



Dampak Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR

Alicia Mercy Sitompul^{1*}, Dewi Fadila¹, Paisal¹

¹Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia

*Korespondensi Penulis: aliciamercysitompul@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the effect of training and work discipline on employee performance at PT Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (Perseroda). A quantitative approach with multiple linear regression analysis was applied, and data were obtained through questionnaires distributed to 50 employees who also represented the study population. The results indicate that both training and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, either partially or simultaneously. Well-planned training programs enhance employees' knowledge, technical abilities, and professionalism, enabling them to perform their duties more efficiently. Meanwhile, work discipline promotes responsibility, punctuality, adherence to company regulations, and consistency in task completion. Together, these variables explain 37.4% of the variation in employee performance, while the remaining percentage is influenced by other factors not examined in this study. The findings emphasize that structured and continuous training programs, combined with consistent discipline enforcement, play a strategic role in developing high-performing human resources. Therefore, organizations should prioritize improving employee competence and discipline to achieve optimal performance and effectively support the realization of organizational goals.

Keywords: Banking; Employee Performance; Human Resource; Training, Work Discipline

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (Perseroda). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, dan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan yang juga menjadi populasi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Program pelatihan yang terencana dengan baik mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan teknis, serta profesionalisme karyawan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Sementara itu, disiplin kerja mendorong tanggung jawab, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta konsistensi dalam penyelesaian tugas. Secara bersama-sama, kedua variabel ini menjelaskan 37,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan serta penegakan disiplin yang konsisten berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu memprioritaskan pengembangan kompetensi dan disiplin kerja guna mencapai kinerja optimal serta mendukung tujuan organisasi secara efektif.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Pelatihan; Perbankan; SDM

1. LATAR BELAKANG

Saat ini, perbankan menghadapi tantangan yang semakin kompleks, mulai dari persaingan usaha, kemajuan teknologi informasi, hingga peningkatan regulasi. Oleh sebab itu, Sektor ini dituntut guna mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia agar mampu beradaptasi melalui berbagai perubahan, sebab sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan pada pencapaian tujuan organisasi (Simbolon pada Sofiyanto, 2023). PT BPR sebagai sebuah lembaga keuangan dituntut mengoptimalkan prestasi kerja pegawai demi menjaga produktivitas serta kepuasan nasabah. Menurut Sidiandi pada Kusumayati (2020), kinerja adalah hasil kerja individu yang dipengaruhi kemampuannya yakni menjalankan tugas.

Evaluasi kinerja bank pada 2022–2024 mengindikasikan tren penurunan meliputi tiga indikator utama: kinerja, kompetensi, dan nilai-nilai. Rata-rata kinerja masih tergolong sangat baik (4,04), meskipun demikian kompetensi (1,61) dan nilai-nilai (1,97) berada di bawah standar ideal. Penurunan ini menandakan diperlukannya perbaikan, terutama melalui peningkatan program pelatihan dan kedisiplinan kerja (Wiyono, 2021).

Wawancara mengungkap penyebab utama belum optimalnya kinerja adalah ketimpangan program pelatihan akibat keterbatasan anggaran serta rendahnya kedisiplinan kerja. program pelatihan krusial guna mengoptimalkan kemampuan, efisiensi, dan sikap profesional (Suryani & Zakiah, 2019). akan tetapi, kesempatan program pelatihan belum merata, akibatnya menghambat perkembangan karyawan. Selain itu, tingkat kedisiplinan masih rendah. Data absensi 2024 mengindikasikan jumlah karyawan sakit berkisar 5–20 orang per bulan, izin 2–14 orang, dan keterlambatan 3–18 orang. organisasi memiliki aturan disiplin seperti kewajiban surat dokter, pemotongan uang makan bagi yang terlambat, dan pengurangan cuti bagi yang izin tanpa pemberitahuan. akan tetapi, pelanggaran umumnya hanya berujung pada teguran, yang menandakan kepatuhan masih lemah. Disiplin yang baik mencerminkan komitmen dan tanggung jawab, yang berdampak langsung pada produktivitas (Jepry & Mardika pada Hayati, 2024).

Sejumlah Kajian terdahulu mengindikasikan temuan yang bervariasi. Beberapa studi, seperti pada PT Bank Sumut Syariah KCP Stabat dan Pegadaian Kota Sungai Penuh, membuktikan yang program pelatihan turut memengaruhi signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain, penelitian di Dinas Pertanian Luwu Timur dan PT KJP justru menemukan pengaruh yang tidak signifikan. Variasi hasil penelitian sebelumnya menjadi alasan untuk melakukan studi lanjutan dengan fokus pada pengaruh program pelatihan dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan di PT BPR

2. KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Cahya dkk. (2021) mendefinisikan program pelatihan sebagai sebuah proses guna mengoptimalkan keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan demi mendukung pengembangan diri. Sutrisno pada Kosdianti menyebut program pelatihan sebagai sebuah strategi efektif guna menghadapi perubahan bisnis yang cepat, sedangkan Simamora memandangnya sebagai sebuah serangkaian kegiatan yang dimaksudkan mengembangkan kompetensi, pengalaman, dan sikap kerja individu. Menurut Mathis pada Setiawan program pelatihan merupakan suatu proses yang memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan tertentu guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Yunizha (2022), program pelatihan dimaksudkan mengoptimalkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan guna mengoptimalkan produktivitas dan kinerja. Selain itu, program pelatihan dapat memotivasi karyawan, mengoptimalkan kepuasan kerja, serta memperkuat kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Mangkunegara pada Ridwan (2023) mengemukakan enam indikator program pelatihan, yaitu: 1 tujuan yang jelas, terukur, dan spesifik guna mengoptimalkan keterampilan serta etika kerja; 2 metode yang disesuaikan melalui materi agar efektif; 3 materi yang mencakup topik seperti manajemen, komunikasi profesional, kedisiplinan, kepemimpinan, dan teknik penyusunan laporan; 4 kualifikasi peserta, umumnya pegawai tetap atau yang direkomendasikan atasan; 5 pelatih yang ahli, mampu memotivasi, dan menguasai teknik interaktif; serta 6 frekuensi program pelatihan, di mana semakin sering diikuti semakin besar peluang peningkatan keterampilan kerja.

Disiplin Kerja

Sinambela (2021) menjelaskan yang kedisiplinan kerja merupakan kesadaran serta kemauan pegawai guna menaati aturan organisasi dan norma sosial. Aljabar (2020) menekankan fungsi disiplin sebagai sebuah sarana manajer pada membentuk perilaku pegawai sekaligus mengoptimalkan kepatuhan terhadap ketentuan. Sementara itu, Arifin (2022) mendefinisikan disiplin sebagai sebuah sikap kesiapan dan kemauan guna menaati aturan di lingkungan kerja. Harlie pada Jufrizien (2021) menyebutkan delapan indikator kedisiplinan kerja, yaitu ketepatan hadir, prioritas pada kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, pemanfaatan waktu secara efisien, penguasaan keterampilan sesuai tugas, motivasi kerja yang tinggi, sikap positif, serta kemampuan kreatif dan inovatif.

Kinerja karyawan

Kinerja adalah pencapaian individu pada organisasi yang disesuaikan melalui tugas serta tanggung jawabnya. Menurut Ainsworth, Smith, dan Millership, kinerja dapat dipahami sebagai sebuah output berupa barang maupun jasa, sementara Setiyawan menekankannya pada aspek kuantitas dan kualitas yang sesuai standar organisasi. Wiyono menjelaskan lima indikator kinerja karyawan, yaitu kuantitas (jumlah tugas yang terselesaikan), kualitas (tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar), ketepatan waktu (kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal), efektivitas (pemanfaatan sumber daya secara optimal), dan kehadiran (konsistensi hadir untuk mendukung kelancaran pekerjaan).

3. METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan melalui pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dari sumber sekunder serta primer, melalui wawancara tatap muka melalui bagian sumber daya manusia. Selain itu, juga diperoleh dari sebaran angket kepada 50 karyawan. Analisis data melalui proses analisis data dilakukan melalui tahapan pemeriksaan asumsi klasik dan evaluasi instrumen penelitian, kemudian dilanjutkan dengan penggunaan regresi linear berganda untuk menguji hubungan antarvariabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

A. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan menilai konsistensi instrumen. Suatu instrumen dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach's Alpha-nya berada di atas 0,60

Tabel 1. Uji Reliabilitas Instumen Penelitian

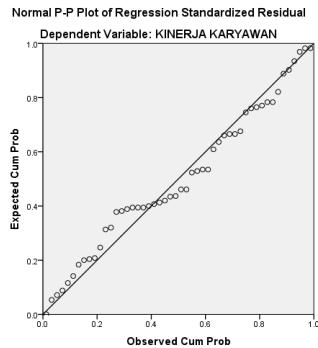
Variabel	Cronbach Alfa	Nilai Alfa	Keterangan
Pelatihan (X₁)	0,838	0,060	Reliabel
Disiplin Kerja (X₂)	0,870	0,060	Reliable
Kinerja Karyawan	0,931	0,060	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 1, nilai Cronbach's Alpha pelatihan (X1) Nilai reliabilitas yang diperoleh yaitu sebesar 0,838 untuk variabel pelatihan (X1), 0,870 untuk disiplin kerja (X2), serta 0,931 untuk kinerja karyawan (Y). Karena seluruh nilai berada di atas 0,60, instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas Kurva P-Plot

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Kumpulan data memenuhi asumsi normalitas jika posisi titik yang muncul pada grafik P-P Plot sejajar melalui garis diagonal dan histogram menyerupai kurva lonceng. Data menunjukkan pola distribusi yang normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

B. Uji Multikolinearitas

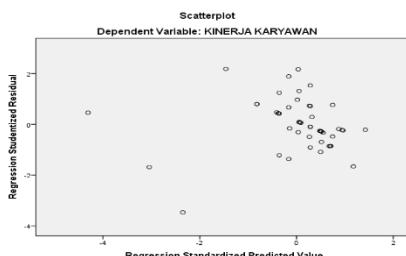
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan X1	0,801	1,249
Disiplin Kerja X2	0,801	1,249

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Diperoleh hasil guna kedua faktor yaitu X1 (pelatihan) dan X2 (disiplin kerja) melalui VIF atau Variance Inflation Factor sebesar 1.249 akibatnya menandakan yang VIF values < 10 yang artinya dapat ditarik konklusi yang kedua independen variabila tidak mengalami multikollinearitas, yang memenuhi asumsi.

C. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Titik pada grafik terlihat menyebar di bagian kiri dan cenderung mengumpul di sisi kanan. akan tetapi, tidak ditemukan pola tertentu pada residual yang mengindikasikan ketidaksimetrisan. Oleh sebab itu, Analisis data menyingkap ini tidak mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas yang berarti.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

A. Uji Hipotesis

Tabel 3. Output Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.001	9.368	.596
	PELATIHAN	.459	.199	.292
	DISIPLIN	.424	.121	.433
	KERJA			.001

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Dari informasi yang terhimpun yang tersaji dalam tabel 3, koefisien variabel X1 (pelatihan) adalah 0,459 sedangkan variabel X2 (disiplin kerja) memiliki koefisien 0,424, melalui konstanta sebesar 5.001. Temuan dari analisis regresi berganda dinyatakan sebagai sebuah berikut:

$$Y = 5,001 + 0,459 X_1 + 0,424 X_2$$

Menurut hasil persamaan di atas diperoleh:

- Koefisien β_1 sebesar 0,459 mengindikasikan adanya hubungan positif antara pelatihan (X1) dan kinerja karyawan (Y). Apabila program pelatihan bertambah satu satuan, maka kinerja diprediksi naik sebesar 0,459%.
- Koefisien β_2 sebesar 0,427 menandakan terdapat korelasi positif diantara variabel disiplin kerja (X2) bersama dengan kinerja pegawai (Y) hasil menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan pada tingkat kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kenaikan kinerja sebesar 0,427.

B. Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji t

Variabel	t	Sig
(consant)	.534	.596
Gaya Kepemimpinan (X1)	2.306	0.026
Kerja Tim (X2)	3.497	0.001

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Variabel pelatihan (X_1) memperoleh t-hitung $2,306 > t$ -tabel $2,016$ melalui signifikansi $0,026 < 0,05$, di sisi lain, disiplin kerja (X_2) memiliki t-hitung $3,497 > 2,016$ nilai Sig. (0,001) yang berada di bawah batas $0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti keduanya menyiratkan bahwa variabel ini dari hasil pengujian diperoleh bukti bahwa variabel tersebut memberikan dampak positive dan secara parsial berdampak pada kinerja pegawai PT BPR.

C. Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji F

Variabel	f	Sig
Regression	15.622	.000 ^b

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Perbandingan menjelaskan bahwa F-hitung sebesar $15,622 >$ dengan F-tabel bernilai $3,191$ menandakan yang variabel pelatihan (X_1) dan faktor disiplin kerja (X_2) secara keseluruhan secara serentak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT BPR.

D. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of Square	the Estimate
1	.632 ^a	.399	.374	2.484	

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Nilai Adjusted R Square sebesar $0,374$ menandakan yang $37,4\%$ variasi kinerja pegawai dapat diprediksi dari pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan $62,6\%$ nilai sisanya merupakan pengaruh dari faktor eksternal yang tidak tercakup dalam oservasi. Semakin tinggi Adjusted R Square, semakin besar kontribusi kedua variabel terhadap kinerja karyawan PT BPR.

Pembahasan

A. Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Analisis menandakan yang pelatihan memiliki pengaruh positif yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana terlihat dari t-hitung sebesar $2,306 > t$ -tabel 2,016 dan nilai Sig. $0,026 < 0,05$. Nilai koefisien regresi mengindikasikan sebesar 0,459 menandakan yang setiap kenaikan satu unit program pelatihan memperbaiki prestasi kerja sebesar 0,459 unit. Hasil wawancara mengindikasikan yang di PT BPR, program pelatihan masih belum merata dan terjadwal, akibatnya peningkatan prestasi kerja pegawai belum sepenuhnya konsisten. Temuan ini sejalan melalui penelitian Nurhayati dkk (2022) di unit KCP Stabat dari PT Bank Sumut Syariah yang membuktikan adanya pengaruh program pelatihan serta tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, temuan tersebut berbeda melalui riset Sriwati Miri dkk yang menandakan yang pelatihan tidak berpengaruh signifikan. Secara teori, hasil Studi yang dilakukan ini mendukung pandangan Widayasari dkk. (2021) yang pelatihan berperan memperkecil kesenjangan kinerja, mengoptimalkan efektivitas, serta menyediakan kesempatan karyawan mengembangkan keterampilan sesuai kebutuhan organisasi.

B. Dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-hitung (3,497) melebihi t-tabel (2,016) dan nilai signifikansi (0,001) berada di bawah batas 0,05, sehingga membuktikan yang disiplin kerja bersifat positif yang signifikan untuk kinerja. Nilai koefisien regresi mengindikasikan 0,424 menandakan yang setiap perubahan positif sebesar satu satuan kedisiplinan kerja berpotensi menaikkan tingkat kinerja mencapai 0,424 unit. Peraturan disiplin di PT BPR mencakup jam kerja, sanksi keterlambatan, dan kewajiban surat dokter. akan tetapi, kurangnya kepatuhan individu menurunkan produktivitas. Temuan ini sejalan melalui Indriyani dkk. (2023) yang mengemukakan disiplin kerja memengaruhi kinerja, meskipun demikian berbeda melalui Tanndy (2022) yang menemukan pelatihan tidak berpengaruh. Hal ini mendukung pendapat Lestari dkk. (2020) yang disiplin krusial guna kelancaran tugas, menciptakan keteraturan, dan suasana kerja kondusif.

C. Dampak Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Simultan)

Temuan dari uji F memperlihatkan jika variabel pelatihan dan disiplin kerja secara serentak berperan secara signifikan dalam memengaruhi kinerja, ditandai melalui nilai F-hitung (15,622) melebihi nilai F-tabel (3,191) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Adjusted R Square sebesar 0,374 menandakan dimana 37,4% variasi kinerja dipengaruhi oleh

kedua faktor penelitian, sementara 62,6% sisanya ditentukan oleh faktor lain, misalnya kompensasi, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi. program pelatihan yang terstruktur mengoptimalkan pengetahuan dan keterampilan, sementara kedisiplinan kerja memastikan konsistensi, tanggung jawab, serta kualitas hasil kerja. Temuan ini sejalan melalui Hasibuan (2015) yang mengemukakan yang kombinasi pelatihan dan disiplin yang konsisten dapat mengoptimalkan produktivitas sekaligus mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, keduanya berperan saling melengkapi pada membentuk sumber daya manusia yang unggul, produktif, dan kompetitif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Studi ini membuktikan baik baik baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama, menegaskan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memberikan dampak positif dan berperan penting terhadap prestasi kerja pegawai PT BPR. Kedua faktor tersebut menjelaskan 37,4% variasi kinerja, sedangkan 62,6% lainnya dipengaruhi faktor di luar penelitian. Temuan ini menggarisbawahi yang pelatihan yang terencana dan penerapan disiplin yang konsisten merupakan faktor krusial pada perbaikan kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, organisasi disarankan guna merancang pelatihan yang terstruktur, relevan, berkelanjutan, dan merata bagi seluruh karyawan agar peningkatan kompetensi dan profesionalisme dapat dirasakan secara kolektif. Selain itu, penguatan budaya disiplin diperlukan dilakukan melalui penerapan aturan yang konsisten, pembinaan yang partisipatif, serta pemberian penghargaan dan sanksi secara adil guna menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab kerja. organisasi juga diperlukan melakukan evaluasi kinerja secara berkala melalui indikator yang objektif dan transparan, akibatnya hasil evaluasi dapat menjadi dasar pengambilan keputusan sekaligus sarana motivasi guna mempertahankan dan memperbaiki prestasi kerja secara berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke-1). DEEPUBLISH.
- Arifin, M., & Sasana, Z. H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Akutansi, Keuangan dan Bisnis Transekonomika*, 2(6), 51. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Cahya, A., Dwi, D., et al. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Journal of Management*, 4(2), 233.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). BUMI AKSARA.
- Jufrizan, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 40. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 144.

Lestari, Y., Mulia, F., & Norisant, N. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 38. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1704

Nurhayati, Y., Kahir, A. F., & Khairunissa. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah KCP Stabat. *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 2(4), 131-142. <https://doi.org/10.51178/jpspr.v2i4.1197>

Ridwan, M. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Toko Mr Market. *Jurnal Administrasi Bisnis Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), 4. <https://doi.org/10.59639/asik.v1i3.37>

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (cetakan ke-5). BUMI AKSARA.

Sofiyanto, et al. (2023). Peran kompetensi pegawai dan komitmen organisasi dalam memediasi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. *Journal Ekonomics and Banking*, 5(2), 249. <https://doi.org/10.35829/econbank.v5i2.339>

Suryani, N. K., et al. (2020). *Kinerja sumber daya manusia* (cetakan ke-1). NILACAKRA.

Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 189. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>

Yunizha, V. (2022). Kenali tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan di perusahaan. *Ruangkerja*. <https://www.ruangkerja.id/blog/pelatihan-dan-pengembangan-karyawan#:~:text=1..Meningkatkan%20Produktivitas,meningkatkan%20produktivitas%20kerja%20secara%20keseluruhan>. Diakses 13 Mei.

Wiyono. (2021). *Manajemen kinerja karyawan*. Penerbit Andi.