

Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (*The Influence of Training, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance*)

Faura Zillah^{1*}, Renny Husniati², Alfida Aziz³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta^{1,2,3}

faura.zillah@upnvj.ac.id¹, rennyhusniati@upnvj.ac.id², alfidaaziz@upnvj.ac.id³



Riwayat Artikel

Diterima pada 12 Oktober 2021

Revisi 1 pada 23 Oktober 2021

Revisi 2 pada 25 November 2021

Revisi 3 pada 24 Desember 2021

Revisi 4 pada 4 Maret 2022

Revisi 5 pada 21 Maret 2022

Disetujui pada 6 April 2022

Abstract

Purpose: This study aims to analyze the effect of Training, Supervision and Work Discipline on Employee Performance of PT Bank DKI Permata Hijau Branch.

Research Methodology: This study uses quantitative research methods, and uses non-probability sampling that uses convenience sampling to take samples from people who are easy to meet.

Results: In the partial regression coefficient test, the t-count of the training variables is 2.416, supervision is 2.089, and work discipline is 6.000, all calculations show greater than the t-table calculation of 1.994, meaning that the variables of training, supervision, and work discipline have an effect on employee performance.

Limitations: Dissemination of dissemination is not carried out directly to respondents, with the spread of dissemination via google form.

Contribution: This research is expected to improve the performance of employees of PT Bank DKI Permata Hijau Branch through training, supervision, and work discipline.

Keywords : Training, Supervision, Work Discipline, Employee Performance.

How to Cite: Zillah, F., Husniati, R., Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 213-232.

1. Pendahuluan

Organisasi dapat bekerja secara efektif, apabila memiliki sumber daya manusia yang bermutu. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu diperlukan manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM yaitu cara mengelola sumber daya manusia untuk menerapkan fungsi operasional maupun fungsi manajemen. Fungsi manajemen seperti membuat rencana, pengorganisasian, memberi arahan, pengoordinasian, serta supervisi. Kegunaan operasional manajemen sumber daya manusia yaitu melakukan analisis dan desain jabatan, perencanaan, seleksi, penempatan, pengembangan, remunerasi, motivasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan ([Sinambela, 2016](#)). Sumber daya manusia perlu dikembangkan supaya menjadi terampil, berpengetahuan, dan berperilaku yang dapat diandalkan dan juga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Faktor penentu dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan dilihat dari kinerja yang dihasilkan sumber daya manusia. Menurut Basuki & Khalid, kinerja karyawan adalah proses berkelanjutan dari karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi dengan tujuan tertentu untuk mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaan mereka ([Basuki & Khalid, 2021](#)). Menurut Anggraini, maksud dari kinerja adalah hasil dari karya individu dari segi kualitas dan kuantitas, baik itu penampilan individu ataupun kelompok secara keseluruhan didalam suatu organisasi. Hasil kerja sesuai standar pencapaian perusahaan, sementara kuantitas dalam berkaitan dengan jumlah hasil pekerjaan dari karyawan disebut dengan kualitas ([Anggraini, 2019](#)). Untuk dapat tercapainya tujuan dari perusahaan, setiap individu di dalam perusahaan harus meningkatkan kinerjanya.

Hasil kerja karyawan yang baik, merupakan harapan setiap perusahaan, begitupun PT Bank DKI. Bank DKI salah satu bank di Indonesia, sudah berdiri dari 11 April tahun 1961. Bank DKI bertujuan dalam pertumbuhan ekonomi, pembangunan di Daerah dalam segala bidang, dan juga bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup rakyat. Untuk memfokuskan penelitian, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan. Sebagai perusahaan yang memiliki tujuan dalam mendorong pembangunan daerah, dan pertumbuhan perekonomian untuk meningkatkan taraf hidup rakyat, maka PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan berusaha meningkatkan kualitas dari segi pelayanan yang diimbangi dengan ketrampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Jika karyawan sudah memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang memadai, maka dapat menghasilkan kinerja yang baik

Namun, pada kenyataannya kinerja pegawai pada PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan dikatakan masih belum maksimal, hal ini dibuktikan melalui data penilaian kinerja yang dihasilkan karyawan dari tahun 2018-2020. Data penilaian hasil kerja PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan berikut ini:.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan Tahun 2018-2020

Range Nilai	Yudisium	Tahun		
		2018	2019	2020
>420	Sangat Memuaskan (SM)	9,57%	5,7%	4,86%
>380-420	Memuaskan (M)	37,50%	42,83%	28,80%
>300-380	Baik (B)	47,10%	45,60%	47,86%
>270-300	Cukup Baik (CB)	1,54%	3,90%	14,01%
<270	Kurang Baik (KB)	4,29%	1,97%	4,47%
		100%	100%	100%

Sumber: Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan Tahun 2018-2020

Tabel di atas, mencatat kinerja pegawai PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan mengalami penurunan. Pada tahun 2018 karyawan yang memperoleh kinerja sangat memuaskan sebesar 9,57%, sedangkan pada tahun 2019, mengalami penurunan menjadi sebesar 5,7% . Pada tahun 2020, hasil kinerja dari karyawan PT. Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan kembali mengalami penurunan menjadi 4,86%. Selain itu, ditahun 2018 karyawan yang mendapatkan yudisium kinerja yang kurang baik sebesar 4,29%, lalu mengalami penurunan tahun 2019 menjadi 1,97%, dan di tahun 2020 karyawan mendapatkan yudisium kinerja yang kurang baik, mengalami peningkatan kembali menjadi 4,47%. Belum optimalnya kinerja karyawan dikatakan masih, karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan yaitu memperoleh yudisium kinerja yang sangat memuaskan, apalagi perusahaan tersebut membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja sangat maksimal demi tercapai tujuan.

Hasil wawancara dengan wakil pimpinan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan yang menyatakan bahwa kinerja dari karyawan masih belum maksimal, dikarenakan masih kurangnya kegiatan pelatihan. Pelatihan memiliki arti yaitu suatu rancangan mengenai aktivitas yang bertujuan untuk memberi ketrampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan seseorang, dan dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan di perusahaan ([Kasmir, 2016](#)). Akan tetapi, pelatihan yang diberikan oleh karyawan pada PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan hanya dilakukan kepada perwakilan dari karyawan, dimana tidak semua karyawan mengikuti pelatihan yang telah diberikan. Hal ini mengakibatkan kesenjangan, dimana tidak semua karyawan

dibekali pengetahuan dan ketrampilan untuk berkembang dan melakukan pembaharuan untuk menjalani pekerjaan saat ini. Sehingga akan berakibat kinerja yang dihasilkan menjadi kurang maksimal tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Faktor lain yang membuat kurang maksimalnya kinerja karyawan juga diduga karena kurangnya pengawasan secara langsung oleh pimpinan. Pengawasan adalah aktivitas yang dilakukan pada saat aktivitas sedang berlangsung, dengan begitu segala tindakan sesuai dengan apa yang telah ditentukan dapat segera diperbaiki, sehingga tidak terjadi penyimpangan ([Busro, 2018](#)). Pada PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan, dimana sistem pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan yaitu melalui pantauan Closed Circuit Television CCTV yang berada di ruangan wakil pimpinan. Sehingga setiap kegiatan karyawan dalam menjalankan tugas tidak secara langsung dapat diawasi oleh pimpinan. Pengawasan yang dilakukan dari pantauan CCTV, tidak dapat mengawasi karyawan secara keseluruhan, dan hanya dari sudut tertentu. Hal tersebut memungkinkan tugas yang dikerjakan karyawan menjadi kurang maksimal, dan seringkali terjadi kesalahan dalam pembuatan laporan, kurang ketelitian dalam menginput data nasabah, pelayanan kerja yang diberikan kepada nasabah masih kurang maksimal, dan masih kurang sigap dalam menanggapi keluhan dari nasabah.

Faktor lain yang dapat menyebabkan hasil kerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan kurang maksimal diduga karena disiplin kerja karyawan yang masih rendah. Kesadaran karyawan agar patuh peraturan, norma yang berlaku di perusahaan disebut disiplin kerja ([Sinambela, 2016](#)). Disiplin kerja, memastikan setiap tata tertib, kelancaran dalam melakukan tugas, dengan begitu hasil kerja menjadi optimal, sehingga tercapainya target perusahaan. Pada kenyataannya, masih terdapat karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan yang sering terlambat datang ke kantor. Karyawan seharusnya sampai di kantor sebelum pukul 08.00 WIB untuk mengikuti briefing

Untuk membandingkan penelitian yang sedang dilakukan, peneliti menjadikan beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan fenomena yang diteliti. Hasil yang diperoleh dari penelitian Astuti & Sari, dimana hasilnya menunjukkan pelatihan & kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ([Astuti & Sari, 2018](#)). Lalu, penelitian Harianto & Saputra, hasilnya menunjukkan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ([Harianto & Saputra, 2020](#)). Namun, hasil penelitian sebelumnya mencatat bahwa supervisi dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan, tetapi kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ([Lukas, Tewal, & Walangitan, 2017](#)). Kelibudin juga mengatakan hal yang sama, dimana disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ([Kelibulin et al., 2020](#)). Kesenjangan hasil dari beberapa penelitian tersebut menjadi kesenjangan dari penelitian ini.

Dari fenomena yang terjadi di PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan tersebut terkait dengan Kinerja Karyawan memiliki ikatan pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja. Sehingga permasalahan tersebut yang melatar belakangi peneliti ingin mengangkat sebuah judul penelitian yaitu “Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan”

2. Tinjauan Pustaka dan pengembangan hipotesis

Kinerja Karyawan

Memperhatikan kinerja suatu hal penting untuk dilakukan perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk mengukur hasil kerja dari karyawannya ([Khan & Mashikhi, 2017](#)). Kinerja karyawan penting bagi perusahaan, karena kinerja mempengaruhi volume atau kuantitas pekerjaan yang diberikan, kinerja yang buruk dari setiap karyawan akan mempengaruhi produktivitas di suatu perusahaan ([Amegayibor, 2021](#)). Jika kinerja karyawan di suatu perusahaan baik pada segi kualitas dan kuantitas, maka hasil kerja pun akan baik juga. Akan tetapi jika kinerja karyawan di suatu perusahaan buruk, maka hasil kerja segi kualitas maupun kuantitas juga menjadi buruk. Prestasi yaitu hasil kerja individu dari segi kuantitas, dan kualitas dari penampilan secara keseluruhan individu maupun kelompok kerja didalam suatu organisasi. Kuantitas berkaitan hasil kerja pegawai, sedangkan kualitas adalah hasil kerja sesuai standar pencapaian perusahaan ([Anggraini, 2019](#)).

Tetapi, terdapat pendapat lain mengatakan kinerja adalah hasil kerja individu maupun kelompok di perusahaan sesuai wewenang, dan tanggung jawab ([Elizar & Tanjung, 2018](#)). Untuk memudahkan perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja karyawannya, maka diperlukan indikator untuk mengukur kinerja karyawan. Indikator ini biasanya akan disesuaikan dengan bentuk dan jenis usaha dari perusahaan. Indikator untuk mengukur hasil kinerja karyawan yaitu ([Supriyadi & Sarino, 2019](#)): (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan, (4) ketelitian, dan (5) tanggung jawab.

Pelatihan

Di suatu organisasi sering terjadi ketidakseimbangan antara keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dengan kebutuhan keterampilan pekerjaan saat ini. Oleh karena itu dibutuhkan pelatihan sebagai pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Pelatihan merupakan suatu proses belajar untuk mendapatkan dan meningkatkan pemahaman dan ketrampilan dari karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai ([Samwel, 2018](#)). Definisi pelatihan dari ahli lain yaitu, pelatihan adalah aktivitas yang dirancang untuk memberikan karyawan keahlian baru, konsep maupun tingkah laku sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan pada organisasi ([Adianto & Sugiyanto, 2019](#)). Dengan memberikan karyawan keahlian baru untuk dapat mengerjakan tugasnya, agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan ([Kasmir, 2016](#)). Untuk memudahkan perusahaan mengukur pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan, sehingga diperlukan indikator. Adapun indikator pelatihan kerja yaitu: (1) kebutuhan pelatihan, (2) tujuan pelatihan, (3) metode pelatihan, dan (4) evaluasi.

Pengawasan

Bagi suatu perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawan merupakan hal penting. Pengawasan akan berjalan dengan baik jika dilakukan secara langsung oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan pimpinan lebih mengenal dan lebih dekat dengan bawahannya. Pada tingkatan apapun, pimpinan bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan, memastikan tugas yang diberikan kepada karyawan tidak menyimpang standar yang ditetapkan. Pengawasan merupakan kebutuhan yang penting dalam merancang kegiatan dan peningkatan disiplin kerja yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi ([Busro, 2018](#)).

Menurut Rizal & Radiman pengawasan suatu proses untuk melakukan pengamatan seluruh kegiatan di perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan data, dapat diketahui apakah kegiatan tersebut sudah mencapai tujuan atau belum, serta memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan tersebut tidak mengalami kesulitan ([Rizal & Radiman, 2019](#)). Pengawasan dilakukan agar mengantisipasi jika terdapat penyimpangan, dengan segera dapat diambil tindakan dan langkah perbaikan seperlunya sesuai rencana yang ditetapkan perusahaan ([Ruslan & Kurbani, 2020](#)). Adapun indikator dari pengawasan menurut Ruslan & Kurbani ([Ruslan & Kurbani, 2020](#)) yaitu: (1) penetapan standar pelaksanaan, (2) pengukuran kinerja, (3) penilaian kinerja, dan (4) tindakan koreksi

Disiplin Kerja

Dalam sebuah organisasi, disiplin mencerminkan bahwa karyawan mengikuti aturan dan peraturan keputusan organisasi ([Safitri, Husniati, & Permadhy, 2021](#)). Disiplin kerja berguna untuk memotivasi karyawan supaya menerapkan disiplin di dalam dirinya. Disiplin kerja diterapkan agar semua karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara individu maupun kelompok. Menurut Sinambela, disiplin kerja suatu kesadaran dari karyawan untuk taat terhadap aturan dan norma yang berlaku di organisasi ([Sinambela, 2016](#)). Disiplin dalam kerja juga menjamin terwujudnya tata tertib dan kelancaran pengerjaan tugas, dengan begitu menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat mencapai target perusahaan. Sedangkan menurut Liyas & Primadi, disiplin kerja meruakan bentuk kesadaran agar karyawan taat terhadap aturan dan norma yang berlaku, salah satu contoh karyawan tepat waktu saat datang dan pulang dari kantor, serta karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan ([Liyas & Primadi, 2017](#)). Selanjutnya, terdapat pendapat lain menyatakan disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan karyawan mematuhi hukum yang berlaku di perusahaan. Perilaku seseorang yang secara sadar dapat mematuhi

aturan juga mempunyai kesadaran dalam menyelesaikan tanggung jawab disebut kesadaran. Karyawan mematuhi/mengerjakan tugas dengan baik. Kesediaan adalah perilaku, tindakan dan sikap, tertulis atau tidak, dari karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan ([Astutik, 2017](#)). Adapun indikator dalam disiplin kerja yaitu ([Fauzia, Dongoran, & Sundari, 2020](#)): (1) taat terhadap aturan waktu, (2) penggunaan waktu secara efektif, (3) mematuhi semua peraturan perusahaan, dan (4) target pekerjaan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Aktivitas yang mempunyai tujuan memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan karyawan disebut pelatihan. Dengan pelatihan, membuat karyawan dapat mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Apabila karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai standar perusahaan, maka kinerja karyawan baik. Berdasarkan itu, dengan asumsi jika dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian [Astuti & Sari \(2018\)](#) dengan objek karyawan PT Kemasindo Fast Nusantara Medan menggunakan analisis regresi linier berganda menyatakan pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, peneliti terdahulu menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diantaranya penelitian [Jumawan & Mora \(2018\)](#) dengan objek karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara menggunakan analisis regresi linear berganda menyatakan pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian [Afroz \(2018\)](#) dengan objek karyawan Banking sector, Tangail, Bangladesh menggunakan SPSS menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan akan berusaha untuk menghindari adanya tindakan karyawan yang menyimpang dari standar yang telah ditetapkan. Untuk mengantisipasi hal tersebut, maka perlu adanya pengawasan dari pimpinan. Dengan adanya pengawasan, jika ada tindakan yang menyimpang dari standar, pimpinan dapat mengambil langkah tindakan dan perbaikan yang diperlukan dengan segera. Apabila karyawan menyimpang dari standar yang telah ditetapkan, maka akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan. Oleh karena itu, diduga terdapat pengaruh pengawasan berdampak pada kinerja. Hal ini sependapat dengan penelitian [Hariato & Saputra \(2020\)](#) dengan objek karyawan PT Centric Powerindo menyatakan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, terdapat pula penelitian terdahulu menyatakan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya adalah penelitian [Rulandari \(2017\)](#) dengan objek karyawan Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur menggunakan regresi linier berganda menyatakan pengawasan dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian [Ruslan & Kurbani \(2020\)](#) dengan objek karyawan Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan menggunakan analisis regresi linear sederhana menyatakan pengawasan dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lalu penelitian [Susanti \(2017\)](#) dengan objek karyawan PT Mitra Mutiara Woodtech di Sidoarjo menggunakan SPSS menyatakan pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh [Lukas et al., \(2017\)](#) dengan objek pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Barang Daerah Kabupaten Minahasa Utara menggunakan menggunakan uji linier menyatakan pengawasan dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dalam bekerja menjadi faktor yang pengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai mematuhi semua aturan atau ketentuan yang berlaku, maka dapat dikatakan disiplin kerja pegawai baik, maka kinerja pegawai juga terlaksana dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas sehingga tercapai tujuan perusahaan. Sehingga diduga dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai penelitian [Iptian et al., \(2020\)](#) dengan objek karyawan PT Tirta Kencana Warna menggunakan analisis

regresi linear berganda menyatakan disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

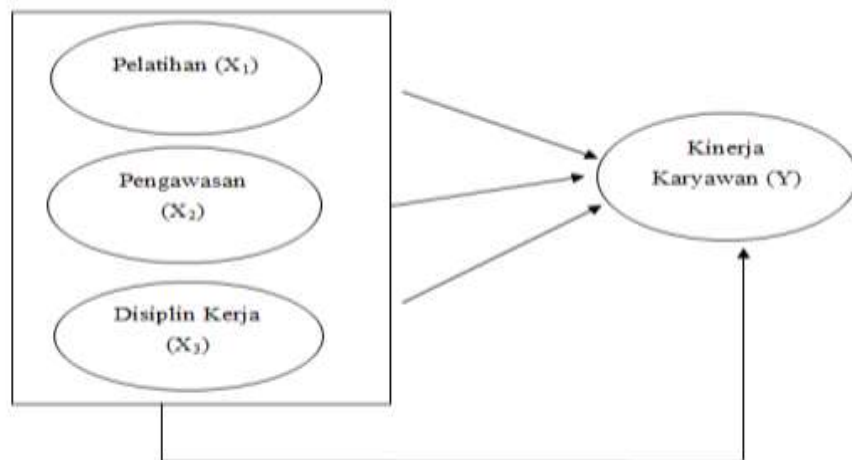
Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh [Liyas & Primadi \(2017\)](#) dengan objek karyawan Bank Perkreditan Rakyat menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian [Astutik \(2017\)](#) dengan objek karyawan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang menyatakan disiplin kerja dan budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian dilakukan [Kelibulin et al., \(2020\)](#) dengan objek karyawan Dinas Kesehatan Kepulauan Tanimbar menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja prgawai

Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, maka pengetahuan, ketrampilan karyawan perlu dikembangkan, agar kinerja pegawai meningkat. Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh pelatihan, supervisi, dan disiplin bekerja. Jika organisasi telah memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat mengembangkan pengetahuan dan ketrampilannya, melakukan pengawasan terhadap karyawan untuk memastikan dapat mengerjakan tugas sesuai standar yang ditetapkan, dan penerapan disiplin kerja agar karyawan menaati peraturan yang berlaku diperusahaan, maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi baik. Sehingga diduga terdapat pengaruh pelatihan, supervisi, dan disiplin kerja bersamaan terhadap kinerja pegawai.

Sependapat dengan penelitian [Arifiyah & Sunaryo \(2016\)](#) dengan objek Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang menggunakan SPSS menyatakan pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga sependapat dengan penelitian [Ariyanti \(2016\)](#) menyatakan pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja berpenaruh terhadap kinerja pegawai

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

- H1 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan
- H2 : Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan
- H4 : Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

3. Metode

Populasi dan Sampel

Penting untuk menentukan populasi dalam penelitian. Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian, benda yang dijadikan sebagai objek penelitian. Populasi yaitu keseluruhan unsur yang akan diteliti ([Suryani & Hendrayadi, 2015](#)). Populasi penelitian ini adalah pegawai tetap PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan yang berjumlah 114 karyawan. Bagian dari populasi dimana peneliti melakukan penelitian disebut sampel. Sampel yaitu bagian dari sifat dan populasi suatu penelitian ([Sugiyono, 2019](#)). Jenis teknik sampling dibagi menjadi *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini non-probability sampling yang menggunakan *convenience sampling* untuk mengambil sampel dari orang yang mudah ditemui. Penentuan jumlah sampel, penulis menggunakan metode Slovin yang menjadi alat ukur dalam perhitungan sampel. Sehingga penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 73 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu analisis data berupa angka. Tipe data kuantitatif yaitu menganalisis data bentuk angka, mampu diolah, serta dilakukan analisis melalui teknik perhitungan matematika atau statistika ([Suryani & Hendrayadi, 2015](#)). Data kuantitatif berdasarkan skala pengukurannya, dibagi menjadi, data ordinal, nominal, interval dan rasio. Sumber data berasal dari dikumpulkannya data primer langsung oleh peneliti melalui beragam cara seperti observasi, wawancara, penyebaran angket atau kuesioner, dan cara-cara lainnya. Lalu data sekunder didapatkan dari hasil penelitian terdahulu, website, dan jurnal pendukung

Deskriptif

Statistik deskriptif memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui tingkat kecenderungan data ([Harianto & Saputra, 2020](#)). Statistik deskriptif juga digunakan untuk mengatur data, menunjukkan pola umum dalam data yang dikumpulkan, mengidentifikasi tren nilai data, dan mengidentifikasi nilai dalam data tidak biasa ([Wesly et al., 2021](#)). Untuk memudahkan dalam menganalisis hasil jawaban dari responden, maka peneliti menggunakan mean atau rata-rata untuk mendeskripsikan data setiap variabel menggunakan tabel interval kelas ([Riyanto & Hatmawan, 2020](#)):

Tabel 2. Tabel Interval Kelas

Interval	Keterangan
$1,00 < x \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju
$2,60 < x \leq 3,40$	Netral
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju

Sumber: data diolah (2021)

Alat Analisis

Penelitian ini menggunakan alat analisis IBM SPSS 23 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Uji SPSS

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur dan memastikan validitas alat penelitian, dapat memastikan pengukuran dalam penelitian memiliki hasil yang tepat. Jika alat yang digunakan dapat mengukur variabel yang diteliti, alat tersebut dikatakan efektif. Saat menghitung efektivitas alat, dapat menggunakan rumus korelasi product-moment ([Riyanto & Hatmawan, 2020](#)). Uji validitas ini membandingkan pada nilai r_{table} dan r_{hitung} , dan landasan yang digunakan untuk mengambil keputusan mengenai tingkat validitas, yaitu dengan membandingkan hasil r_{hitung} dan r_{table} . Kriteria yang digunakan dalam penilaian uji validitas yaitu: jika $r_{hitung} > r_{table}$, pernyataan tersebut valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{table}$, pernyataan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini memerlukan uji reliabilitas untuk menguji konsistensi jawaban responden. Reabilitas digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur dan konsistensi penelitian yang dilakukan ([Riyanto & Hatmawan, 2020](#)). Hasil dari uji reabilitas semakin tinggi, maka semakin stabil alat pengukurnya. Jika nilai *cronbach's alpha* (α) > 0,60, variabel dapat dipercaya.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Pegujian parsial digunakan untuk menguji hipotesis untuk melihat apa variabel dependen berpengaruh secara parsial terhadap variabel independen ([Mulyono, 2018](#)). Apabila nilai *t* hitung > *t* tabel, berarti variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara signifikan, dan sebaliknya. Sedangkan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen, untuk nilai signifikansi $t < 0,05$, berarti ada pengaruh signifikan variabel dependen terhadap variabel independen, begitupun sebaliknya.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tujuan pengujian simultan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat pada saat yang bersamaan. Pada uji simultan tingkat kepercayaan yang digunakan yaitu 0,05 ([Mulyono, 2018](#)). Apabila *f* hitung > *f* tabel dan signifikan < 0,05 (α : 5%), berarti pengaruh secara bersamaan pelatihan (X1), pengawasan (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika *f* hitung < *f* tabel dan signifikan > 0,05 (α : 5%), berarti tidak berpengaruh secara simultan pelatihan (X1), pengawasan (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (Uji R-Square)

Untuk mengukur kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat disebut uji koefisien determinasi. Nilai yang digunakan koefisien determinasi yaitu 0 dan 1. Semakin besar nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan perubahan yang dialami oleh variabel terikat ([Mulyono, 2018](#)). Dalam penelitian ini jika *R*² mendekati satu maka semakin besar pengaruh pelatihan (X1), pengawasan (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Namun jika nilai *R*² mendekati 0, pelatihan (X1), pengawasan (X2), dan disiplin kerja (X3) berdampak lebih lemah terhadap kinerja karyawan (Y)..

4. Hasil dan pembahasan

Analisis Deskriptif

Untuk memudahkan dalam menganalisis hasil jawaban dari responden, maka peneliti menggunakan mean atau rata-rata untuk mendeskripsikan data setiap variabel. Sehingga perlu ditentukan terlebih dahulu panjang kelas interval dengan rumus ([Riyanto & Hatmawan, 2020 hlm. 54](#)):

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Maka, panjang kelas:

$$\text{Panjang kelas} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Panjang kelas} = 0,8$$

Dari perhitungan *interval* kelas di atas, dirumuskan tabel *interval* kelas sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel Interval Kelas

Interval	Keterangan
$1,00 < x \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju
$2,60 < x \leq 3,40$	Netral
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju

Sumber: data diolah (2021)

Pada tabel interval, untuk mengkategorikan hasil rata-rata dari tanggapan responden pada variabel yang diteliti yaitu pelatihan (X_1), pengawasan (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kinerja pegawai (Y). Berikut hasil perhitungan nilai *mean* dari jawaban responden pada variabel yang diteliti:

Tabel 4. Jawaban Responden

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
Pelatihan	73	1	5	3,47
Pengawasan	73	1	5	3,46
Disiplin Kerja	73	1	1	3,43
Kinerja	73	1	5	4,90

Sumber: data diolah (2021)

Pada tabel di atas nilai n atau jumlah orang dalam penelitian ini adalah 73 orang, nilai minimumnya adalah 1 dan nilai maksimal 5. Nilai minimum dan maksimum ini sesuai dengan nilai terendah dan tertinggi pada skala likert yang digunakan. Tabel 3 menunjukkan rata-rata respon responden pada variabel pelatihan (X_1) yaitu 3,47. Jika dimasukkan pada tabel interval kelas, maka jawaban responden mengenai variabel pelatihan yaitu “setuju”.

Tabel di atas juga menunjukkan rata-rata tanggapan responden pada variabel pengawasan (X_2) yaitu 3,46. Jika dimasukkan pada kategori tabel interval kelas, maka jawaban responden mengenai variabel pengawasan yaitu “setuju”. Tabel di atas juga menunjukkan rata-rata respon responden terhadap variabel disiplin kerja (X_3) adalah 3,43. Jika dimasukkan kategori tabel interval kelas, maka jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja yaitu “setuju”. Selain itu, tabel di atas juga menunjukkan rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja (Y) yaitu 4,90 yang apabila dimasukkan ke dalam kategori tabel interval kelas, maka tanggapan responden mengenai variabel kinerja yaitu “sangat setuju”

Uji Validitas

Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Karyawan memiliki kualitas kerja	0,374	0,786	Valid
Karyawan mengacu pada standar kerja	0,374	0,748	Valid
Perusahaan menentukan target kerja	0,374	0,652	Valid
Karyawan mampu menyelesaikan tugas	0,374	0,716	Valid
Mengerjakan tugas dengan hati-hati	0,374	0,795	Valid
Memeriksa kembali hasil kerja	0,374	0,812	Valid
Karyawan memiliki tanggung jawab	0,374	0,803	Valid
Karyawan tepat waktu	0,374	0,692	Valid
Karyawan memiliki pengetahuan	0,374	0,672	Valid
Karyawan mengaplikasikan pengetahuan	0,374	0,672	Valid

Sumber: data diolah (2021)

Hasil perhitungan validitas, menunjukan semua alat yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja pegawai (Y) valid. Hal ini dikarenakan hasil seluruh item r hitung $>$ dari 0,374 yang merupakan nilai r tabel. Dengan begitu disimpulkan item 1-10 layak dan mampu untuk mengukur kinerja karyawan.

Uji validitas variabel pelatihan

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Pelatihan diperlukan untuk pengetahuan dan ketrampilan	0,374	0,783	Valid
Pelatihan menghilangkan kesenjangan	0,374	0,783	Valid
Pelatihan memotivasi karyawan	0,374	0,829	Valid
Pelatihan menambah pengalaman	0,374	0,839	Valid
Metode pelatihan sesuai	0,374	0,801	Valid
Metode pelatihan membantu karyawan	0,374	0,785	Valid
Pelatihan meningkatkan hasil kerja	0,374	0,762	Valid
Pelatihan memudahkan pekerjaan	0,374	0,758	Valid

Sumber: data diolah (2021)

Pada perhitungan tabel validitas, disimpulkan seluruh alat ukur yang digunakan dalam mengukur variabel pelatihan (X_1) valid. Dikarenakan nilai r hitung item 11-18 $>$ dari 0,374 yang merupakan nilai r tabel. Dengan begitu, item 11-18 dinilai mampu dan layak untuk mengukur variabel pelatihan.

Uji validitas variabel pengawasan (X₂)

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Pengawasan (X₂)

Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Penetapan standar kerja	0,374	0,822	Valid
Tujuan perusahaan tercapai	0,374	0,831	Valid
Kualitas pekerjaan karyawan	0,374	0,867	Valid
Hasil kerja sesuai target	0,374	0,856	Valid
Pengawasan meningkatkan kinerja	0,374	0,878	Valid
Penampilan dan sikap karyawan	0,374	0,878	Valid
Pengawasan untuk pengukuran kinerja	0,374	0,806	Valid
Pimpinan melakukan pengawasan	0,374	0,823	Valid

Sumber: data diolah (2021)

Hasil pengujian validitas, menunjukan seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pengawasan (X_2) valid. Dikarenakan nilai r hitung item 19-26 > dari 0,374 merupakan nilai r tabel, maka seluruh instrumen layak dan mampu dalam mengukur variabel pengawasan.

Uji validitas variabel disiplin kerja (X_3)

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Datang ke kantor tepat waktu	0,374	0,866	Valid
Kesesuaian jam pulang kantor	0,374	0,890	Valid
Menggunakan waktu dengan efisien	0,374	0,899	Valid
Tidak menunda pekerjaan	0,374	0,899	Valid
Karyawan tepat waktu	0,374	0,815	Valid
Bekerja sesuai standar	0,374	0,811	Valid
Mengerjakan tugas tepat waktu	0,374	0,655	Valid
Tanggung jawab dan teliti	0,374	0,655	Valid

Sumber: data diolah (2021)

Hasil pengujian validitas, menunjukan seluruh instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel disiplin kerja (X_3) valid. Dikarenakan nilai r hitung item 27-34 > dari nilai r tabel 0,374. Maka seluruh instrumen layak dan mampu untuk mengukur variabel disiplin kerja.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel kinerja (Y)

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

<i>Cronbach alpha</i>	<i>N of items</i>
0,905	10

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 8 menunjukan nilai *alpha cronbach* pada variabel kinerja adalah 0,905. Dimana $0,905 > 0,600$, maka hal ini menunjukkan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja reliabel karena nilai *alpha cronbach* melebihi batas minimum untuk dikatakan reliabel. Dengan begitu, instrumen bisa dilanjutkan untuk digunakan dalam mengukur variabel kinerja.

Uji reliabilitas variabel pelatihan (X_1)

Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_1)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,915	8

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 9 menunjukan nilai *cronbach alpha* pada variabel pelatihan adalah 0,915. Dimana $0,915 > 0,600$, maka hal ini menandakan bahwa instrumen pada variabel pelatihan reliabel dan instrumen bisa dilanjutkan untuk digunakan dalam mengukur variabel yang diteliti.

Uji reliabilitas variabel pengawasan (X₂)

Tabel 11. Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X₂)

<i>Cronbach alpha</i>	<i>N of items</i>
0,942	8

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 10, nilai *cronbach alpha* pada instrumen yang mengukur variabel pengawasan sebesar 0,942. Dimana 0,942 > 0,600, maka dapat ditraik kesimpulan bahwa seluruh instrumen yang mengukur variabel pengawasan dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *alpha cronbach* berada di atas batas minimum untuk dikatakan reliabel.

Uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X₃)

Tabel 12. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₃)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,928	8

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 11, menunjukan nilai *cronbach alpham* pada instrumen yang mengukur variabel disiplin kerja sebesar 0,928. Dimana 0,928 > 0,600, maka dapat ditraik kesimpulan bahwa seluruh instrumen yang mengukur variabel disiplin kerja dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *Alpha Cronbach* berada di atas batas minimum untuk dikatakan reliabel.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Jika thitung > ttabel maka variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dan sebaliknya. Jadi jika nilai signifikan t < 0,05, variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pada tabel tersebut menunjukan thitung lebih besar atau kecil dari ttabel, maka dilakukan perhitungan tabel distribusi t melalui rumus berikut ([Riyanto & Hatmawan, 2020](#)):

$$T_{tabel} = t \left(\frac{\alpha}{2} : n - k - 1 \right)$$

Keterangan:

α = *alpha*

n = jumlah responden

k = jumlah variabel independen

t tabel = t (0,05/2 : 73-2-1)

t tabel = 0,025 : 70 = 1,994

Sehingga diketahui ttabel sebesar 1,994. Nilai thitung harus lebih besar dari ttabel sebesar 1,994, agar mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t setiap variabel berikut:

Tabel 13. Uji t Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Y

<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>			<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	11.746	1.422		8.262	.000
Pelatihan	.318	.131	.317	2.416	.018
Pengawasan	.268	.128	.267	2.089	.040
Disiplin Kerja	.374	.062	.412	6.000	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah (2021)

Keterangan :

- a) Uji signifikan parsial pelatihan terhadap kinerja
Tabel 12, menunjukkan hasil thitung sebesar 2,416 > dari nilai ttabel 1,994. Selanjutnya diketahui nilai signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kinerja adalah 0,018 < 0,05. Ho ditolak dan Ha diterima, terdapat pelatihan berpengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja.
- b) Uji signifikan parsial pengawasan terhadap kinerja
Tabel 12, menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,089 > dari nilai t tabel 1,994 dan nilai signifikan t 0,040 < nilai signifikan 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja.
- c) Uji signifikan parsial disiplin kerja terhadap kinerja
Tabel 12, t hitung adalah 6,000 > t tabel 1,994 dan nilai signifikansi t adalah 0,000 < 0,05 dari nilai signifikansi. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima, terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Untuk memverifikasi keaslian hipotesis yang dikumpulkan dalam penelitian, tes harus dilakukan secara bersamaan. Dilakukannya uji simultan pada penelitian ini, agar mengetahui pengaruh bersamaan variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y. Uji signifikan simultan dilakukan menggunakan *IBM SPSS Statistics 23*. Dasar untuk menentukan apakah variable bebas mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan, dengan membandingkan fhitung dengan ftabel.

Dimana fhitung > ftabel, artinya variabel bebas secara bersamaan mempengaruhi variabel terikat. Untuk menentukan distribusi tabel f tabel maka bisa dihitung dengan rumus berikut ([Mulyono, 2018](#)):

$$F_{\text{tabel}} = f(k : n-k)$$

Keterangan:

k = jumlah variabel independen

n = jumlah responden

F tabel = f (3 : 73-3)

F tabel = f (3 : 70)

F tabel = 2,74

Dari perhitungan di atas, nilai ftabel yang akan digunakan sebagai perbandingan dengan fhitung adalah 2,74. Selain itu, dilakukan juga perbandingan terhadap hasil sig. f dengan batas nilai sig. yang ditentukan sebesar 0,05. Jika nilai sig. f > 0,05, variabel bebas mempengaruhi variabel terikat bersamaan. Hasil uji f pada tabel Anova berikut:

Tabel 14. Uji F X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	833.776	3	277.925	186.994	.000 ^b
Regression					
Residual	102.553	69	1.486		
Total	936.329	72			

ANOVA^a

a. Dependent variabel: Kinerja

b. Predictors: (constant), Disiplin Kerja, Pengawasan, Pelatihan

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 13 menunjukkan fhitung 186.994 yang berarti nilai f hitung 186.994 > dari 2,74 yang merupakan nilai f tabel. Pada tabel Anova juga dapat diketahui nilai signifikan. f adalah 0,000, berarti signifikan f sebesar 0,000 < 0,05 sebagai nilai batas signifikan. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. berarti pelatihan (X_1), pengawasan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Pengujian R-square untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R-square antara 0 dan 1, jika R-square mendekati 1, berarti variabel bebas (X) berpengaruh besar terhadap variabel terikat (Y). Akan tetapi, R² mendekati 0, berarti pengaruh variabel independen (X) adalah kecil terhadap variabel dependen (Y) (Nanincova, 2019). Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan IBM SPSS Statistics 23. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil koefisien determinasi, pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja bersamaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.944 ^a	.890	.886	1.21913

a. Predictors: (constant), Disiplin Kerja, Pengawasan, Pelatihan

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 14, nilai R-square 0,890. Hal ini menunjukkan sebesar 89% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi variabel pelatihan (X₁), pengawasan (X₂), dan disiplin kerja (X₃) yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan sebesar 11% dipengaruhi variabel lain.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan besar koefisien determinasi dari pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai:

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi Pelatihan terhadap Kinerja

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.904 ^a	.818	.815	1.54916

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 15, nilai R-square 0,818 atau 81,8%. Hal tersebut menandakan variabel pelatihan (X¹) berkontribusi dalam pengaruh variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 81,8%, dan dipengaruhi variabel lain 18,2%.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan besar koefisien determinasi dari pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja pegawai:

Tabel 17. Uji Koefisien Determinasi Pengawasan terhadap Kinerja

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.897 ^a	.805	.802	1.60316

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 16, nilai *R-square* 0,805 atau 80,5%. Artinya variabel pengawasan (X^2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 80,5%, dan 19,5% dipengaruhi variabel lainnya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berikut merupakan besar koefisien determinasi dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan:

Tabel 18. Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.882 ^a	.778	.775	1.70925

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 17, menunjukkan nilai *R-square* 0,778 atau 77,8%. Berarti disiplin kerja (X^3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah 77,8%, dan 22,2% dipengaruhi variabel lainnya

Hasil Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa data variabel pelatihan memiliki nilai *t* hitung sebesar 2,416 > dari nilai *t* tabel 1,994, dan signifikan *t* 0,018 < 0,05. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya hasil thitung dan signifikansi *t* memenuhi kriteria untuk diputuskan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sehingga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank DKI Permata Hijau Jakarta Selatan

Menurut teori [Halawi & Haydar \(2018\)](#), telah terbukti bahwa memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan dilakukannya kegiatan pelatihan di perusahaan, dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis, hal tersebut berguna untuk meningkatkan kemampuan konseptual, dan kemampuan pengambilan keputusan. Karyawan diberikan pelatihan agar memotivasi agar bekerja lebih baik, karena karyawan sudah mengetahui tanggung jawabnya dengan baik, tentunya hal ini berdampak baik bagi kinerja pegawai

Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan terhadap pembaharuan pengetahuan dan ketrampilan karyawan, karena karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Karyawan mampu mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik, jika karyawan diberikan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan kebutuhannya. Sehingga karyawan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, maka hasil kerja dari karyawan pun akan maksimal. Selain itu, dengan memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan secara berkala dapat menunjukkan bahwa pertumbuhan karyawan itu penting bagi perusahaan agar para karyawannya mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pelatihan dapat diberikan dengan beberapa metode mulai dari pelatihan di tempat kerja hingga pelatihan diluar tempat kerja, dan disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan dari pelatihan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian [Jumawan & Mora \(2018\)](#) dan [Afroz \(2018\)](#) mencatat pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan jika memberi pelatihan yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya, pengetahuan dan ketrampilan dapat meningkat, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa data variabel pengawasan memiliki nilai *t* hitung sebesar 2,089 > dari nilai *t* tabel 1,994, dan signifikan *t* 0,040 < 0,05. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya hasil thitung dan signifikansi *t* memenuhi kriteria untuk diputuskan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sehingga pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank DKI Permata Hijau Jakarta Selatan.

Menurut teori yang diungkapkan oleh [Rulandari \(2017\)](#), pengawasan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan diadakannya pengawasan di suatu perusahaan dapat meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan saat menjalankan tanggung jawabnya. Pengawasan dilakukan untuk menjamin pekerjaan sesuai standar yang ditentukan oleh perusahaan. Di bawah pengawasan, apabila karyawan diketahui melakukan tindakan penyimpangan, maka perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan seperlunya, dan memastikan sumber daya digunakan dengan efektif untuk tujuan perusahaan.

Perusahaan perlu melakukan supervisi kepada karyawan, karena pengawasan merupakan kegiatan pengamatan yang dilakukan oleh pimpinan, untuk mengumpulkan data sehingga dapat memastikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tidak menyimpang dari rencana. Apabila terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, pimpinan segera mengambil tindakan dan langkah perbaikan seperlunya. Memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik oleh pimpinan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pengawasan diberikan dengan berbagai metode mulai dari pengawasan secara langsung hingga pengawasan secara tidak langsung sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian [Ruslan & Kurbani \(2020\)](#), dan Susanti ([Susanti, 2017](#)) menyebutkan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, jika karyawan mendapatkan pengawasan dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa data variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar $6,000 >$ dari nilai t tabel $1,994$, dan signifikan t $0,000 < 0,05$. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya hasil thitung dan signifikansi t memenuhi kriteria untuk diputuskan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank DKI Permata Hijau Jakarta Selatan.

Menurut teori yang dikemukakan oleh [Surajiyo, et.al \(2021\)](#), disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dapat dijadikan pedoman oleh pemimpin perusahaan, untuk memperbaiki kinerja karyawan, dan dijadikan standar peningkatan mental karyawan. Sehingga dengan disiplin kerja, pegawai menaati aturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Sikap karyawan yang mematuhi aturan yang dibuat memiliki dampak besar terhadap kinerja perusahaan, dengan disiplin menjadi bagian terpenting dari perilaku yang ditunjukkan karyawan. Apabila perusahaan menerapkan disiplin kerja, maka permasalahan yang ada di suatu perusahaan dapat diperbaiki.

Hal tersebut berjalan sesuai dengan harapan, apabila pimpinan dan karyawan menjalin kerja sama supaya disiplin kerja yang diterapkan dapat berjalan dengan baik. Karyawan yang sudah menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, tentunya akan memiliki kesadaran di dalam dirinya untuk mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik. Apabila karyawan memiliki kesadaran akan disiplin kerja, karyawan akan menaati peraturan seperti, tepat waktu saat datang dan pulang kantor, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan peraturan lainnya yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan begitu, kualitas kerja yang dimiliki karyawan dan kinerja perusahaan meningkat, tujuan yang direncanakan oleh perusahaan pun tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [Iptian et.al. \(2020\)](#), dan [Asutik \(2017\)](#) mencatat disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika perusahaan menerapkan disiplin kerja yang baik, karyawan dapat secara efektif melaksanakan tanggung jawabnya. Dengan begitu, tujuan perusahaan tercapai karena karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti melakukan pengujian simultan tentang pengaruh pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan, maka didapati bahwa $f_{hitung} 186,994 >$ dari $2,74$ yang

merupakan nilai f -tabel dan signifikan f adalah $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan. Pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terbukti bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai sesuai teori yang diungkapkan [Ariyanti \(2016\)](#), untuk mewujudkan tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan, maka pengetahuan dan ketrampilan karyawan perlu dikembangkan, agar kinerja yang pegawai meningkat.

Ada beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja. Jika perusahaan telah memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat mengembangkan pengetahuan dan ketrampilannya, melakukan pengawasan terhadap karyawan untuk memastikan dapat mengerjakan tugas sesuai standar yang ditetapkan, dan penerapan disiplin kerja agar karyawan menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi baik.

Pengaruh pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja dilihat pengujian koefisien determinasi. Hasil pengujian koefisien determinasi didapatkan nilai R^2 sebesar 0,890. Hal ini menandakan sebesar 89% pegawai PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan dipengaruhi oleh pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan besar koefisien determinasi dari pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,818 atau sebesar 81,8%, pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,805 atau sebesar 80,5%, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,778 atau 77,8%.

Dari hasil koefisien determinasi dapat dilihat pelatihan berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 81,8%. Pelatihan harus diberikan kepada karyawan di perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan untuk menunjang pekerjaannya. Kemudian diurutkan kedua, terdapat variabel pengawasan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 80,5%. Dengan adanya pengawasan yang diberikan kepada karyawan, maka pimpinan dapat memastikan bahwa karyawan melakukan tugas sesuai standar di perusahaan. Lalu, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 77,8%. Disiplin kerja harus diterapkan perusahaan, supaya karyawan dapat menaati semua peraturan yang ditetapkan. Jika pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja dilaksanakan dengan baik di perusahaan, maka setiap kegiatan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil yang didapatkan dari penelitian ini maka kesimpulan yang dapat ditarik antara lain:

- A. Hasil pengujian, variabel pelatihan diketahui dan dibuktikan bahwa hipotesis 1 diterima, yang artinya pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.
- B. Hasil pengujian, variabel pengawasan diketahui dan dibuktikan bahwa hipotesis 2 diterima, yang artinya pengawasan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.
- C. Hasil pengujian, variabel disiplin kerja diketahui dan dibuktikan bahwa hipotesis 3 diterima, yang artinya disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.
- D. Hasil pengujian, variabel pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja diketahui dan dibuktikan bahwa hipotesis 4 diterima, yang artinya pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.

Limitasi dan studi lanjutan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu responden yang dijadikan sampel sebanyak 73 orang, untuk itu jumlah responden dalam penelitian ini masih kurang dalam menggambarkan keadaan sebenarnya dalam penelitian ini dikarenakan sedang terjadinya Pandemi Covid-19, sehingga proses penyebaran kuesioner tidak dapat dilakukan secara langsung terhadap responden, dengan begitu penyebaran

kuesioner disebarkan melalui google form, dan selama proses pengumpulan data, peneliti tidak dapat bertemu dan mendampingi responden secara langsung, hal tersebut memungkinkan responden cukup sulit memahami untuk menjawab pernyataan responden

Ucapan terima kasih

Puji & syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan”. Pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih kepada Ibu Renny Husniati, SE., MM., dan Ibu Dra. Alfida Aziz, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan saran, arahan, dan memotivasi penulis selama penyusunan skripsi ini, juga kepada Bapak Dr. Iwan Kresna Setiadi, MM dan Bapak Drs. Syarif Ali, M.Si., CHRP selaku dosen penguji skripsi yang telah juga memberi beberapa saran dan masukan untuk skripsi, Selain itu, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Enoch Effendi dan Ibu Eroh Yanti selaku orang tua, serta Gita Riani dan Ismail Rifai selaku kakak dan seluruh anggota keluarga yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis.

Referensi

- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- Afroz, N. N. (2018). Effects of Training on Employee Performance : A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh. *Global Journal of Economic and Business*, 4(1), 111–124. <https://doi.org/10.12816/0048158>
- Amegayibor, G. K. (2021). The effect of demographic factors on employees ' performance : A case of an owner - manager manufacturing firm, 1(2), 127–143.
- Anggraini, D. (2019). Analisis Pengawasan Sistem Pengajaran di Edu Smart Learning Center Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 19–27. <https://doi.org/10.35126/ilmn.v7i1.80>
- Arifiyah, L., & Sunaryo, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Manajemen*, 186–199.
- Ariyanti, R. D. (2016). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri. *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 1–19.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal*, 1(1), 461–464.
- Astutik, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewasn Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Bisnis, Manajemen Dan Perbankan*, 2(2), 121. <https://doi.org/10.21070/jbnp.v2i2.1098>
- Basuki, P. L., & Khalid, Z. (2021). The Influence of Organizational Culture and Working Environment on Employee Performance at PT. Pusaka Ayu Bahari. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 21–26. <https://doi.org/10.35912/rambis.v1i1.403>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>

- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sales Force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 4(2), 511–537.
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). Effects of Training on Employee Performance : A Case Study of Bonjus and Khatib&Alami Companies. *Business Economics and Tourism*, 5(2), 59.
- Hariato, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centric Powerindo di Kota Batam. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–683. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28037>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. Retrieved from <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.153>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kelibulin at al., (2020). The Effect of Work Discipline on a Employee Performance: (The Health Office Case Study of Tanimbar Island). *Medico-Legal Update*, 20(3), 943–947. <https://doi.org/10.37506/mlu.v20i3.1524>
- Khan, S., & Mashikhi, L. S. Al. (2017). Impact of Teamwork on Employees Performance, 4(11), 14–22.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–10.
- Lukas, M., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1921–1928. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16465>
- Mulyono. (2018). *Berprestasi Melalui JFP*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *AGORA*, 7(2).
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rulandari, N. (2017). The Effect of Supervision and Professionalism on Staff Performance at the Office of Social Affairs in East Jakarta Administrative city. *International Journal of Humanities and Social Science*, 7(2), 184–192. Retrieved from https://www.ijhssnet.com/journals/Vol_7_No_2_February_2017/25.pdf
- Ruslan, & Kurban, A. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. *Jurnal Manivestasi*, 2(1), 94–111.

- Safitri, L. I., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021). Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 125–137. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.806>
- Samwel, J. O. (2018). Impact of Employee Training on Organizational Performance– Case Study of Drilling Companies in Geita, Shinyanga and Mara Regions in Tanzania. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(1), 36–41. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0601005>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, N. Y., & Sarino, A. (2019). Kunci untuk meningkatkan kinerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14955>
- Surajiyo, Suwarno, Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.47747/ijcse.v2i1.189>
- Suryani, & Hendrayadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Mutiara Woodtech di Sidoarjo. *Jurnal Akuntansi*, 2(2), 425–437. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v2i2.100>
- Wesly, J., Kristiana, V., Bong, T., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Digital Leadership, Total Quality Management, dan Knowledge Management terhadap Sustainability Management pada Perusahaan di DKI Jakarta. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 97–124. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.543>