



Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kel. Gunung Ibul Kec. Prabumulih Timur Kota Prabumulih

Indah Tri Wahyuni¹, Amandin², Herlina³

Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Prabumulih

Email : indahtriwahyuni757@gmail.com

Abstrak

Rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai, jam kerja yang tidak beraturan, kurangnya motivasi membuat sering dijumpainya pegawai yang datang terlambat maupun pulang lebih awal, serta sikap ketidak perdulian dan rasa tanggung jawab yang kurang memberikan pengaruh yang sangat besar bagi pelayanan masyarakat. Untuk menjamin disiplin kerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjalankan pelatihan, dan memotivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar "Pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap disiplin kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 25. Teknik sampel yang digunakan metode sampling total dengan responden sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) Pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 1.735 dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 2.424. Sedangkan secara simultan (uji F) Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 22.621. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.599 menunjukkan Disiplin Kerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih yang diikuti oleh pegawai. Sisanya terdapat pengaruh dari variabel lain terhadap Disiplin Kerja sebesar 0.401 seperti kompensasi, kepuasan kerja, dll.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja

Abstract

The low level of employee work discipline, irregular working hours, and lack of motivation often result in employees arriving late or leaving early, as well as an attitude of indifference and a lack of sense of responsibility that has a very big impact on public service. To ensure optimal employee work discipline, a leader who is able to carry out training and motivation is needed. This study aims to determine how big the "Influence of Training and motivation on employee work discipline at

the Gunung Ibul Village Office, East Prabumulih District, Prabumulih City". This study uses a quantitative method. The data used in this study are primary data using a questionnaire as a data collection technique and data analysis using multiple linear regression analysis using the SPSS 25 program. The sample technique used is the total sampling method with 30 respondents. The results of the study show that partially (t-test) training (X1) has no effect on Work Discipline (Y) of 1,735 and Motivation (X2) has an effect on Work Discipline (Y) of 2,424. Meanwhile, simultaneously (F test) training (X1) and Motivation (X2) have a joint effect on Work Discipline (Y) of 22,621. The coefficient of determination (R^2) value of 0.599 shows the Work Discipline of employees at the Gunung Ibul Village Office, East Prabumulih District, Prabumulih City which is followed by employees. The rest has an influence from other variables on Work Discipline of 0.401 such as compensation, job satisfaction, etc.

Keywords: *Training, motivation and work discipline*

PENDAHULUAN

Berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, diharapkan memberikan dampak nyata yang luas terhadap peningkatan kinerja terutama kedisiplinan dalam mengemban tanggung jawab dan tugasnya. Hal ini membawa dampak yang sangat signifikan terhadap beban, tugas dan tanggung jawab pemerintah Daerah Otonom. Salah satu dampak yang telah dilakukan adalah penataan sistem pelayanan umum, sebagai tujuan utama dari undang-undang tersebut.

Pelatihan merupakan bagian dari pembelajaran menyangkut proses belajar buat mendapatkan serta tingkatan keterampilan di luar sistem pembelajaran yang berlaku (Herwina, 2021). Pelatihan merupakan program yang dibuat untuk mengembangkan keahlian setiap individu, kelompok ataupun bersumber pada jenjang jabatan dalam organisasi atau industri. Menurut Ajabar, (2020) pelatihan (training) adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja.

Motivasi adalah suatu proses dimana pegawai didorong untuk melakukan suatu kegiatan (perilaku) karena mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Karyawan tersebut akan dapat melaksanakan tugas, apabila diberi perangsang sesuai dengan kebutuhan tertentu dari karyawan. Pada hakikatnya, tidak akan ada suatu motivasi, jika tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan atau kepuasan. Disiplin kerja berarti mematuhi perintah baik secara individu maupun kolektif, juga mengambil inisiatif untuk mengambil tindakan yang diperlukan ketika diberikan perintah (Safrizal, 2021). Disiplin kerja ialah cara setiap pegawai mentaati instansi/pimpinan, atau cara pegawai menjalankan perintah instansi/pimpinan (selama bekerja) (Harras et al.,

2020). Secara khusus dalam Khaeruman et al. (2021) tujuan disiplin kerja pegawai diantaranya, memastikan pegawai mematuhi seluruh peraturan juga kebijakan ketenagakerjaan, serta peraturan juga kebijakan instansi yang berlaku, baik tertulis juga tidak tertulis, juga menjalankan instruksi manajemen dengan tepat, pegawai mampu menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya juga memberi pelayanan yang sebaik-baiknya kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dalam instansi berdasarkan pekerjaannya, pegawai mampu menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya juga berdasarkan pekerjaannya, dapat memberi pelayanan yang maksimal kepada pemangku kepentingan tertentu yang berkepentingan dengan instansi, pegawai mampu memanfaatkan juga memelihara secara optimal sarana, prasarana, barang, juga jasa instansi, pegawai mampu berperilaku juga berpartisipasi berdasarkan standar yang berlaku dalam instansi, pegawai dapat mencapai produktivitas yang tinggi baik dalam jangka pendek juga panjang, berdasarkan harapan instansi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka dan statistik untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di daerah Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih dengan mengadakan observasi ke Kantor Lurah Gunung Ibul. Penelitian ini dilaksanakan dari 15 November 2024 hingga 30 April 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah 30 Pegawai Yang ada di Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih. Dalam penelitian ini, sampel kajian di ambil dari masyarakat yang sedang berurusan di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih dengan cara Sampel *random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak, dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Jenis dan Sumber Data

Pada temuan ini jenis data yang digunakan ialah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data atupun informasi yang di peroleh berbentuk data kuantitatif atau angka yang bisa dianalisis melalui sistem statistik. Sumber data dalam

penelitian ini ada dua yaitu, sumber data primer atau data yang diperoleh langsung oleh penulis dan juga data sekunder sebagai data penunjang yang menguatkan perolehan data yang didapat penulis dari artikel, jurnal, serta dokumen yang dimiliki oleh instansi.

Definisi Variabel

Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah usaha sistematis yang diselenggarakan, direncanakan dan dilaksanakan oleh masyarakat untuk mentransfer pengetahuan, nilai, sikap dan keterampilan kepada para ahli di bidangnya, sebagai usaha dan karya untuk memperkuat dan mengembangkan potensi individu dan perubahan manusia (Iswan, 2021).

Motivasi (X2)

Pernyataan yang dikemukakan oleh Winata (2020) bahwa motivasi kerja adalah kumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan tersebut. Motivasi ialah salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan tertentu di antara orang-orang yang bekerja sama.

Disiplin Kerja (Y)

Menurut (Rivai, 2019) Manajer menggunakan disiplin di tempat kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan anggota staf sehingga siap menghadapi keadaan darurat apa pun. Disiplin juga bertindak sebagai katalisator untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan staf terhadap semua norma bisnis dan sosial yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara dengan narasumber terpilih, serta penyebaran kuesioner berbasis skala Likert yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan melalui penyajian dalam bentuk tabel, grafik, persentase, dan nilai rata-rata. Distribusi jawaban responden dianalisis berdasarkan karakteristik demografis, seperti kelamin dan tingkat pendidikan, guna memahami latar belakang responden. Instrumen jenis yang digunakan berupa kuesioner tertutup dan wawancara, di mana responden diminta memilih jawaban yang telah disediakan untuk mempermudah proses analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kuesioner dikatakan valid apabila item pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur (Sekaran dan Bougie, 2021). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan nilai korelasi *productmoment* (r). Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Taraf signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan nilai r tabel sebesar $df = n-2 / df = 30-2 = 28$, jika korelasi (r) lebih besar dari 0,230 maka pernyataan dikategorikan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 1
UJI VALIDITAS PELATIHAN

No Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.504	0.361	Valid
X1.2	0.587	0.361	Valid
X1.3	0.566	0.361	Valid
X1.4	0.769	0.361	Valid
X1.5	0.560	0.361	Valid
X1.6	0.629	0.361	Valid
X1.7	0.560	0.361	Valid
X1.8	0.587	0.361	Valid
X1.9	0.635	0.361	Valid
X1.10	0.636	0.361	Valid

UJI VALIDITAS MOTIVASI

No Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0.782	0.361	Valid
X2.2	0.458	0.361	Valid
X2.3	0.576	0.361	Valid
X2.4	0.508	0.361	Valid
X2.5	0.513	0.361	Valid
X2.6	0.782	0.361	Valid
X2.7	0.406	0.361	Valid
X2.8	0.587	0.361	Valid
X2.9	0.635	0.361	Valid
X2.10	0.636	0.361	Valid

UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA

No Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X3.1	0.622	0.361	Valid
X3.2	0.462	0.361	Valid
X3.3	0.598	0.361	Valid
X3.4	0.594	0.361	Valid
X3.5	0.622	0.361	Valid
X3.6	0.622	0.361	Valid
X3.7	0.563	0.361	Valid
X3.8	0.424	0.361	Valid
X3.9	0.460	0.361	Valid
X3.10	0.404	0.361	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa semua nilai r hitung yang didapat sudah memenuhi ketentuan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument dari variabel Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja dalam penelitian ini dikatakan valid sehingga dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Menurut Kotler (2023:45), Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan menggunakan pengujian dengan taraf signifikan 5%.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach-alpha	Kriteria	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,908	>0,6	Reliable
Motivasi (X ₂)	0,792	>0,6	Reliable
Disiplin Kerja (Y)	0,638	>0,6	Reliable

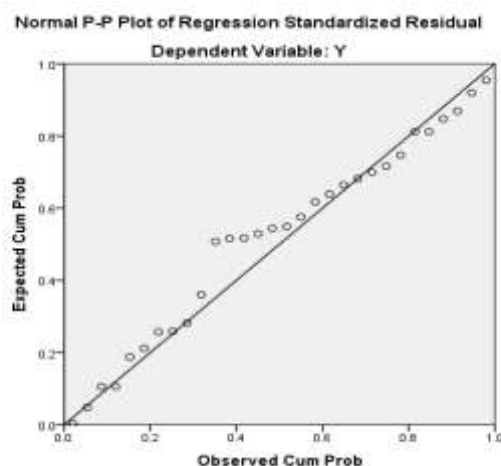
Berdasarkan dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa r_{alpha} dari semua variable adalah positif dan lebih besar dari *Cronbach / Alpha* > 0.6 yaitu Pelatihan (X₁) sebesar 0.908, Motivasi (X₂) sebesar 0.792, dan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0.638. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian ini dikatakan reliable (handal).

Uji Normalitas

Menurut Fadilah Rusiadi dalam Fadilah dkk (2022) sebagai asumsi dasar bahwa Uji t dan Uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. uji normalitas dapat dilakukan dengan cara melihat *normal probability plots* dan hasil uji menggunakan *one- sample kolmogorov-smirnov test* dengan ketentuan sebagai berikut:

- Adapun dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah dari *normal probability plots*, menunjukan berdistribusi normal jika garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.
- Dalam hasil uji *kolmogorov-smirnov Test* apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* berada $> 0,05$ maka data dianggap terdistribusi dengan normal.

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Pada gambar 1 memperlihatkan jika penyebaran data mengikuti arah garis diagonal artinya sebaran residual regresi dapat dikatakan berdistribusi dengan normal. Hal ini berarti bahwa asumsi normalitas data telah terpenuhi.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.07412644
Most Extreme Differences	Absolute	.106

	Positive	.093
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
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.		

Berdasarkan pada gambar 2 yang menunjukkan hasil uji normalitas untuk variabel dependen Disiplin Kerja, berdasarkan hasil pengujian terhadap residual, berdasarkan output diatas diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel Dasar pengambilan keputusan:

- Jika **Tolerance Value** > **0,10** atau **VIF** < **10** maka tidak terjadi multikolinieritas.
- Jika nilai **VIF** ≥ **10** maka terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.032	3.808		2.109	.044		
X1	.277	.183	.303	1.517	.141	.347	2.885
X2	.443	.168	.526	2.629	.014	.347	2.885

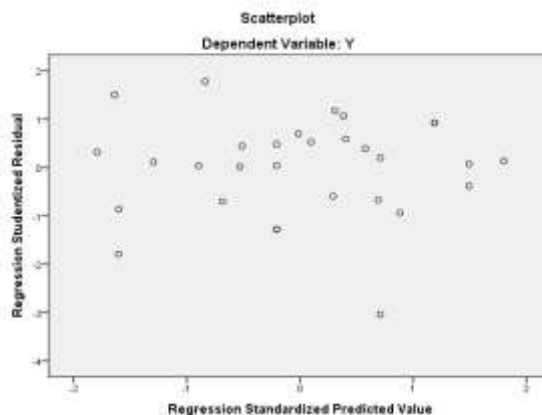
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3 diatas, Nilai VIF untuk variabel Pelatihan dan motivasi sama-sama 2.885 sedangkan Tolerance-nya 0.347. Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan scatterplot.

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardize		Collinearity	
		Coefficients		d		Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Toleranc
1	(Constant)	8.032	3.808		2.109	.044	
	X1	.277	.183	.303	1.517	.141	.347
	X2	.443	.168	.526	2.629	.014	.347

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan dari tabel 4.11 di atas, hasil regresi linier berganda antara Variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh

nilai konstantanya sebesar 8.032 koefisien regresi 0.227 dan 0.443, sehingga bentuk persamaan linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 8.032 + 0.227X_1 + 0.443X_2 + e$$

Dimana :

Y : Disiplin Kerja

X₁ : Pelatihan

X₂ : Motivasi

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t dalam analisis regresi, yakni:

1. Berdasarkan nilai signifikan hasil output SPSS

- Jika nilai Sig. $\leq 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2. Berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

- Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Uji F (Simultan)

Tabel 5
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.759	2	121.880	22.580	.000 ^b
	Residual	145.741	27	5.398		
	Total	389.500	29			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji F dikenal dengan uji serentak / simultan / Uji Anova, yaitu uji untuk melihat pengaruh semua variable bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.598	2.32332

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Diketahui bahwa nilai adjusted R_{square} adalah sebesar 0.599 artinya, variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki kontribusi positif sebesar 59,9% terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y). Sedangkan sisanya adalah sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian seperti kompensasi, Kepuasan kerja, dll.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil analisis dan pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih. Dan Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih. Serta Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama, berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhiri, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Padang: Brimeta.
- akhiri, S. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Padang.
- Akhiri, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Padang: CV. Brizqha Media Qita.
- Ardana. (2022). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 1121.
- Cahyono, W. A., Hamid, D., & Nurtajono, G. e. (2018). Pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal administrasi bisnis.
- Diantari, I. A., & Yuniarni, N. M. (2020). Pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara. Jurnal



Manajemen.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Endrekson, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Inovatif Progresif pemerintahan desa dalam pengambilan Keputusan penyusunan APBDDES, *Journal of economic, Business and accounting*, I, 52
- Jamaludin, A. (2020). Pengaruh Pelatihann terhadap kinerja karyawan pada PT.KAHO INDAH CITRA GARMENT JAKARTA. *Journal of Applied Business and Economics*, III, 162.
- Jamaludin, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja karyawan pada PT.KAHO INDAH CITRA GARMENT JAKARTA. *Journal of Applied Business and Economic*, III, 164.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, Motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ekonomi & Ekonomi syariah*, 5.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1119-1130.
- Nurjaya, A. M. (2020). Pelatihan dan Motivasi, pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 43.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 69-82.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada bank BJB Cabang Tangerang. *JURNAL SAMUDRA EKONOMI DAN BISNIS*, 10, 71.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 69-82.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 69-82.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (n.d.).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. *Jurnal akuntansi dan manajemen*, 18, 23.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Displin Kerja Karyawan. *Jurnal Akutansi Dan Manajemen*, 22-38.
- Prastya, K. P., & Sunata, I. M. (2022). Motivasi dan displin kerja karyawan pada PANDAWA AAL SUITE HOTEL. *Journal reserch of management*.
- Rahayu, & Nasution, H. D. (2021). Motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada deputi bidang pengembangan pemuda. *Jurnal ilmiah manajemen*.



- Samsuddin, H. (2019). Kinerja pegawai. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tampi, B. J. (2019). Pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan
Pada PT. BANK Indonesia. Acta Diurna.
- Tusholihah, M., & Dkk. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap
kinerja karyawan outsourcing. E-JOURNAL EQUILIBRIUM
MANAJEMEN, 5, 3.