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi *multikolinearitas* dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Grafik Scatterplot

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari gambar grafik diatas bahwa terdapat titik - titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Uji F

Tabel 9
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.913	3	79.304	35.717	.000 ^b
	Residual	84.373	38	2.220		
	Total	322.286	41			

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 9 diatas, bahwa dalam penelitian ini nilai F hitung 2.110 dengan signifikan sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan yang digunakan penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis

Variabel Penelitian	t	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	6.370	.000	Berpengaruh signifikan
Pelatihan Kerja	5.431	.000	Berpengaruh signifikan
Motivasi	3.052	.004	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 10 diatas, analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan sebesar 0,004 yang artinya 0,004 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa dalam menaati seluruh aturan perusahaan, menjalankan sepenuh hati dengan konsisten sehingga karyawan menjadi lebih fokus untuk menyelesaikan setiap program kerja yang diberikan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian deskriptif tanggapan responden pada masing – masing indikator variabel disiplin kerja (X1), pada indikator X1.5 dan X1.6 memiliki perolehan nilai tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa memiliki harapan untuk memiliki hubungan yang baik dengan atasan. Selain itu, karyawan siap menerima sanksi yang diberikan perusahaan apabila terbukti melanggar aturan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan Hasibuan (2019:118), dimana ia menyebutkan jika disiplin karyawan yang baik menjadi kunci sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan karena disiplin menjadi fungsi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui prestasi kerja yang baik. Hasil penelitian Ilham *et al.* (2020) juga sejalan ia menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekhsan (2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Andriani *et al.* (2020) menemukan fakta bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa. Hal ini berarti semakin baik pelatihan karir yang diberikan kepada karyawan oleh CV Kurnia Abadi Sentosa, maka kinerja karyawan semakin meningkat. CV Kurnia Abadi Sentosa harus aktif memberikan program pelatihan karyawan sesuai dengan bidang masing – masing karyawan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efisien dan kinerja karyawan pun dapat meningkat.

Hasil penelitian deskriptif tanggapan responden pada masing – masing indikator variabel pelatihan kerja (X2), pada indikator X2.1 dan X2.2 memiliki perolehan nilai tertinggi

dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa memiliki harapan untuk mendapatkan pelatihan kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya sehingga nantinya akan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Widodo (2015) bahwa untuk meningkatkan keahlian, produktivitas, kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluwarsa kemampuan dan meningkatkan pengetahuan individu secara sistematis merupakan dampak positif dari pelatihan kerja sehingga individu mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Umi dan Nurnida (2018) menyebutkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Pratama dan Wismar'ain (2018) juga menyebutkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajri (2019) menyebutkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Pimpinan CV Kurnia Abadi Sentosa selalu memberikan arahan dan nasehat kepada karyawan untuk memompakan semangat kerja setiap hari. Jika pada suatu saat mengalami penurunan motivasi kerja, maka dapat terlihat bahwa kinerja yang dihasilkan juga akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian deskriptif tanggapan responden pada masing – masing indikator variabel motivasi (X3), pada indikator X3.2 dan X3.4 memiliki perolehan nilai tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa merasa nyaman apabila perusahaan memiliki budaya dan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, karyawan CV Kurnia Abadi Sentosa memiliki motivasi bekerja secara maksimal demi mencapai target kerja yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya menjadi karyawan berprestasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2016) bahwa motivasi diartikan sebagai rasa ingin yang muncul dari dalam diri untuk lebih bersemangat, terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas secara ikhlas, senang hati dan kesungguhan hati sehingga aktivitas yang dihasilkan akan bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Dalam hal ini, motivasi dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Harahap dan Tirtayasa (2020) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Sitorus (2021) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Abdi dan Safiih (2021) juga menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian dari Kaengke *et al.* (2018) menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Harahap dan Tirtayasa (2020) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Sitorus (2021) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Abdi dan Safiih (2021) juga menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun,

hasil penelitian dari Kaengke *et al.* (2018) menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, maka untuk menjawab rumusan masalah disimpulkan sebagai berikut (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (2) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya pelatihan kerja untuk karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dialami peneliti selama proses penelitian berlangsung, yaitu (1) Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan hanya disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi. Sedangkan, masih terdapat variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini (2) Dalam penyebaran kuesioner, masih terdapat responden yang terburu - buru dalam menjawab seluruh pernyataan kuesioner sehingga dapat mempengaruhi hasil kuesioner.

Saran

Dari hasil penelitian diatas yang dapat disarankan peneliti adalah beberapa hal sebagai berikut (1) Penerapan disiplin kerja harus dilakukan secara terstruktur dari mulai pembuatan aturan kerja dari level yang paling tinggi untuk diterapkan sampai level terendah. Penerapan, aturan ini harus diimbangi dengan pemberian punishment jika masih terdapat karyawan yang melanggar. Hal ini dimaksudkan agar memberikan efek jera dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan (2) Perusahaan dapat lebih memperhatikan program pelatihan kerja karyawan supaya tepat dengan bidang keahlian masing - masing karyawan. Karena metode pelatihan yang tepat akan memberikan manfaat yang cukup besar untuk karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan tentunya akan berdampak baik pada produktivitas perusahaan (3) Pemimpin dapat lebih memberikan motivasi pada karyawan melalui evaluasi terhadap kinerja karyawan. Jika terdapat permasalahan mengenai karyawan, harus segera diberikan solusi terbaik agar tetap dapat bekerja secara optimal. Selain itu, perusahaan dapat memperhatikan faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan seperti tunjangan, fasilitas kerja, budaya kerja, lingkungan kerja dan pemberian reward kepada karyawan berprestasi sehingga karyawan dapat selalu termotivasi dalam berkinerja baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator, Edisi 1*. Riau: Zanafa Publishing.
- Baroma, H., & Arofah, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics*. Vol 1, No 2, 48-55.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 13, No 1.
- Fajri, J. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business*.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal CERED*.
- Kaenke, A., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marsuq, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Jurusan Pendidikan*.
- Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pramudyo, C. (2017). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Percetakan Galang Press.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas UMKM Batik Tulis di Surabaya. *STIESIA JOURNAL*.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*. Jakarta: Erlangga.
- Sedamaryanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwanto. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS*. Vol 3, No 1.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)*. Yogyakarta: Quadrant.

- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yosef, F. P., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal*.
- Yulita, H. (2017). Pengaruh Pengembangan Kair yang Tidak Jelas dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan untuk Berpindah dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen*.