

PENGARUH DISIPLIN PREVENTIF DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PDAM Tirta Albantani Kabupaten Serang)

Shoma Febriyani¹, Fahmi Amirulloh Anwar², Palahiyah³, Indina Dhesta Nugrahaeni⁴

^{1, 2, 3, 4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Primagraha

E-Mail:

¹ shomafebriyani@gmail.com

² fahmiamirulloh87@gmail.com

³ falahiyah93@gmail.com

⁴ indinadhesta@gmail.com

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Preventif, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Albantani Kabupaten Serang. Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Preventif, dan Pelatihan Kerja sebagai variabel independen serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis sampel jenuh sebanyak 96 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif, metode analisis model pengukuran, metode analisis model struktural dan uji parsial (uji t) dengan menggunakan alat bantu program Partial Least Square (SmartPLS) Versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t-hitung > t-tabel ($6,231 > 1,96$) dan tingkat signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$), pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t-hitung > t-tabel ($5,062 > 1,96$) dan tingkat signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$).

ARTICLE INFO

Keywords:
Disiplin Preventif;
Pelatihan kerja;
KinerjaKaryawan

Article History

Submitted:
02-01-2024
Accepted:
29-01-2024
Published:
30-01-2024

Corresponding Author:

Shoma Febriyani, shomafebriyani@gmail.com

1. INTRODUCTION

Perkembangan dunia bisnis semakin pesat yang terjadi pada era globalisasi saat ini, munculnya perusahaan-perusahaan baru membuat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk menciptakan produk unggul yang berkualitas demi meningkatkan

daya saing di pasaran. Hal tersebut yang mendorong setiap perusahaan untuk memperoleh dana yang cukup sehingga dapat bersaing dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Keputusan pendanaan yang diambil oleh setiap perusahaan haruslah bertujuan untuk memaksimalkan kemakmuran. Sumber daya manusia peranan pada kesuksesan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya, upaya mengembangkan suatu perusahaan salah satu syaratnya berkompeteren dalam bekerja guna meningkatkan kualitas kerja karyawan. Perusahaan wajib memonitor sumber daya manusia karena asset berharga demi menjalankan tugasnya dengan baik nantinya sehingga target atau sasaran perusahaan dapat tercapai (Susan Eri, 2019).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bagaimana mereka ikut berpartisipasi di dalam forum kemudian dalam merealisasikan tujuan yang memuaskan, karyawan wajib mengetahui tanggung jawabnya di dalam suatu perusahaan tersebut. Masing-masing karyawan mempunyai ukuran kemampuan yang tidak sama dalam mengerjakan tugasnya, tantangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitasnya tergantung pada tingkat baik atau buruknya kinerja karyawan yang ada di dalamnya serta akan berpengaruh terhadap keberhasilan ataupun berkembangnya perusahaan demi pencapaian tujuan (Setiawan, 2019).

Bagi suatu perusahaan maupun organisasi pada umumnya kedisiplinan dibutuhkan dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Perusahaan harus membuat peraturan-peraturan serta mendorong agar semua karyawannya tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan dilakukannya dengan jenis disiplin yaitu disiplin preventif (Puspitasari & Prahiawan, 2018). Dalam penelitian Afandi dan Bahri (2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja seharusnya dapat ditingkatkan terus- menerus namun ada banyak karyawan yang berhenti pada jam kerja sehingga pekerjaan mereka menjadi tertunda, pimpinan menawarkan konsekuensi bagi karyawan yang melanggar standar disiplin juga selalu memperhatikan dan mengawasi bawahannya serta pimpinan memberi penghargaan kepada karyawan yang berdisiplin dalam bekerja.

Objek penelitian ini adalah PDAM Tirta Albantani Kabupaten Serang yang bergerak di bidang perairan dengan didasari untuk memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat wilayah kabupaten serang dan kota serang dengan baik secara kuantitas dan berkualitas dalam mengelola air bersih yang bertempat Jl. KHA. Khotib Kedalingan Serang, Kab. Serang No. 60 yang mana merupakan milik Badan Usaha Daerah, berdirinya dan ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 1 tahun 1977. Produksinya mencapai kapasitas 140 liter/detik serta sumber air dimanfaatkan pada Kecamatan Baros didesa Citaman dan Sukacai. Berjalannya waktu kebutuhan air terus bertambah pesat dikarenakan kebutuhan paling utama untuk kelangsungan hidup orang-orang, tumbuhan sekitar dan hewani serta meningkatnya pertambahan jumlah penduduk, perkembangan untuk sektor pembangunan ataupun industry. Berdasarkan pernyataan tersebut PDAM Tirta Albantani Kabupaten Serang sebagai perusahaan yang memberikan pelayanan kebutuhan air minum bersih dan memiliki komitmen kuat untuk masyarakat. Oleh sebab itu, para karyawan PDAM Tirta Albantani Kabupaten Serang harus mempunyai kinerja yang baik untuk menjalankan tugasnya melayani masyarakat.

1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berdasarkan tanggung jawabnya yang telah tercapai karena sudah melakukan suatu pekerjaan yang ditentukan selama jangka waktu tertentu dan menjalankan tugasnya bagian dari keberhasilan pencapaian tujuan serta mengukur berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan (Bagia & Susila, 2019). Berikut merupakan pengertian kinerja menurut para ahli:

Kinerja menampilkan bagaimana karyawan semangat dalam melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawabnya untuk perusahaan, karyawan selaku penggerak dalam rangka mencapai tujuan suatu perusahaan (Setiawan, 2019). Kinerja merupakan pencapaian keberhasilan seseorang maupun kelompok yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan adanya bukti konkret serta terukur secara keseluruhan tersebut (Arisanti et al, 2019).

Kinerja adalah usaha seseorang berdasarkan tingkatan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan perusahaan dan menjaga sikap maupun perilakunya (Suwanto & Priansa, 2015:190). Dari pengertian kinerja karyawan yang dijabarkan diatas, dapat ditarik kesimpulan yaitu sebuah pencapaian kinerjanya berdasarkan tugas maupun kegiatan yang diberikan dan pada akhirnya memberikan output yang menguntungkan bagi perusahaan.

1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Tamba et al, 2018) sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan
Menunjukkan bagaimana kemampuan karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai pedoman berupa ketelitian, kerapian serta terstruktur yang berhubungan dengan hasil mutu diperoleh karyawan, sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam penyelesaian bekerja guna maju mundurnya perusahaan.
- 2) Kuantitas
Membuktikan besaran dan berbagai kegiatannya yang dieksekusi dalam kurun waktu tertentu dihasilkan karyawan terkait aturan yang ditentukan sebelumnya sehingga bisa terlaksana sesuai tujuan awal perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu kerja
Suatu kegiatan yang bisa dikerjakan dengan mengoptimalkan jangka waktu guna mengantisipasi tanggung jawab tugas lainnya ditetapkan perusahaan.
- 4) Kehadiran
Bagian dari mengukur seberapa tercapainya keberhasilan suatu kinerja.
- 5) Kerja Sama
Kemauan karyawan agar berpartisipasi menyelesaikan kewajiban tugasnya sesama rekan kerjanya sehingga outputnya bertambah baik.

1.3 Disiplin Prefentif

Tingkat pertumbuhan merupakan suatu kemampuan perusahaan dalam menghasilkan profit yang sifatnya imateriil yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan. Bagi perusahaan dengan tingkat pertumbuhan penjualan dan laba yang tinggi cenderung mengandalkan diri pada modal eksternal atau modal dari luar perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dijelaskan <https://e.journal.titannusa.org/index.php/economist>

bahwa pertumbuhan penjualan merupakan tingkat kestabilan 30 jumlah penjualan yang dilakukan oleh perusahaan untuk setiap periode tahun buku. Disiplin preventif yaitu cara efektif digunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan yaitu merubah sikap seseorang untuk mentaati seluruh aturan yang ada di perusahaan agar semua orang yang ada di dalamnya tidak melanggar peraturan yang telah dibuat (Afandi & Bahri, 2020). Disiplin preventif adalah daya upaya yang dilaksanakan perusahaan untuk menjadikan sikap seseorang yang mana seluruh karyawan mampu menaati peraturan yang sudah ditentukan perusahaan pada umumnya supaya termotivasi agar disiplin (Mashadi, 2017).

Disiplin juga membuat sikap seseorang di dalam suatu perusahaan yang mengarahkan pada ketentuan dan harus mematuhi terhadap peraturan tersebut bagi seluruh karyawan sehingga dapat mencapai tujuan tertentu. (Setyobakti & Murniati, 2018). Berdasarkan pendapat diatas mengenai disiplin preventif, dapat ditarik kesimpulan yaitu suatu kegiatan yang menggerakkan karyawan guna mentaati kebijakan yang diterapkan perusahaan agar tak terjadi pelanggaran sehingga dapat merugikan di tempat mereka bekerja.

1.4 Indikator Disiplin Prefentif

Disiplin Preventif sangat penting dalam upaya karyawan agar mematuhi aturan-aturan yang berlaku di perusahaan. Indikator-indikator disiplin preventif sebagai berikut (Ginting & Syamsuri, 2021):

- 1) Kepatuhan pada peraturan
Upaya mengimplementasikan semua tugasnya semestinya mentaati semua peraturan perusahaan terlebih dahulu sesuai pedoman agar memberi kenyamanan serta kelancaran dalam bekerja sehingga bisa maksimal.
- 2) Etika bekerja
Digambarkan bagaimana mereka menjalankan tugasnya sesuai kewajiban dan tanggung jawabnya masing-masing berkaitan dengan unit kerja lainnya. Serta peraturan dari cara berpakaian, menjaga sikap dan perbuatannya dalam pekerjaan.
- 3) Tanggung jawab
Kesanggupan pekerja agar menuntaskan kewajiban yang dibebankan kepadanya sesuai jangka waktu yang ditentukannya.
- 4) Hubungan kekeluargaan
Dalam merealisasikan pekerjaannya secara memuaskan umumnya mampu mempererat jalinan kekeluargaan yang positif sesama rekan kerjanya agar mewujudkan sasaran dan targetnya secara terarah untuk bersama-sama melangkah lebih maju ke depannya.
- 5) Balas jasa
Untuk menghasilkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus mampu memberikan balas jasa yang sesuai kepada karyawannya. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang diterima dari perusahaan tidak sesuai

1.5 Pelatihan Kerja

Kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan diri masing-masing karyawan secara terstruktur dalam waktu yang pendek sehingga hasil akhir diadakannya pelatihan para <https://e.journal.titannusa.org/index.php/economist>

karyawan memiliki keterampilan untuk bekerja sesuai bidangnya (Tahuna et al, 2018). Berikut merupakan pengertian pelatihan kerja menurut para ahli:

Pelatihan kerja merupakan suatu proses untuk memberikan pengajaran kepada karyawan agar mampu menyelesaikan tugasnya sehingga ke depannya semakin baik dalam hal bertanggungjawab akan pekerjaannya juga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai (Julianry et al, 2017). Pelatihan kerja didefinisikan pendidikan jangka pendek caranya mendahulukan praktek daripada teori untuk bekerja, pelatihan memperoleh.

1.6 Indikator Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan aktivitas untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga dapat tepat digunakan dalam pekerjaannya. Indikator- indikator pelatihan kerja antara lain (Pratama & Wismar'ain, 2018):

- 1) Materi pelatihan
Pengajaran saat penyampaian teori sesuai tujuannya dimaksudkan untuk menunjang peserta pelatihannya agar menambah kemampuan selama bekerja.
- 2) Metode pelatihan
Tata cara dalam melatih, mempunyai sasaran yang terstruktur secara logis untuk menunjang pengetahuan kinerjanya makin bertambah baik lagi.
- 3) Instruktur pelatihan
Memiliki peranan mengoreksi output performa karyawan dalam bekerja.
- 4) Peserta pelatihan
Bagi yang mengikuti rangkaian pelatihan akan memperoleh pengetahuan baru agar kinerjanya meningkat juga membantu pencapaian target perusahaannya.
- 5) Tujuan pelatihan
Bermaksud agar mengembangkan pengetahuan dan kompetensi ataupun perilaku karyawannya saat menjalankan kewajiban tugasnya.

2. METHOD

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sebagai metode yang menganalisis angka, merumuskan apa yang akan diteliti, mengumpulkan informasi hingga pengukuran hasilnya. bertujuan sebagai penggunaan serta mengembangkan model angka-angka, baik teorinya maupun hipotesis berhubungan dengan gejala-gejala yang telah dianalisis oleh peneliti (Suryani & Hendrayadi, 2015).

Definisi operasional variabel ialah pengarahan penting diperlukan bagaimana mengetahui cara pengukuran suatu variabel secara aktual juga menentukan indikator aktual agar mudah melaksanakan pengukuran, pengidentifikasian untuk penelitian yang akan dilakukan (Sudaryono, 2017). Penelitian ini menggunakan variabel independent dan variabel depeden. Variabel independent (bebas) yaitu variabel yang menjelaskan ataupun yang mempengaruhi menjadi akibat berubahnya variabel lain (Sekaran & Bougie, 2017). Variabel independent dalam penelitian ini yaitu Disiplin Preventif (X1) dan Pelatihan Kerja (X2). Sedangkan, variabel dependent (terikat) sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya menjadi sebab dikarenakan kehadiran variabel bebas (Sekaran & Bougie, 2017). Serta terdapat variabel dependen atau variabel

terikatnya ialah Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pula indikator-indikator dari suatu variabel, nantinya peneliti menghimpunkan informasi berdasarkan penyebaran kuesioner sesudah dijawab responden sebagai tolak ukur.

Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PDAM Tirta Albantani Kabupaten Serang yaitu sebanyak 96 karyawan. Dalam riset ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu penggunaan sampling jenuh, yang merupakan mengambil sebagian dari populasi yang dijadikan untuk sampel penelitian (Suryani & Hendrayadi, 2015). Apabila populasinya kurang dari 100 lebih baik seluruh populasinya dijadikan.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari sumber primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Observasi merupakan aktivitas yang dijalankan peneliti mengumpulkan data melalui pengamatan langsung kegiatan perusahaan guna mengetahui informasi (Suryani & Hendrayadi, 2015).
- 2) Wawancara yaitu merangkum informasi melewati proses interviu antara periset bersama narasumber agar memperoleh informasi yang lebih mendalam, data yang diperlukan berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti (Suryani & Hendrayadi, 2015).
- 3) Kuesioner yaitu mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kemudian dijawab responden (Sudaryono, 2017:207). Skala pengukuran yang digunakan pada kuesioner ialah teknik Agree-Disagree Scale menguraikan pernyataan yang menyediakan jawaban tidak setuju hingga setuju dalam beragam rentang nilai (Ferdinand, 2016). Pernyataan-pernyataan tertutup yang ada di dalam kuesioner dan disebar oleh peneliti dengan pemakaian skala 1-10. Jika mendekati angka 1 menunjukkan arti semakin tidak setuju, jika mendekati angka 10 artinya menunjukkan semakin setuju untuk semua variabel yang akan ditelitinya.

Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan Smart PLS 3.0. Partial Least Square (PLS) ialah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian dapat dilakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model structural. Pengujian model structural atau inner model untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel atau pengujian hipotesis (Abdillah & Hartono, 2015). Diagram yang digambarkan sebaiknya dapat dipahami baik oleh peneliti maupun orang lain, serta diagram yang dibuatnya harus dicocokkan sesuai kerangka pemikiran yang pernah dibuat pada bab sebelumnya.

3. RESULT AND DISCUSSION

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Preventif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Albantani Kabupaten Serang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan maka dapat ditarik kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Disiplin Preventif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat hasil output bahwa nilai T Statistik (6,231) > T Tabel (1,96). Kemudian dilihat Original Sample (Beta) diperoleh nilai sebesar 0,373. Selain itu, memiliki nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai P Value yaitu < 0,05 (0,000 < 0,05). Maka dapat dinyatakan bahwa pengujian yang dilakukan positif dan signifikan, artinya Semakin Tinggi Disiplin Preventif Maka Kinerja Karyawan Semakin Meningkatkan Pada PDAM Tirta Albantani Kabupaten Serang. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini

sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu dan Indahingwati (2019), Barokah dan Simanjuntak (2020), Razak et al (2018), Ardiyanto dan Pogo (2019), Idris et al (2020).

- 2) Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat hasil output bahwa nilai T Statistik (5,062) > T Tabel (1,96). Kemudian dilihat Original Sample (Beta) diperoleh nilai sebesar 0,417. Selain itu, memiliki nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai P Value yaitu < 0,05 (0,000 < 0,05). Maka dapat dinyatakan bahwa pengujian yang dilakukan positif dan signifikan, artinya Semakin Tinggi Pelatihan Kerja Maka Kinerja Karyawan Semakin Meningkatkan Pada PDAM Tirta Albantani Kabupaten Serang. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husnah et al (2018), Sukoco et al (2020), Laksmana et al (2015), Wahyuni (2016), Hankir (2020).

4. CONCLUSION

Berdasarkan perolehan kesimpulan diatas disertai dengan harapan bahwa hasil pelaksanaan penelitian dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih baik. Oleh karena itu, peneliti mencoba memberikan beberapa masukan diantaranya yaitu sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan kesimpulan pertama, penelitian ini menerangkan bahwa semakin tinggi disiplin preventif maka kinerja karyawan semakin meningkat pada PDAM Tirta Albantani Kabupaten Serang. Adapun peneliti menyarankan meningkatkan disiplin dapat dilakukan dengan cara memberikan sanksi yang tegas pada karyawan yang melanggar peraturan supaya meningkatnya kinerja serta terwujudnya tujuan awal perusahaan.
- 2) Berdasarkan kesimpulan kedua, penelitian ini menerangkan bahwa semakin tinggi pelatihan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat pada PDAM Tirta Albantani Kabupaten Serang. Adapun peneliti menyarankan

REFERENCE

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Barokah, N. N., & Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tec Indonesia. *Jurnal Akrab Juara*, 5(3), 251-263.
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 4(2), 511-537.
- Ginting, A. F., & Syamsuri, A. R. (2021). Pengaruh Disiplin Preventif Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN III Sei
- Hankir, D. (2020). The Effect of Compensation, Training and Knowledge Transfer, And Creativity Culture on Employee Performance Within the Hotel Industry in Lebanon. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 34-42.
- Idris, M., Choiriyah, & Absori, A. (2020). The Effect of Competence, Discipline and Motivation to Performance Functional Officials In The Ministry Of Environment And Forestry In South Sumatra Province. *Journal of Archaeology of Egypt*, 17(6), 11304-11321.

- Nurdin, A. M., Rusindiyanto, & Saifudin, J.A. (2020) Analisis Faktor Lingkungan Kerja Fisik Dan Penentuan Waktu Istirahat Kerja Di Pt. Xyz. *Jurnal Manajemen Industri Dan Teknologi*. 1(6), 37-48.
- Prabowo, H. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Hotel Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Universitas Ngudi Waluyo*, 2(2), 1-8.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 106-119.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224-239.
- Tahuna, T. M., Sumarauw, J. S., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Emba*, 6(4), 2518-2527.
- Wahab, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Riau Economics and Business Reviewe*, 11(2), 128-140.