

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMOBIL PLAZA ACEH

Vilzati¹, Ratna Mutia², T. Andi Roza^{3*}

^{1,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Sabang, Banda Aceh 24415, Indonesia

²Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh

Email. teukuandiroza99@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Indomobil Plaza Aceh. Ditengarahi bahwa tingkat kedisiplinan, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut masih belum optimal. Permasalahan yang timbul adalah apakah kedisiplinan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indomobil Plaza Aceh, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Rancangan penelitian ini adalah survei dengan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Indomobil Plaza Aceh, dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden. Variabel kedisiplinan, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan diukur menggunakan skala Likert, dan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Statistics versi 26 for Windows. Uji validitas dan reliabilitas instrumen telah dilakukan sebelum pengolahan data. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $T\text{-hitung}$ 1,860 > $T\text{-tabel}$ 1,684 dan $p\text{-value}$ 0,006 < 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima. Pelatihan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $T\text{-hitung}$ 1,715 > $T\text{-tabel}$ 1,684 dan $p\text{-value}$ 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Secara simultan, kedisiplinan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $F\text{-hitung}$ 5,909 > $F\text{-tabel}$ 3,238 dan $p\text{-value}$ 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini, kedisiplinan dan pelatihan kerja bersama-sama memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, pengawasan, beban kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kompetisi global yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan dituntut untuk mencapai kinerja yang optimal dari seluruh sumber daya manusia (SDM) mereka. Agar dapat bertahan dan meraih kesuksesan, perusahaan harus mampu bersaing secara efektif di pasar global. Salah satu kunci untuk mempertahankan daya saing adalah melalui pengembangan SDM yang berkelanjutan. Terlepas dari jenis produk yang dihasilkan baik itu barang atau jasa peran manusia tetap menjadi elemen paling krusial dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan memenuhi harapan konsumen. Meskipun perusahaan memiliki akses terhadap teknologi canggih, sumber daya finansial yang cukup, serta sistem dan prosedur yang efisien, tanpa adanya SDM yang kompeten dan berkualitas, tujuan yang diinginkan oleh perusahaan sulit untuk tercapai (Hiban dan Hermawati, 2025).

Salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal akan mendorong produktivitas

perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, berbagai upaya perlu dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya kedisiplinan dan pelatihan kerja (Aprilia, Suroso, & Prasetyo, 2024).

Indomobil Plaza Aceh merupakan salah satu cabang dari grup otomotif Indomobil yang beroperasi di wilayah Aceh, khususnya di Kota Banda Aceh. Perusahaan ini bergerak di bidang penjualan kendaraan bermotor, layanan purna jual (*after sales service*), serta penyediaan suku cadang resmi. Sebagai bagian dari jaringan distribusi Indomobil Group salah satu pemain besar dalam industri otomotif di Indonesia Indomobil Plaza Aceh berperan penting dalam memenuhi kebutuhan transportasi masyarakat Aceh, baik secara individu maupun korporasi (Indomobil Plaza Aceh, 2024).

Berdasarkan informasi yang diperoleh, jumlah karyawan yang bekerja di Indomobil Plaza Aceh saat ini tercatat sebanyak 42 orang. Para karyawan tersebut tersebar dalam berbagai unit kerja strategis, seperti bagian penjualan, layanan purna jual, teknisi bengkel, administrasi, serta penyediaan suku cadang (*spare part*). Jumlah ini mencerminkan struktur organisasi yang relatif ramping namun tetap mampu menjalankan fungsi-fungsi utama perusahaan. Dengan beban kerja yang menuntut efisiensi dan profesionalisme di setiap lini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting. Oleh karena itu, pembinaan melalui pelatihan kerja serta penerapan kedisiplinan yang konsisten menjadi hal yang krusial dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Penerapan manajemen SDM yang efektif diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan, sehingga Indomobil Plaza Aceh dapat terus bersaing dan memenuhi harapan pelanggan di tengah ketatnya industri otomotif lokal.

Di tengah persaingan pasar otomotif yang semakin kompetitif dan dinamis, perusahaan ini menuntut karyawan yang memiliki kinerja tinggi, disiplin kerja yang baik, serta keterampilan yang sesuai dengan standar industri otomotif. Oleh karena itu, manajemen Indomobil Plaza Aceh secara aktif melaksanakan berbagai program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sebagai bentuk investasi jangka panjang untuk mempertahankan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Selain itu, penerapan sistem kedisiplinan kerja juga menjadi perhatian utama, guna menciptakan budaya kerja yang produktif dan profesional sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Indomobil Plaza Aceh, 2024).

Kedisiplinan merupakan salah satu aspek utama dalam menciptakan budaya kerja yang profesional dan terstruktur. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki etos kerja yang tinggi, mampu mematuhi aturan perusahaan, serta konsisten dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan standar yang ditentukan. Menurut (Hasibuan, 2017:87), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan yang tinggi menunjukkan komitmen karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Dwiansyah, 2023) menyebutkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena disiplin mencerminkan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya.

Selain kedisiplinan, pelatihan kerja juga memegang peranan esensial dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Menurut (Simamora, 2016), pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang berhubungan dengan perolehan keterampilan dan pengetahuan untuk tujuan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan yang dirancang dengan baik akan membantu karyawan memahami pekerjaannya secara lebih mendalam dan meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Pelatihan yang tepat sasaran memungkinkan karyawan untuk menguasai tugasnya dengan lebih baik dan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi maupun prosedur kerja baru. Hasil penelitian oleh (Bastian, 2024) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama bila

didukung oleh pengembangan kompetensi yang relevan dengan bidang kerja. Penelitian lain oleh (Rajagukguk, 2024) juga memperkuat temuan tersebut, dengan menyatakan bahwa baik kedisiplinan maupun pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja. Dalam konteks perusahaan otomotif seperti Indomobil Plaza Aceh, yang bergerak di bidang penjualan dan layanan kendaraan bermotor, keberadaan sumber daya manusia yang disiplin dan terlatih sangat menentukan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.

Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan terkait ketidakkonsistenan kedisiplinan karyawan serta kurangnya efektivitas program pelatihan yang diselenggarakan, yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja individu maupun tim. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Indomobil Plaza Aceh, guna memberikan masukan strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal.

Penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan masih relevan untuk dilakukan, terutama pada Indomobil Plaza Aceh yang bergerak di sektor otomotif. Perusahaan semacam ini sangat mengandalkan kualitas sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan prima kepada pelanggan. Meskipun sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji variabel-variabel ini, hasilnya tidak dapat langsung digeneralisasi ke semua organisasi karena setiap perusahaan memiliki karakteristik internal, budaya kerja, dan tantangan yang berbeda. Seperti penelitian oleh (Nurjanah dan Rambe, 2023) menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja dapat berbeda tergantung pada lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan yang diterapkan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut yang mempertimbangkan konteks lokal masing-masing organisasi.

Selain itu, masih terdapat kesenjangan antara perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan di banyak perusahaan. Dalam studi yang dilakukan oleh (Prasetyo dan Handayani, 2023), ditemukan bahwa pelatihan yang tidak dirancang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan justru tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan pentingnya melakukan evaluasi secara sistematis terhadap efektivitas pelatihan di tempat kerja. Demikian pula, kedisiplinan yang tidak ditegakkan secara konsisten sering kali menjadi hambatan utama dalam mencapai produktivitas optimal. Oleh sebab itu, penelitian ini akan sangat bermanfaat dalam menilai sejauh mana pelatihan dan kedisiplinan yang diterapkan di Indomobil Plaza Aceh mampu memengaruhi kinerja karyawan secara nyata.

Lebih lanjut, penelitian oleh (Sinaga dan Syahputra, 2023) yang menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sangat bergantung pada bagaimana sistem penghargaan dan sanksi dijalankan oleh manajemen. Dengan demikian, perlu untuk melihat apakah sistem kedisiplinan yang berlaku di Indomobil Plaza Aceh telah berjalan secara efektif dan adil. Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya terampil tetapi juga disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Fenomena yang terjadi di Indomobil Plaza Aceh menunjukkan masih adanya ketidakkonsistenan kedisiplinan kerja serta efektivitas program pelatihan yang belum optimal, yang berdampak pada menurunnya kualitas kinerja di beberapa lini kerja seperti layanan teknis dan administrasi. Meskipun perusahaan telah melaksanakan pelatihan dan menerapkan aturan kedisiplinan, kenyataan di lapangan menunjukkan masih adanya keterlambatan kerja, rendahnya inisiatif, serta kurangnya pemahaman teknis pada sebagian karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan (Prasetyo dan Handayani, 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan yang tidak relevan dengan kebutuhan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja, serta dengan pernyataan (Sinaga dan Syahputra, 2023) bahwa efektivitas kedisiplinan sangat tergantung pada sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan. Oleh karena itu, perlu untuk

dikaji secara empiris sejauh mana pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam Indomobil Plaza Aceh sebagai bagian dari industri otomotif yang menuntut profesionalisme tinggi.

Penelitian ini merupakan bentuk keberlanjutan dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Hiban dan Hermawati, 2025), yang meneliti pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian mereka menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif melalui pelatihan yang terarah dan penerapan aturan yang konsisten.

Sebagai lanjutan, penelitian ini mencoba menguji kembali hubungan kedua variabel tersebut pelatihan kerja dan kedisiplinan namun dalam konteks perusahaan dan wilayah yang berbeda, yaitu Indomobil Plaza Aceh. Perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta latar sosial-budaya karyawan di Aceh menjadikan penelitian ini relevan untuk dilakukan guna mengetahui apakah temuan dari Hiban dan Hermawati juga berlaku secara umum atau bersifat kontekstual. Dengan kata lain, penelitian ini bertujuan untuk memperkuat, memperluas, sekaligus memverifikasi hasil penelitian sebelumnya dalam setting yang berbeda, serta memberikan kontribusi tambahan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor otomotif. Hal itulah yang mendasari penulis untuk mengkaji dan menganalisis secara mendalam dengan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomobil Plaza Aceh”*.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Indomobil Plaza Aceh dengan struktur karyawan sebanyak 42 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu dengan jumlah karyawan Indomobil Plaza Aceh sebanyak 42 orang. Penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah penarikan sampel yang dilakukan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan Indomobil Plaza Aceh sebanyak 42 orang.

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yang didapat dengan melakukan penelitian lapangan yaitu dengan cara melakukan penelitian secara langsung terhadap responden yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disebarkan langsung oleh peneliti kepada responden yang selanjutnya akan dihubungi beberapa hari kemudian untuk mengambil kembali kuesioner yang telah diisi.

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain, data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

Kategori pertanyaan yang dirancang dengan menggunakan skala Interval dengan nilai skor 1-5, Arikunto (2014). Variabel yang dirumuskan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) yaitu independen yaitu kedisiplinan (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan Indomobil Plaza Aceh dioperasikan sebagai berikut.

Tabel 1. Operasional Variabel

N o	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala	Item
Dependent Variabel						
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Waktu kerja 4. Efektifitas kerja 5. Kemadirian dalam bekerja (Mangkunegara, 2017)	1 – 5	Interval	A1-A5
Independent Variabel						
2.	Kedisiplinan (X ₂)	Kedisiplinan adalah suatu sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi, serta kesediaan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh tanggung jawab tanpa adanya pengawasan langsung secara terus-menerus (Simamora, 2016)	1. Kehadiran 2. Kepatuhan terhadap peraturan 3. Kepatuhan terhadap standar kerja 4. Etika kerja 5. Penggunaan waktu kerja secara efektif (Simamora, 2016)	1 – 5	Interva 1	C1- C5

3.	Pelatihan kerja (X_2)	Pelatihan kerja adalah suatu proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2017)	1. Instruktur (Trainer) 2. Materi Pelatihan 3. Metode Pelatihan 4. Sarana dan Prasarana Pelatihan 5. Waktu Pelatihan (Mangkunegara, 2017)	1 – 5	Interva 1	C1- C5
----	---------------------------	--	---	-------	--------------	-----------

Metode Analisis Data

Peralatan analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik untuk membangun model matematis yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, ada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Dengan demikian, regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika adalah: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ (Anwar Sanusi (2014)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variansi dalam variabel bebas mampu menjelaskan bersama-sama variabel terikat/seberapa baik model regresi yang telah dibuat tersebut cocok dengan data. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat dilihat dari korelasi parsial yang paling besar. Nilai koefisien determinan akan berkisar 0-1, bila nilai koefisien determinasi =1 menunjukkan 100 %. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi = 0, maka menunjukkan bahwa tidak ada total varian yang diterangkan oleh variabel bebas, (Sugiyono, 2019).

Pengujian Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, efisiensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah instrument yang telah disusun memiliki validitas atau tidak, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan *construct validity*, yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrument mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan. Untuk perhitungan validitas instrument ini digunakan bantuan program *The Statistical Packadge for Social Science* (SPSS). Langkah-langkah dalam mengukur *construct validity*, yaitu :

- Menghitung kolerasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation*.
- Melakukan pengujian secara statistik terhadap nilai korelasi yang diperoleh agar dapat diketahui apakah nilai korelasi yang didapat adalah signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai korelasi tersebut dengan nilai kritis untuk kolerasi *r product-moment* yang terdapat di tabel pada signifikansi 5% pada jumlah responden tertentu, maka pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di kuisioner adalah signifikan atau valid.

Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengukuran reliabilitas terhadap instrument penelitian

ini menggunakan teknik *cronbach alpha*(α). *crnbach alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua akala variabel yang ada. Menurut Malhotra (2014) ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60. Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koeisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26.

Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*. Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusikan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018) juga menambahkan jika korelasi antar variable *independen* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui keeratan pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja Karyawan digunakan koefisien korelasi (R), sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan digunakan uji t dan uji f.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

r: koefisien korelasi

n: jumlah data

Adapun kriteria hasil uji t adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F berpengaruh variable independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variable dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variable dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variable independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan. Uji F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut :

$$Fn = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana:

R : Koefisien korelasi berganda

n : Jumlah sampel

k : Banyaknya komponen variabel bebas

Adapun kriteria hasil uji t adalah:

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o .
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o .

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan penghasilan perbulan yang terlihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 25– 35 Tahun	8	19.0
	b. 36 – 40 Tahun	17	40.5
	c. 41 – 50 Tahun	11	26.2
	d. ≥ 51	6	14.3
2	Jenis Kelamin		
	a. Pria	23	54.8
	b. Wanita	19	45.2
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	15	35.7
	b. Menikah	27	64.3
4	Pendidikan Terakhir		
	a. SMA	9	21.4
	b. Diploma III	10	23.8
	c. Sarjana (S1)	19	45.2
	d. Pascasarjana (S2)	4	9.5
55	Penghasilan		
	a. $\leq 2.500.000$	8	19.0
	b. 2.600.000 – 4.000.000	10	23.8
	c. 4.100.000 – 5.500.000	15	35.7
	d. $> 5.500.000$	9	21.4

Sumber: Data diolah (2025)

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa mayoritas rata-rata responden berusia antara 36 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 17 Karyawan (40,5 %), hal ini disebabkan umumnya responden sudah lama bekerja sehingga jumlah responden dengan usia dibawah 40 tahun atau di atas 49 tahun hanya sedikit. Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 23 karyawan (54,8%), dan perempuan 19 karyawan (45,2%). jenis laki-laki lebih banyak sedikit karena adanya karyawan yang menduduki pimpinan masih didominasi oleh karyawan laki-laki. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan responden di Indomobil Plaza Aceh dengan status belum menikah 15 karyawan (35,7%). dan status menikah 27 karyawan (64,3%). Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir secara rata-rata mayoritas responden di Indomobil Plaza Aceh yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 19 karyawan (46,2%), SLTA yaitu sebanyak 9 karyawan (21,4%), Diploma III yaitu sebanyak 10 Karyawan (23,8%), Pasca sarjana yaitu sebanyak 4 Karyawan (9,5%). Hal ini disebabkan kebutuhan tingkat pendidikan Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh umumnya dengan pendidikan terakhir sarjana karena sesuai formasi yang dibutuhkan. Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata responden pada Indomobil Plaza Aceh dengan pendapatan sebesar Rp. 4.100.000 sampai 5.500.000 yaitu sebanyak 15 pegawai atau 35,7%, hal ini berarti gaji yang diberikan oleh Pada Indomobil Plaza Aceh, hal ini berarti gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMP.

Hasil Pengujian Data

Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS versi 26. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5% dengan pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya. Menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,304, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=42)	Ket
1	A1	Y	0,735	0,304	Valid
2	A2		0,592	0,304	Valid
3	A3		0,753	0,304	Valid
4	A4		0,543	0,304	Valid
5	A5		0,734	0,304	Valid
6	B1	X1	0,726	0,304	Valid
7	B2		0,689	0,304	Valid
8	B3		0,773	0,304	Valid
9	B4		0,673	0,304	Valid
10	B5		0,679	0,304	Valid
11	C1	X2	0,538	0,304	Valid
12	C2		0,623	0,304	Valid

13	C3	0,425	0,304	Valid
14	C4	0,627	0,304	Valid
15	C5	0,584	0,304	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,301 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan SPSS. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Reliabilitas	Kehandalan
1	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,765	0,60	Handal
2	Kedisiplinan (X ₁)	5	0,780	0,60	Handal
3	Pelatihan kerja (X ₂)	5	0,691	0,60	Handal

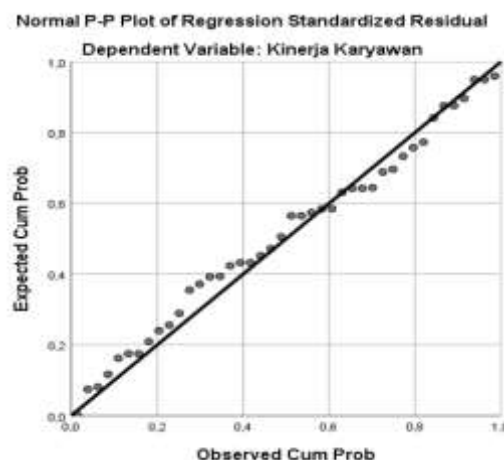
Sumber: data diolah 2025

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel kinerja Karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian kinerja karyawan, kedisiplinan dan pelatihan kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS versi 26. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

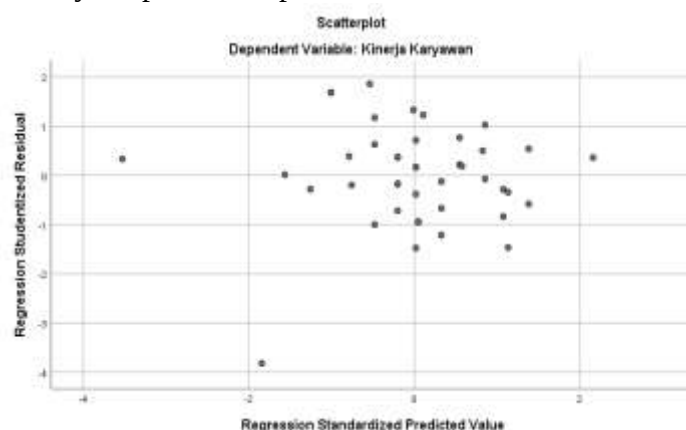
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,730	1,369	Non Multikolinieritas
Pelatihan Kerja (X2)	0,730	1,369	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang lebih dari 0,1 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari gambar 2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Kedisiplinan (X_1) dan Pelatihan kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 6. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	2,176	3,16	.687	2,018	0,496
Kedisiplinan (X_1)	0,428	0,145	2.958	2,018	0,005
Pelatihan kerja (X_2)	0,479	0,170	2.821	2,018	0,007

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 2,176 + 0,428 X_1 + 0,479 X_2 + e$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

a. Konstanta dan Koefisien Regresi (β)

- 1) Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,176 artinya bila mana Kedisiplinan (X_1) dan Pelatihan kerja (X_2), dianggap konstan, maka kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh adalah 2,176
- 2) Koefisien regresi Kedisiplinan (X_1) sebesar 0,428. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kedisiplinan akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh sebesar 42,8% dengan asumsi variabel Pelatihan kerja (X_2) dianggap konstan. Selanjutnya variabel Kedisiplinan ada pengaruh terhadap variabel kinerja dan berpengaruh positif.
- 3) Koefisien regresi Pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,479. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Pelatihan kerja secara relatif akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Indomobil Plaza Aceh sebesar 47,9% dengan asumsi variabel Kedisiplinan (X_1), dianggap konstan. Selanjutnya variabel Pelatihan kerja ada pengaruh terhadap variabel kinerja dan berpengaruh positif.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke kedua variabel yang diteliti ternyata variabel Pelatihan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh.

b. Koefisien Korelasi (R^2) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686 ^a	.471	.444	1.868	2.351

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan dari output SPSS diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,686 atau 68,6% dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat namun kurang erat. Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,444 artinya bahwa sebesar 44,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat Kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Kedisiplinan (X_1) dan Pelatihan kerja (X_2).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.7. Dapat

ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Secara Parsial

Nama variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Kedisiplinan (X_1)	2,958	2,018	0,005
Pelatihan kerja (X_2)	2,821	2,018	0,007

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 8 di atas hasil uji secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Signifikan Kedisiplinan (X_1)

Signifikan Kedisiplinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 8 nilai t_{hitung} (2,958) lebih besar dari t_{tabel} (2,018), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh.

b. Signifikan Pelatihan kerja (X_2)

Signifikan Pelatihan kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 8 nilai t_{hitung} (2,821) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,016) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan kerja secara serempak terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh, digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	121.263	2	60.632	17,093	2,17	,000 ^b
Residual	136.070	39	3.489			
Total	257.333	41				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,093 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,16. Dengan demikian nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel kedisiplinan (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomobil Plaza Aceh.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,958) lebih besar dari t_{tabel} (2,018). Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,821) lebih besar dari t_{tabel} (2,018). Secara simultan disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh dengan nilai F_{hitung} (17,093) lebih besar dari F_{tabel} (2,17).

DAFTAR PUSTKA

- Aprilia, N. K., Suroso, S., & Prasetyo, E. T. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(1), 253–268.
- Bastian, B., Syekh, S., & Zahari, M. (2024). The influence of training and discipline on employee performance is governed by work competence at the Job Training Center and Productivity Jambi Province. *ResearchGate*. https://www.researchgate.net/publication/388349677_The_Influence_of_Training_and_Discipline_on_Employee_Performance_is_Governed_by_Work_Competence_at_the_Job_Training_Center_and_Productivity_Jambi_Province
- Dwiansyah, A., Giningroem, D. S. W. P., Lestari, S. I., & Meliawati, W. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Ilmu Manajemen (PPIMAN)*, 4(2), 21–28.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hiban, F. I., & Hermawati, R. (2025). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mercindo Autorama Mampang Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 5(1), 66–76.
- Indomobil Plaza Aceh. (2024, Februari 21). *AION Y Plus bisa cash/kredit, ready unit & test drive*. Facebook.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurjanah, N., & Rambe, S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Kue Alessia Cake. *Jurnal Pengembangan*, 4(1), 33–41.
- Prasetyo, H., & Handayani, T. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Robere Manajemen Indonesia. *Jurnal Kajian Strategi (JKS)*, 5(2), 45–55.
- Rajagukguk, P., Isoni, I., Supriadi, D., & Hadi, S. S. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Soekarno Hatta Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (JEBMA)*, 8(1), 52–61.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinaga, R., & Syahputra, R. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mercindo Autorama Mampang. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Riset (JIPER)*, 10(1), 12–20.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.