

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BKPSDM KOTA BANJAR

Dina Nur Oktavia¹, Suci Putri Lestari², Arga Sutrisna³

^{1,2,3}Manajemen, Ekonomi & Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: 1902010031@unper.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of Training and Work Discipline on the Performance of Banjar City BKPSDM Employees. In this research, the three variables use an ordinal measuring scale. The method used is descriptive verification with a quantitative approach. The sampling technique used is based on the saturated sampling technique. The object of this research is the performance of Banjar City BKPSDM employees as many as 45 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression. The results of this study indicate that simultaneous and partial training has a significant effect, but partial work discipline testing has a significant effect on the Performance of BKPSDM Employees in Banjar City.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar. Dalam penelitian ini, ketiga variabel menggunakan skala ukur ordinal. Metode yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan teknik Sampling jenuh. Objek penelitian ini adalah kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar sebanyak 45 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan akan tetapi pengujian disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

BKPSDM Kota Banjar terkadang berkolaborasi untuk menciptakan sebuah Pelatihan dengan intansi intasi pemerintahan lain bahkan bukan hanya melibatkan Kota Banjar saja terkadang cangkupan pelatihan yang di ikuti Oleh karyawan BKPSDM Kota Banjar setara Provinsi, berbagai cangkupan yang menjadi khusus dari pelatihan pelatihan yang di ikuti oleh pegawai BKPSDM Kota Banjar.

Disiplin kerja Pada BKPSDM Kota Banjar yaitu dengan memiliki aturan aturan yang di peruntukan terhadap pegawai BKPSDM Kota Banjar yang di atur Dalam Rencana Strategis perangkat Daerah namun cukup di sayangkan tidak sedikit pegawai yang melanggar aturan tersebut yang mengharuskan saya memberi peringatan sesuai dengan yang ada di dalam aturan yang di tentukan oleh pemerintahan Ujar Bapak Drs. H Tatang Iskandar, M.Si selaku ketua BKPSDM Kota Banjar

Terdapat beberapa hasil yang menunjukan ketidak setabilan hasil kerja dari pegawai untuk mengayomi masyarat diindikasi dari ketidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan juga pelatihan yang masih sulit di mengerti oleh pegawai dengan penilaian dari IKU

dengan indikator Indeks profesionalitas ASN, Persentase jabatan yang di isi sesuai disiplin kerja, Persentase jabatan yang di isi sesuai disiplin, dan cakupan pengolahan data dan aplikasi kepegawaiaan selama 4 tahun kebelang yang harus menjadi titik evaluasi dari dari BKPSDM Kota Banjar.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pelatihan

Menurut Pramudyo (2017: 16) bahwa pelatihan adalah sebagai: “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah Kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, Kinerja, dan pekerjaan. dapat dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan

Menurut Sutrisno (2020:110) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat. Rachmawati (2018: 110) menjelaskan bahwa 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". Proses kegiatan Pelatihan ada kalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016:1) bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut (Sumadhinata, 2018) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67), bahwa pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut (Edison, 2016: 190), bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Rohimat Nurhasan dkk (2016:26), kualitas Kinerja meliputi kedisiplinan, ketelitian, keterampilan, dan komunikasi dalam menyelesaikan tugas.

24 Kuantias Kinerja meliputi kemampuan mencapai target yang sudah direncanakan, kemajuan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

HIPOTESIS

1. Diduga terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai BKPSDM KOTA BANJAR.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan secara parsial pada Kinerja pegawai BKPSDM KOTA BANJAR.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja secara parsial pada Kinerja pegawai BKPSDM KOTA BANJAR.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifiatif. Menurut Sugiyono (2018), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain. Sedangkan penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan akan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesa yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesa diterima atau ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar

Berdasarkan hasil SPSS 25, nilai konstanta keputusan regresi sebesar 356.420 dan untuk konstanta regresi variabel X1 pelatihan sebesar 0.373 sementara nilai dari Disiplin kerja sebesar (b2) 0,345 sehingga dapat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3564.420	3459.224		1.030	.309			
	Pelatihan	.373	.084	.520	4.448	.000	.544	.566	.519
	Disiplin Kerja	.345	.111	.364	3.111	.003	.397	.433	.363

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 3564.420 + 0,373 X1 + 0,345 X2 + e$$

Interpretasi persamaan regresi linier berganda :

- 1) Nilai konstanta kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar(Y) sebesar 3564.420 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan Nol yaitu pelatihan, dan Disiplin kerja maka nilai kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar 3564.420.
- 2) Koefisien X1 sebesar 0,373 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel X1 (pelatihan) maka dapat di nyatakan kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar mengalami peningkatan 0,373 satuan begitu juga sebaliknya bila mengalami penurunan maka kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar menurun 0,373
- 3) Koefisien X2 sebesar 0,345 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel X2 (Disiplin Kerja) maka dapat di nyatakan kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BKPSDM KOTA BANJAR

Dina Nur Oktavia, Suci Putri Lestari, Arga Sutrisna

mengalami peningkatan 0,345 satuan begitu juga sebaliknya bila mengalami penurunan maka kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar menurun 0,345

Pengaruh Secara Simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar

Uji Koefisien Kolerasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.400	3449.296

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 pada Tabel diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,654 masuk pada klasifikasi kuat karena diantara 0,60 – 0,799 Artinya bilamana Pelatihan dan Disiplin kerja naik maka bisa di nyatakan kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar akan mengalami kenaikan, hal ini disebabkan peningkatan pelatihan dan Disiplin kerja di ikuti oleh kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar.

Nilai koefisien determinasi (R²) pada Tabel menunjukkan besar pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar sebesar 0,428 atau 42,8 % variabel kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar dipengaruhi oleh variabel bebas yakni pelatihan dan Disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373180124.1	2	186590062.1	15.683	.000 ^b
	Residual	499700933.5	42	11897641.27		
	Total	872881057.6	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

Berdasarkan hasil analisis (uji F) pada Tabel, diperoleh nilai signifikan sebesar (0,000 < 0,05) yang mana sesuai dengan kriteria penilaian (uji F), jika nilai signifikan < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa hasil pengujian ini menunjukkan secara simultan pelatihan dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar. Artinya apabila pelatihan dan disiplin kerja mengalami kenaikan dan terus menerus lebih ditingkatkan lagi maka akan mempengaruhi juga pada kenaikan kinerja pegawai BKPSDM Kota Banjar.

Pengaruh Secara Parsial Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar

Uji Parsial Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3564.420	3459.224		1.030	.309			
	Pelatihan	.373	.084	.520	4.448	.000	.544	.566	.519
	Disiplin Kerja	.345	.111	.364	3.111	.003	.397	.433	.363

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 diperoleh uji hipotesis parsial untuk variabel pelatihan terdapat pada Tabel 4.50. Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar. Artinya pelatihan memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Banjar.

Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Y kinerja pegawai BKPSDM Kota Banjar di karenakan setelah melaksanakan Pelatihan yang di selenggarakan oleh organisasi itu sendiri mempunyai kemampuan yang di bertambah dari dirinya sendiri dan juga dapat motivasi lebih untuk giat bekerja. Artinya jika terjadi peningkatan terus menerus terhadap pelatihan yang di selenggarakan maka akan meningkatkan juga kinerja yang di miliki para pegawai, hal tersebut menunjukkan pelatihan menjadi faktor penting pada BKPSDM Kota Banjar.

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar

Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3564.420	3459.224		1.030	.309			
	Pelatihan	.373	.084	.520	4.448	.000	.544	.566	.519
	Disiplin Kerja	.345	.111	.364	3.111	.003	.397	.433	.363

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 diperoleh uji hipotesis parsial untuk variabel pelatihan terdapat pada Tabel 4.50. Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Demikian H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Banjar di karenakan setelah menerapkan disiplin kerja dengan aturan aturan yang di selenggarakan oleh organisasi itu sendiri mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Artinya apabila disiplin kerja yang miliki oleh para pegawai terus di tingkatkan maka akan meningkat juga kinerja pegawai itu sendiri, karena kedipsilinan itu timbul dari diri pegawai masing-masing.

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BKPSDM KOTA BANJAR

Dina Nur Oktavia, Suci Putri Lestari, Arga Sutrisna

Maka dari itu disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting juga pada BKPSDM Kota Banjar dalam meningkatkan kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan yang di berikan terhadap pegawai sudah dilakukan baik dan masuk pada kategori sangat baik. Dapat dilihat dari indikator indikator pelatihan. Dengan hal ini berarti organisasi telah melakukan pelatihan dengan baik. Disiplin kerja yang sudah dilakukan dinilai dengan baik masuk pada kategori sangat baik dan Kinerja pegawainya sudah dilakukan dengan baik dan masuk pada kategori sangat baik. Dengan hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa . Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar sudah dilakukan dengan baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan dan Disiplin kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin kerja secara Parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Banjar

REFERENSI

- Abraham Samuel Kaengke, Tewal, B., Uhing, Y. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018. Hal.341-350.
- Fauzi, A. (2020). Manajemen kinerja. Airlangga university press.
- Andreyan, R (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja Dan Reward. Malang : Repository Unisma.
- Afandi, Pandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Diah Pranitasari, 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol. 18 No. 01, April 2021.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Eka Wulandari Nur Elfi Husda (2020) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Usaha Kiat Permata Di Batam, jurnal rekaman.
- Elex Saemigi 2022 Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. Jurnal Sumber Daya Manusia.
- Febrianty (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (Urgensi, Trend Dan Ruang Lingkup)
- Fileo Elnoel Sibero (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Yehezkiel Bandung, Skripsi.
- Fererius. H. M. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta". Skripsi. Ekonomi, Manajemen, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

- Glady Olivia Astari, Mediana Silaban (2019) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Sumatera Utara, urnal Mutiara Manajemen, Vol.4 No.1 ,2019.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hartono., M. Siagian (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat),
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilahi, D. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 44(1), 31–39.
- Kasmir. 2019. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kartoyo (2020) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta, jurnal Pendidikan Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Meisy Pramaseela Kowaas (2019) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pada Badanpenanggulangan Bencana Daerahprovinsisulawesi Utara, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.
- Pramudyo, Chrisogonus D, (2017). Cara Pinter Menjadi Trainer, Jakarta Percetakan Galang Press
- Rachmawati (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenada Media Group.
- Ramon, Z. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. Hilos Tensados, 1, 1–476.
- Rizki, A. dan Suprajang, S. E. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran), 2, 49–56.
- Rizqon, A. L., Segati, A., & Mumtaza, F. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Khazanah Ulum Ekonomi Syariah (Jkues), 6(1), 1-18.
- Rohimat Nurhasanah Dkk (2016) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jurnal Akuntansi DAN Manajemen, Vol. 18 No. 01, April 2016
- Simamora, Nawa, Kempa (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia”, Yogyakarta; STIE YKPN
- Sri, Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta
- Shella, feri (2019) Pengaruh pelatihan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT GROW ASIA, jurnal penelitian dan pengabdian masyarakat UISU.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian K (Dicky Januardi, 2021) Kuantitatif, Kualitatif, R&D: Bandung CV Alfabeta.

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BKPSDM KOTA BANJAR

Dina Nur Oktavia, Suci Putri Lestari, Arga Sutrisna

- Sutrisno, (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenada Media Group.
- Sunyoto, Danang. 2018. Teori, Kuesioner & Analisis Data. Jakarta CAPS: (Center Of Akademik Publik Servis)
- Suparmi. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja. Jurnal Ilmiah Untag Semarang, 51-61.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 283-295.
- Titin Maedarti (2022) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor, derivtif jurnal manajemen.