



## ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN YANG DIPENGARUHI OLEH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA

Siti Aisyah<sup>\*1</sup>, Hablil Ikhwana<sup>2</sup>, Rusli Efendi Damanik<sup>3</sup>

<sup>12,3</sup>Universitas Al Washliyah, Medan, Indonesia

\*Corresponding Author: [sitiaisyag.caa234@gmail.com](mailto:sitiaisyag.caa234@gmail.com)

<p><b>Info Article</b></p> <p>Received: 27 Maret 2025</p> <p>Revised: 15 April 2025</p> <p>Accepted: 04 Mei 2025</p> <p>Publication: 30 Mei 2025</p>	<p><b>Abstract:</b> <i>After the Covid-19 pandemic, people want banking services that are fast, cheap, easy, and efficient. This study analyzes the effect of job training and work discipline on employee performance at PT Bank Sumut Medan Head Office. Using quantitative methods with a causality approach. The population in this study as many as 43 employees were sampled. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that both job training and work discipline had a positive effect on employee performance, but the effect was not statistically significant. Of the two variables, work discipline has a greater influence. However, the simultaneous influence of the two variables is very weak. The coefficient of determination test shows that only 3.4% of the variation in employee performance can be explained by training and work discipline, while the remaining 96.6% is influenced by other factors that have not been studied. This suggests the need for further research with additional variables.</i></p>
<p><b>Keywords:</b> Work Training, Work Discipline, and Employee Performance.</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai</p>	<p><b>Abstrak:</b> Setelah pandemi Covid-19, masyarakat menginginkan layanan perbankan yang cepat, murah, mudah, dan efisien. Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 43 pegawai dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik pelatihan kerja maupun disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Dari kedua variabel, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar. Meskipun demikian, secara simultan pengaruh kedua variabel tersebut sangat lemah. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa hanya 3,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan dan disiplin kerja, sementara 96,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut dengan variabel tambahan.</p>
<p><i>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</i></p> 	

## INTRODUCTION

Pesatnya perkembangan teknologi informasi sejak era teknologi berbasis Web 1.0 dan Web 2.0 di tahun 1990-an hingga munculnya teknologi Web 3.0 telah mengubah pola konsumsi dan perilaku masyarakat secara drastis (Saragih & Husain, 2012). Evolusi riset teknologi ini memberikan dampak signifikan di berbagai sektor, yang ditandai oleh globalisasi dan era komputerisasi yang semakin kompleks (Sani & Pusparini, 2024). Salah satu sektor yang sangat terpengaruh oleh dinamika ini adalah sektor keuangan dan perbankan, yang memiliki peran utama dalam kehidupan masyarakat modern (Handayani, 2022). Oleh karena itu, institusi keuangan dituntut untuk beradaptasi secara cepat melalui digitalisasi layanan dan inovasi produk agar tetap relevan di era Web 3.0.

Kondisi ini semakin diperkuat setelah pandemi COVID-19, yang secara tidak langsung mempercepat perubahan perilaku masyarakat dalam mengakses layanan perbankan. Masyarakat kini menuntut layanan yang cepat, murah, mudah, dan efisien sebagai kebutuhan dasar di era digital. Fenomena ini turut dirasakan oleh PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan, salah satu lembaga keuangan daerah yang memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung pertumbuhan ekonomi regional. Bukan hanya adopsi teknologi yang menjadi sorotan, namun kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja pegawai, menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk itu, dalam upaya mengoptimalkan kinerja pegawai, dua faktor utama yang dianggap strategis adalah pelatihan kerja dan disiplin kerja. Menurut Nitisemito dalam Abarca (2013), pelatihan merupakan upaya sistematis untuk memperbaiki tingkah laku, sikap, serta mengembangkan pengetahuan karyawan agar selaras dengan tujuan perusahaan. Dessler (2020) juga menyebut pelatihan sebagai proses pemberian keterampilan kepada pegawai, baik baru maupun lama, agar mereka mampu melaksanakan tugas dengan baik. Pelatihan tidak hanya bertujuan meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga berperan strategis dalam menyelaraskan antara kebijakan SDM dan kebutuhan bisnis (Rahardjo, 2021). Sutrisno (dalam Suwara, 2022) bahkan menekankan pelatihan sebagai bentuk investasi untuk mengantisipasi kebutuhan pekerjaan di masa mendatang.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga menjadi variabel kunci yang tidak dapat diabaikan. Sondang (dalam Irwanto & Melinda, 2015) menyatakan bahwa disiplin adalah bentuk pelatihan dalam membentuk perilaku dan sikap pegawai agar mampu bekerja sama secara sukarela untuk mencapai tujuan kerja. Disiplin tidak sekadar kepatuhan terhadap perintah atau aturan, tetapi juga mencerminkan tingkat kesadaran dan tanggung

jawab individu dalam menjalankan tugas (Yoesana, 2013). Dalam lingkungan kerja, disiplin membentuk suasana yang tertib dan terorganisir sehingga mendorong produktivitas yang lebih tinggi (Rahardjo, 2021).

Kinerja pegawai sendiri didefinisikan sebagai hasil kerja dalam bentuk kuantitas dan kualitas yang dicapai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2020). Kinerja merupakan outcome dari berbagai faktor, di antaranya kemampuan, motivasi, serta faktor psikologis seperti IQ, pengetahuan, dan keterampilan. Sutrisno (2020) menegaskan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan teknis dan motivasi kerja yang bersumber dari dalam individu.

Namun demikian, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai persoalan di lapangan. Berdasarkan pengamatan awal di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan, ditemukan beberapa permasalahan seperti pelatihan kerja yang belum sepenuhnya efektif, masih adanya pegawai yang terlambat, hingga kurangnya rasa tanggung jawab atas kesalahan kerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai seberapa besar kontribusi pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Beberapa studi terdahulu juga menunjukkan temuan yang beragam. Misalnya, penelitian oleh Taufik (2018) menunjukkan bahwa pelatihan hanya memberikan pengaruh sebesar 20,9% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, studi oleh Hanindiya et al. (2022) menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja, disiplin kerja sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Sebaliknya, Nova Syafrina (2017) justru menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor swasta.

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu Terkait Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai**

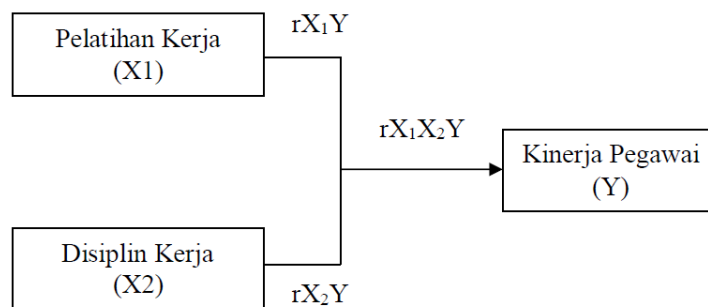
Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
Nova Syafrina (2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru	Regresi linear sederhana, uji t	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Muh. Taufik (2018)	Pengaruh pelatihan pegawai di Balai Diklat Keagamaan Makassar terhadap kinerja	Regresi sederhana	Pelatihan berpengaruh sebesar 20,9% terhadap kinerja
Hanindiya dkk. (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan disiplin sebagai variabel intervening	Analisis kuantitatif	Disiplin tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja

Berdasarkan gap yang muncul dari hasil penelitian-penelitian tersebut, masih diperlukan pemahaman kontekstual dan model konseptual yang spesifik dalam mengevaluasi kontribusi pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Seperti disampaikan oleh Husain (2019), penelitian yang baik harus dibangun dalam kerangka konseptual yang jelas, terstruktur, dan dibatasi oleh parameter spesifik yang relevan dengan konteks penelitian.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan strategis untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

## METHOD

Skema dari kerangka konseptual penelitian yang telah ditinjau dari beberapa penelitian terdahulu:



**Gambar 1** Model Kerangka Konseptual

Sumber: Diajukan pada penelitian ini (2024)

Dengan demikian penelitian ini merumuskan hipotesis alternatif yang dinyatakan: (1) Diduga variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai (sebagai  $H_{a1}$ ). (2) Diduga variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai (sebagai  $H_{a2}$ ). (3) Diduga variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan (sebagai  $H_{a3}$ ).

Jenis penelitian yaitu kausalitas menggunakan analisis berbasis kuantitatif. Subjek penelitian ini yaitu pegawai PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan menggunakan objek penelitiannya yaitu variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Jenis dan sumber data mencakup data primer pada penelitian ini, merupakan kuesioner penelitian, sementara sebagai dokumentasi dari jurnal, buku

referensi, majalah, website, dan lain-lain digunakan data sekunder. Penggambaran subyek atau obyek dalam penelitian dikenal dengan sebutan deskripsi (Santosa, 2020, hal. 11).

Populasi penelitian melibatkan seluruh pegawai yang bekerja di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan yaitu 43 orang dengan penetapan sampel jenuh dengan jumlah yang sama dengan populasi dalam teknik pengambilan samplangnya, karena bahwa jumlah responden kurang dari ( $< 100$ ) (Arikunto, 2014, hal. 134). Pengukuran variabel Pelatihan Kerja (X1) menggunakan 3 (tiga) indikator program pelatihan pegawai yaitu kemampuan, pengetahuan dan proses pelatihan (Mangkunegara, 2020). Variabel Disiplin Kerja (X2) menggunakan 8 (delapan) indikator yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2021). Variabel Kinerja Pegawai dengan 4 (empat) indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja, dan sikap kerja (Sutrisno, 2020). 10 item pernyataan kuesioner dari masing-masing variabel untuk mengkonstruksi variabel penelitian pada studi ini. Kuesioner sebagai instrumen digunakan pada penelitian ini dengan skala 'Likert' sebagai pengukurannya (Sani, Wiliani, & Husain, 2019).

Teknik analisis data dilakukan untuk mengolah atau memproses data menjadi sebuah outcome (hasil) atau informasi yang sah dan juga mudah dipahami oleh orang umum. Data dianalisis dengan teknik yaitu analisis regresi berganda, yang diawali dengan uji keabsahan instrumen penelitian agar diketahui absah atau tidaknya item pernyataan dan uji reliabilitas instrumen yang mensyaratkan nilai cronbach's alpha menurut Nunnally (1994) lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2021, hal. 48), menghasilkan instrumen yang reliable (dapat diterima). Kemudian, dilakukan uji asumsi klasik dan diakhiri dengan uji hipotesis melalui pengujian koefisien determinasi (R-Square), uji-F dan uji statistik t.

## **RESULTS AND DISCUSSION**

### **Results**

Penelitian ini dilaksanakan selama 8 (delapan) bulan yakni dimulai dari bulan Januari sampai dengan Agustus 2024 yang yang berdomisili di Jln. Imam Bonjol No.18, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Propinsi Sumatera Utara. Pemrosesan data penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Ver22. Dari 43 (empat puluh tiga) responden yang diteliti, pegawai memiliki karakteristik yaitu memiliki rentang usia 31-40 tahun adalah mayoritas sebesar 34,88 persen dengan jenis kelamin laki-laki sebesar

58,14 persen sisanya adalah perempuan. Masa kerja pegawai cukup bervariasi dengan mayoritas 6-10 tahun dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 55,81 persen, S2 sebesar 13,96 persen, Diploma sebesar 18,6 persen dan SMA atau SMK sebesar 11,63 persen.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian (Koefisien R)**

Item ke-	Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Kinerja Pegawai (Y)
1	0,662	0,427	0,630
2	0,522	0,772	0,516
3	0,406	0,422	0,298
4	0,640	0,807	0,660
5	0,636	0,831	0,466
6	0,526	0,847	0,632
7	0,433	0,405	0,630
8	0,644	0,880	0,428
9	0,452	0,856	0,479
10	0,522	0,770	0,373

Sumber: Olah data Penulis (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas atas variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), variable Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan R-Score keseluruhan item lebih dari r tabel (0,2573) (Ghozali, 2021, hal. 463) pada 30 (tiga puluh) pernyataan yang diuji, artinya butir dinyatakan sah atau valid dalam menjelaskan masing-masing variabelnya.

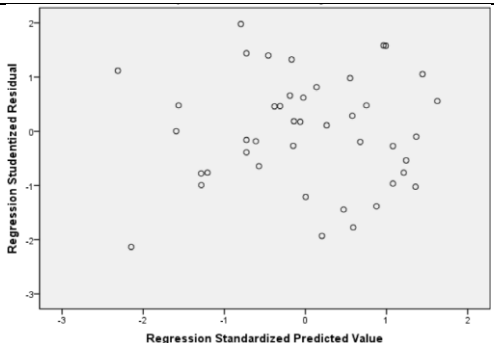
**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian (Cronbach's Alpha)**

Skor	Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Kinerja Pegawai (Y)
Cronbach's Alpha	0,845	0,920	0,823

Sumber: Olah data Penulis (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas atas seluruh dari variable penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* masing-masing sebesar 0,845, 0,920, dan 0,823, artinya konstruk dinyatakan *reliable* atau dapat diterima dalam mengkonstruksikan masing-masing variabelnya.

**Tabel 4 Rangkuman Hasil Uji Asumsi Klasik**

Perolehan Skor	Normalitas Data	Multikolinearitas	Heteroskedastisitas
	probabilitas sebesar 0,988 (> 0,05)	VIF = 1,036   tolerance 0,965 dari masing-masing variabel $X_1$ dan $X_2$	

Sumber: Olahdata Penulis (2024)

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik atas normalitas data diperoleh Asymp. Sig. (2-tailed) dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,988, kemudian perolehan skor VIF (< 10 yaitu 1,036) dengan nilai *tolerance* (0,1 >) yaitu 0,965. Titik-titik pada *scatter* diagram memperlihatkan penyebaran data secara acak yang berada di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu (grafik *scatterplot*). Artinya, ketiga asumsi klasik ini memenuhi persyaratan atas pengujian tersebut sehingga dilanjutkan ke tahap pembuktian dalam uji hipotesis.

**Tabel 5 Rangkuman Uji Hipotesis**

Model	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	t-Statistik	Probabilitas Signifikansi
(Constant)	36,178	6,224	0,000
Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	0,024	0,216	0,830
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,126	1,113	0,272
<b>R-Square</b>	0,034	<b>Uji F</b>	0,497

Sumber: Olah data Penulis (2024)

Hasil output SPSS Ver22 data pada penelitian ini menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 36,178 + 0,024X_1 - 0,126X_2 + \varepsilon$

### Discussion

Rangkuman Tabel 5 output SPSS untuk hasil uji hipotesis, yang pertama dinyatakan yaitu diduga variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Adapun output t-statistik diperoleh sebesar 0,216 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,830 (> 0,05), artinya pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan tetapi tidak signifikan. Hasil ini tidak sesuai dengan bukti empiris penelitian terdahulu yaitu Muh Taufik (2018) yang menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan kota Makassar dengan koefisien sebesar 20,9 persen sementara pada penelitian ini hanya 2,4 persen. Pelatihan kerja yang dilakukan pada temuan penelitian ini dinilai tidak sepenuhnya efektif untuk meningkatkan profesional SDM pegawai. Hal ini dibuktikan dengan masih terdapat nilai R-hitung (pada Tabel 2) dengan skor yang rendah yaitu pelatihan membantu saya mengembangkan kemampuan pemecahan masalah dalam pekerjaan, memahami perkembangan terbaru dalam industri perbankan serta metode yang digunakan (misalnya: diskusi, simulasi, praktik) efektif dalam membantu belajar.

Hasil uji hipotesis, yang kedua dinyatakan yaitu diduga variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Adapun output t-statistik diperoleh sebesar 1,113 dengan

probabilitas signifikansi sebesar 0,272 ( $> 0,05$ ), artinya disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan tetapi tidak signifikan. Hasil ini sesuai dengan bukti empiris penelitian terdahulu yaitu Hanindiya, dkk. (2022) yang menggunakan disiplin kerja sebagai intervening, dimana berpengaruh langsung tidak signifikan pada Kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Simalungun sementara pada penelitian ini hanya 12,6 persen. Disiplin kerja di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan pada temuan penelitian ini juga dinilai tidak sepenuhnya efektif untuk dapat melaksanakan program kerja yang telah direncanakan. Hal ini dibuktikan dengan masih terdapat nilai R-hitung (pada Tabel 2) dengan skor yang rendah yaitu motivasi untuk disiplin karena melihat sikap dan perilaku pimpinan serta hubungan antara atasan dan bawahan di perusahaan yang harmonis dan saling menghormati.

Hasil uji hipotesis, yang ketiga dinyatakan yaitu diduga variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan secara simultan. Adapun output F-statistik diperoleh probabilitas signifikansi sebesar 0,497 ( $> 0,05$ ), artinya pelatihan kerja dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan secara signifikan. Besarnya kontribusi atas determinan koefisien sebesar 0,034 (Tabel 5), artinya hanya 3,4 persen pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan, sisanya sebesar 96,6 persen dipengaruhi oleh banyak faktor lain yang tidak diteliti.

## CONCLUSION

Atas hasil analisis dan pembahasan, baik pelatihan kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan pada penelitian ini, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Meskipun kedua variabel independen menunjukkan hubungan positif dengan kinerja pegawai, pelatihan kerja dan disiplin kerja pengaruhnya tidak cukup kuat secara simultan untuk dianggap signifikan secara statistik. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Hasil uji koefisien determinasi memiliki kekuatan prediktif yang sangat rendah, hanya 3,4 persen yang dapat berkontribusi kepada kinerja pegawai dapat

dijelaskan oleh pelatihan kerja dan disiplin kerja, sebagian besar lainnya yang mempengaruhi dalam kinerja pegawai (96,6%) dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Beberapa saran yang dapat dipertimbangkan: (1) Meski penelitian tidak menunjukkan pengaruh signifikan, perusahaan perlu mengevaluasi efektivitas program pelatihan yang ada. (2) Pertimbangkan untuk merancang ulang program pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan. (3) Meski tidak terbukti signifikan, perusahaan tetap perlu memastikan bahwa sistem disiplin kerja diterapkan secara konsisten dan adil. (4) Pertimbangkan untuk mengembangkan pendekatan yang lebih positif dalam menegakkan disiplin, seperti penghargaan untuk kehadiran dan ketepatan waktu yang baik.

## REFERENCES

- Arikunto, S. (2014). PROSEDUR PENELITIAN: SUATU PENDEKATAN PRAKTEK (Revision 4th Ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bank Sumut. (2023). Annual Report 2022: PERKUAT TRANSFORMASI DIGITAL MELALUI SINERGI DAN KOLABORASI (STRENGTHEN DIGITAL TRANSFORMATION THROUGH SYNERGY AND COLLABORATION). Medan: PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara. Diambil dari <https://www.banksumut.co.id/wp-content/uploads/2023/04/AR-Sumut-2022-27-April-Rev2.pdf>
- Dessler, G. (2020). HUMAN RESOURCES MANAGEMENT (16th Ed.). England: Pearson Education Limited.
- Ghozali, I. (2021). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM STATISTIK SPSS 26 (10th Ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, S. S. (2022, Nopember 24). TUNTUTAN ZAMAN, PERBANKAN SAMBUT ERA DIGITAL DAN WEB 3.0. Retrieved Maret 2024, from Espos.id: <https://bisnis.espos.id/tuntutan-zaman-perbankan-sambut-era-digital-dan-web-3-0-1481372>
- Hanindiya, B., Ekawati, Y. A., Kurniawan, H., Mustaruddin, & Sanjaya, M. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN

- SIMALUNGUN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. Seminar Nasional Bidang Kesehatan, Ekonomi, Pendidikan dan Kemasyarakatan (SINAS TAMPAN). 4, pp. 185-198. Official Conference Efarina University. Diambil dari <https://proceeding.unefaconference.org/index.php/TAMPAN/article/view/177>
- Hasibuan, M. S. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Reguler ed., Vol. 25). Jakarta: PT Bumi Aksara Group.
- Husain, T. (2019). AN ANALYSIS OF MODELING AUDIT QUALITY MEASUREMENT BASED ON DECISION SUPPORT SYSTEMS (DSS). European Journal of Scientific Exploration, 2(6), 1-9.
- Irwanto, T., & Melinda, T. F. (2015). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN PROVINSI BENGKULU. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 3(2), 215-228. doi:10.37676/ekombis.v3i2.148
- Mangkunegara, A. A. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Instansi (XIV Ed.). Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Rahardjo, D. A. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Sani, A., & Pusparini, N. N. (2024). RISET TEKNOLOGI INFORMASI (SEBUAH PEMAHAMAN DAN IMPLEMENTASI) (Cetakan 1). Yogyakarta: PT Penamuda Media.
- Sani, A., Wiliani, N., & Husain, T. (2019). SPREADSHEET USABILITY TESTING IN NIELSEN'S MODEL AMONG USERS OF ITSMES TO IMPROVE COMPANY PERFORMANCE. European Journal of Scientific Exploration, 2(6), 1-9.
- Santosa, A. D. (2020). ANALISIS KUANTITATIF MENGGUNAKAN STATA (Cetakan 1). Yogyakarta: Penerbit Kepel Press.
- Saragih, H., & Husain, T. (2012). PENGARUH FITUR-FITUR BLOG TERHADAP CONTINUANCE INTENTION TO VISIT BLOGS PADA TOKO ONLINE MULTIPLY. Journal of Computer Information, 1(1), 5-18.
- Siagian, S. P. (2009). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Edisi 1, Cetakan ke-17). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Cetakan 1). Jakarta: Prenada Media Group (Divisi Kencana).

- Suwara, A. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LAPAS KELAS II A PEKANBARU. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Pekanbaru: Universitas Islam Riau. Diambil dari <https://repository.uir.ac.id/16613/>
- Syafrina, N. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKA FAJAR PEKANBARU. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12. Diambil dari <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Taufik, M. (2018). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN KOTA MAKASSAR. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Diambil dari [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/1889-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/1889-Full_Text.pdf)
- Yoesana, U. (2013). HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MUARA JAWA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Mulawarman. Diambil dari <https://portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=150>