

## PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR SAMSAT JAKARTA BARAT

Rizka Nur Masyitoh dan Paijan, SE., MM

Universitas Mercu Buana

[rizkanurmasyitoh@gmail.com](mailto:rizkanurmasyitoh@gmail.com); [aijan@mercubuana.ac.id](mailto:aijan@mercubuana.ac.id)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor SAMSAT Jakarta Barat. Objek penelitian adalah Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen dan variabel independen adalah Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. Populasi seluruh Karyawan Kantor SAMSAT Jakarta Barat. Teknik pengambilan menggunakan sampel jenuh yaitu 75 Karyawan. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dan *Smart Partial Least Square* (PLS) digunakan sebagai alat analisis. Hasil Penelitian membuktikan bahwa (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Pelatihan; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

**Abstract.** *Study aims to determine the effect of Training, Work Discipline, and Job Satisfaction on Performance of employees West Jakarta SAMSAT Office. The object of research on job satisfaction as the dependent variable and the independent variables are Training, Work environment and Job Satisfaction. This research was conducted on 75 using a quantitative descriptive approach and saturated sampling. Methods of data analysis is Structural Equation Model (SEM) dan Smart Partial Least Square (PLS) The result of this research that (1) Training has a positive and significant effect Employee Performance, (2) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance and (3) Job Satisfaction has a positive and significant effect on employee Performance.*

**Keywords:** *Employee Performance; Training; Work Discipline; Job Satisfaction*

### PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang berhak dicapai, secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan tertentu. Mencapainya tujuan perusahaan yang diinginkan maka harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan ditentukan oleh manusia. Mengembangkan kinerja karyawannya karena di era globalisasi saat ini, perusahaan harus meningkatkan kualitasnya untuk menghadapi persaingan yang cukup ketat. Peran karyawan dalam meningkatkan suatu keberhasilan memerlukan adanya kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Sistem Administrasi Manunggal di bawah Satu Atap (SAMSAT) Jakarta Barat adalah institusi pemerintah yang berada di bawah naungan Badan Pajak dan Retribusi Daerah yang menjadi pusat pelayanan untuk pembayaran pajak kendaraan bermotor, cek fisik, cek pajak online, proses mutasi kendaraan, balik nama kendaraan baik jenis mobil maupun motor khusus bagi wilayah Jakarta Barat. SAMSAT Jakarta Barat berlokasi di Jalan Daan Mogot KM. 13

No. 130, Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11720.

**Tabel 1.** Rekapitulasi Absensi Karyawan Kantor SAMSAT Jakarta Barat tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran Karyawan						Telat Masuk (Menit)
		Sakit	Izin	Alpha	Cuti	Diklat	WFH	
2019	75	20	15	0	75	15	0	1.110
2020	75	15	10	0	75	13	75	950
2021	75	10	10	0	75	17	75	845

Sumber: Kantor SAMSAT Jakarta Barat, 2022

Berdasarkan Tabel 1 diatas mengenai data kehadiran karyawan Kantor SAMSAT Jakarta Barat bahwa masih banyak karyawan di Kantor SAMSAT Jakarta Barat melakukan pelanggaran yang terjadi setiap bulannya, seperti telat masuk dan yang masih banyak terjadi oleh karyawan tersebut yaitu jumlah menit keterlambatan masih melambung tinggi, setiap karyawan diwajibkan absen saat hadir dan pulang.

Selain perhitungan Telat masuk juga dilihat juga pendapatan pajak motor tahun 2022 yang meningkat setiap bulannya diwilayah Jakarta Barat yang semakin meningkat (data.jakarta.go.id). Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti melakukan survei dengan membagikan kuisioner kepada 43 karyawan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 2.** Hasil Indikasi Masalah Terkait Kinerja Karyawan Pada Kantor SAMSAT Jakarta Barat

No	Variabel	Pernyataan	Responden	Ya	Tidak
1	Motivasi Kerja	Saya selalu memperoleh pengakuan dan pujian ketika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	43	30	13
2	Pelatihan	Fasilitas yang disediakan institusi dalam pelatihan sesuai dengan yang saya harapkan	43	24	19
3	Beban Kerja	Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya	43	35	8
4	Disiplin Kerja	Setiap datang ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang sudah di tentukan	43	26	17
5	Work-family conflic	Saya sering merasakan konflik antara pekerjaan dengan rumah tangga	43	10	33
6	Kepuasan Kerja	Saya memiliki kesempatan promosi cukup bagus	43	23	20
7	Komitmen Organisasi	Saya ingin terus bekerja di perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini	43	30	13
8	Kompensasi	Saya telah menerima kompensasi sesuai dengan kerja saya	43	40	3

Sumber: Data primer, 2022

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi kepuasan kerja dari dibandingkan dengan faktor yang lainnya, Hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti Yuli et al (2021); Rensi (2021); Zulfikar dan Nanang (2021); aldisa (2018); Fuad dan Syamsul (2020); Ranasari dan Inggritz (2019); Kelimeda et al (2018); Niki et al (2022); Rizki dan Indi (2017).

## KAJIAN TEORI

Pelatihan adalah upaya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya secara lebih efisien dan efektif. Adanya pelatihan dimaksudkan agar karyawan untuk memiliki keterampilan dan menjalankan tugas yang dimiliki oleh karyawan (Darmawan, Supartha, & Rahyuda, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan Dimensi dan Indikator Pelatihan adalah intruksi (pendidikan dan penguasaan materi), peserta (semangat dan seleksi), materi (sesuai tujuan dan sesuai komponen peserta), tujuan (meningkatkan keterampilan dan memiliki sasaran yang jelas) (Mangkunegara dalam Jumawan dan Mora, 2018)

Disiplin adalah melakukan apa yang telah disepakati dengan perjanjian tertulis, lisan atau peraturan atau kebiasaan dengan para pemimpin dan pekerja. Peraturan dibuat dan disetujui oleh semua karyawan di perusahaan, baik atasan dan bawahan, baik tertulis maupun lisan (Sinambela, Anastasya, Hakim, & Irfan, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan Dimensi dan Indikator Disiplin kerja adalah taat terhadap aturan waktu (jam kerja masuk, istirahat dan pulang), taat pada peraturan perusahaan (melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tanggung jawab dan cara berhubungan dengan unit kerja), taat pada aturan perilaku dalam perusahaan (norma yang berlaku di perusahaan) (Arisanti, Santoso dan Wahyuni)

Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaannya (Afandi, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja adalah Isi pekerjaan (karyawan menganggap tugas menarik, menganggap ada kesempatan belajar, dan menerima tanggung jawab), Supervisi (adanya perhatian dari atasan), Organisasi dan manajemen (situasi kerja stabil dan memberikan kepuasan kerja), Kesempatan untuk maju (adanya kesempatan memperoleh pengalaman dan adanya peningkatan kemampuan bekerja), Gaji atau insentif (bayaran adil dan sesuai kebutuhan), Rekan kerja (saling mendukung dan memperhatikan), kondisi pekerjaan (adanya sarana yang memadai)

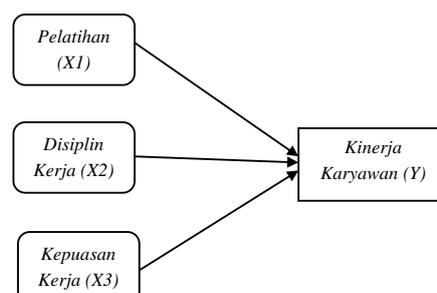
Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Matalata, 2018), Dalam penelitian ini menggunakan Dimensi dan Indikator Pelatihan sebagai berikut Kualitas pekerjaan (Seberapa baik orang melakukan apa yang seharusnya dilakukan), Kuantitas (Kecepatan kerja), Eksekusi tugas (Seberapa jauh karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat), Tanggung jawab (kesadaran akan kewajiban menyelesaikan tugas) (Mangkunegara, 2018 dalam Ratnasari dan Inggritsz, 2019)

Kerangka Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Sumber: Data olahan Penulis (2022)

## METODE

Metode dalam Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian kausalitas (sebab-akibat). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor SAMSAT Jakarta Barat berjumlah 75 orang dan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan 75 Karyawan. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dan *Smart Partial Least Square* (PLS)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian.

#### a. Uji *Convergent Validity*

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Uji *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan	Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Disiplin kerja	DK1	0.766	Valid	Kepuasan Kerja	K10	0.781	Valid
	DK2	0.767	Valid		K11	0.743	Valid
	DK3	0.811	Valid		K12	0.775	Valid
	DK4	0.422	Tidak valid	Kinerja karyawan	KK1	0.811	Valid
	DK5	0.818	Valid		KK2	0.748	Valid
	DK6	0.672	Valid		KK3	0.704	Valid
	DK7	0.741	Valid		KK4	0.770	Valid
	DK8	0.577	Valid	Pelatihan	P1	0.769	Valid
	DK9	0.748	Valid		P2	0.781	Valid
Kepuasan kerja	K1	0.689	Valid		P3	0.810	Valid
	K2	0.362	Tidak valid		P4	0.838	Valid
	K3	0.604	Valid	P5	0.825	Valid	
	K4	0.746	Valid	P6	0.769	Valid	
	K5	0.718	Valid	P7	0.777	Valid	
	K6	0.744	Valid	P8	0.778	Valid	
	K7	0.708	Valid				
	K8	0.724	Valid				
	K9	0.779	Valid				

Sumber : *Output SmartPLS* (2023)

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, terlihat bahwa indikator DK4 dan KK2 memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0.50. Oleh karena itu, indikator tersebut akan dihilangkan dari model.

**Tabel 4.** Hasil Pengujian Uji *Convergent Validity* (Modifikasi)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan	Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan	
Disiplin kerja	DK1	0.771	Valid	Kepuasan kerja	K6	0.739	Valid	
	DK2	0.770	Valid		K7	0.713	Valid	
	DK3	0.811	Valid		K8	0.717	Valid	
	DK5	0.823	Valid		K9	0.783	Valid	
	DK6	0.678	Valid		K10	0.782	Valid	
	DK7	0.739	Valid		K11	0.740	Valid	
	DK8	0.576	Valid	K12	0.780	Valid		
	Kepuasan kerja	DK9	0.745	Valid	Kinerja karyawan	KK1	0.811	Valid
		K1	0.694	Valid		KK2	0.748	Valid
K3		0.614	Valid	KK3		0.705	Valid	
K4		0.744	Valid	KK4		0.770	Valid	
K5		0.715	Valid	Pelatihan	P1	0.769	Valid	
K6		0.739	Valid		P2	0.781	Valid	
K7		0.713	Valid		P3	0.810	Valid	
K8		0.717	Valid		P4	0.838	Valid	
K9		0.783	Valid		P5	0.825	Valid	
K10		0.782	Valid		P6	0.769	Valid	
K11		0.740	Valid		P7	0.777	Valid	
K12		0.780	Valid		P8	0.778	Valid	

Sumber : *Output SmartPLS* (2023)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0.50

#### b. Uji *Discriminant Validity*

Tabel 5. Uji *Discriminant Validity*

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Pelatihan
Disiplin Kerja	<b>0.743</b>			
Kepuasan Kerja	0.710	<b>0.731</b>		
Kinerja Karyawan	0.682	0.660	<b>0.759</b>	
Pelatihan	0.665	0.686	0.744	<b>0.794</b>

Sumber: *SmartPLS* (2023)

Berdasarkan dari hasil uji validitas masing-masing pernyataan dapat dinyatakan valid hal ini karena nilai masing-masing tinggi dari pada yang lainnya.

### c. Uji Composite Reliability & Cronbach's Alpha

Tabel 6. Composite Reliability & Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach Alpha's	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0.882	0.907	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.912	0.926	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.754	0.845	Reliabel
Pelatihan	0.916	0.931	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS (2023)

Berdasarkan dari hasil uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* masing-masing pernyataan dapat dinyatakan reliabilitas hal ini karena nilai diatas 0,7

### d. Uji Nilai R-Square

Tabel 7. Hasil Pengujian Nilai R-Square

Nilai R <sup>2</sup> Variabel Endogen	
Variabel Endogen	R-square
Kinerja Karyawan	0.809

Sumber : Output SmartPLS (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian Nilai *R-Square* dapat dijelaskan bahwa Pelatihan, Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 80,9% sedangkan 19,1% dijelaskan oleh variabel selain dari pada tiga variabel diatas

### e. Uji Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics	P Values	Keterangan
Pelatihan → Kinerja Karyawan	0.249	0.123	2.026	0.043	Positif - Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.478	0.158	3.033	0.003	Positif - Signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.286	0.131	2.180	0.025	Positif - Signifikan

Sumber : Output SmartPLS (2022)

**Pembahasan.** Berdasarkan pada hasil penelitian dapat diketahui bahwa H1 dapat diterima yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dicerminkan pada nilai Pelatihan memiliki Original Sample sebesar 0,249 dan P-Value sebesar 0,043. Pengaruh antar dua variabel ini dapat dijelaskan yaitu Semakin perusahaan melakukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan maka karyawan akan memahami pekerjaannya, selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan berkualitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gamal Kinawang (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Selain itu H2 dapat diterima yaitu Disiplin kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dicerminkan pada nilai Pelatihan memiliki Original Sample sebesar 0.478 dan P-Value sebesar 0,003. Pengaruh antar dua variabel ini dapat

dijelaskan yaitu disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka tindakan disiplin hendaknya bersikap positif, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah karena disiplin bertujuan untuk memperbaiki kegiatan dimasa yang akan datang. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur akan menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Arifudin (2018) dan Penelitian Solfiyani, et al, (2022) yang menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

H3 juga dapat diterima yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dicerminkan pada nilai Kepuasan Kerja memiliki Original Sample sebesar 0.286 dan P-Value sebesar 0.02. Pengaruh antar dua variabel ini dapat dijelaskan yaitu Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan performa terbaiknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi, Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurnia & Senen (2020) dan Arifudin (2018) yang menyatakan bahwa bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## PENUTUP

**Simpulan.** Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Kepuasan kerja Berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Saran.** Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah Perusahaan sebaiknya mengadakan pelatihan pada periode rutin, seperti mengadakan pelatihan untuk mengasah keterampilan setiap 6 bulan sekali, Perusahaan sebaiknya memberikan akses yang mudah untuk setiap unit kerja supaya karyawan bisa berhubungan dengan baik, seperti mengadakan family gathering, Perusahaan sebaiknya memberikan tanggung jawab sesuai jobdesk dan memberikan teguran untuk setiap tanggung jawab yang tidak dikerjakan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, Z., & Rohmandiyas, N. A. (2021). The Effect of Training, Compensation and Work Discipline on Job Satisfaction Impact Employee Performance PT. Astra Honda Motor. *Journal of Business and Management Studies (JBMS)*, 218-230.
- Anggara, A. A., & Ruslan, S. (2021). The Effect of Training, Work Discipline and Organizational Commitment on Employee Performance at the Building Plant Department of Tire Company in Banten. *Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM)*, 413 - 431.
- Arifudin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke. *Journal of Business &*

- Management, 1-13.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal JIMEK*, 101-118.
- Darmawan, D., Sinambela, E. A., Hariani, M., & Irfan, M. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 58-70.
- Darmawan, Supartha, & Rahyuda. (2017). Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Eka, P. D. (2018). The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance (at PT. Bank Mandiri Ciledung Branch). *Pinisi Discretion Review*, 61-68.
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 134-141.
- Hasim, H. D. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan pada Kantor Tamalate Makassar. *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi*.
- Idris, M., & Sari, D. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Indonesia. *Jurnal MBIA*, 76-84.
- Kartikasari, R. I., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 1-12.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.Raja Grafindo Persada.
- Kelimedda, Hairudinor, Ridwan, M. N., & Dalle, J. (2018). The Effect of Motivation, Job Satisfaction, and Job Discipline Toward Employee Performance of PT. Buma Perindahindo at LNG tangguh Site Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 50-73.
- Khair, H., Sabrina, R., Tirtayasa, S., & Ihsan, M. (2022). The Effect of Training and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Work Dicipline in the Electronic Facility & IT Division PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanam. *Jurnal Mantik*, 312-320.
- Khurotin, & Afrianty, N. d. (2018). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Kinawang, G. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus terhadap Perusahaan PT. PAN Brother Tbk di Sragen). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kurnia, F. M., & Senen, S. H. (2020). Analisis Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Kota Tanggerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 129-140.
- Marnis, P. d. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mattalata, R. d. (2018). Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Celebes Media Perkasa.
- Melania, V., & Dewi, A. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Keuangan dengan Manajemen Laba sebaga Variabel Intervening pada Perusahaan Perbankan yang terdaftar di BEI.
- Pawastri, N., Istiatin, & Kustiah, E. (2018). Pengaruh Pelatihan, Reward, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Kranganyar. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 73-81.

- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmandi, M. L., & Tachyan, Z. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *IKRAITH-HUMANIORA*, 18-26.
- Sari. (2018). Pengaruh Corporate Social Responsibility dan good corporate givernance terhadap nilai perusahaan.
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen pada STIA Al-Ghazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 214 - 224.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stress Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 405-412.
- Simanjuntak, D. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Daya Karya Utama). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Sinambela, Anastasya, E., Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 308-320.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi AKsara.
- Solfiyani, N., Ratnasih, C., & Nursanti, W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Dein Prima Generator Bekasi). *Journal Manajemen FEB-UB*, 1-22.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya
- Suryanti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 14-30.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tirtayasa, A. d. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-14.
- Triastuti, Y., Wulandari, D., Susilowati, & Koentari. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *Ekonomi Manajemen Bisnis*, 147-156.