

**ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN PROGRAM PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AIRPORT SERVICES  
IMPROVEMENT PT ANGKASA PURA I BANDARA I  
GUSTI NGURAH RAI BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh**

**Ni Made Donna Listiari**

**NIM 2115713018**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2024**

**ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN PROGRAM PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AIRPORT SERVICES  
IMPROVEMENT PT ANGKASA PURA I BANDARA I  
GUSTI NGURAH RAI BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

**Ni Made Donna Listiari**

**NIM 2115713018**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2024**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama** : Ni Made Donna Listiari  
**NIM** : 2115713018  
**Prodi/Jurusan** : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi  
**Bisnis**

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Projek Akhir saya dengan judul:

**“Analisis Disiplin Kerja dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali”**

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Projek Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Projek Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 13 Agustus 2024

Yang menyatakan,



METERAI  
TEMPER  
76ALX319529305

**Ni Made Donna Listiari**

**NIM 2115713018**

**Lembar Persetujuan dan Pengesahan**

**Analisis Disiplin Kerja Dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan  
Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali**

Projek Akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh Ijazah  
Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali

**(NI MADE DONNA LISTIARI)**

**NIM 2115713018**

**Badung, 16 Agustus 2024**

Disetujui oleh,

<b>Nama Dosen Penguji</b>	<b>Tanda Tangan</b>
<b>Ketua Dosen Penguji,</b>  <b>I Made Widianara, S.Psi.,M.Si</b> NIP. 197902182003121002 Dosen Penguji 1,	
<b>Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si</b> NIP. 196401141988112001 Dosen Penguji 1,	
<b>Ni Luh Komang Sudastriani, SE</b> NIP. - Dosen Penguji 2,	

Pembimbing :

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2

  
**(Kadek Eni Marhaeni, SE.,MM)**  
NIP 196203141993032002

  
**(I Made Widianara, S.Psi.,M.Si)**  
NIP 197902182003121002

Disahkan oleh,  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Ketua,

Diketahui oleh,  
Program Studi Administrasi Bisnis  
Ketua,

  
**(Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D)**  
NIP 196409291990032003

  
**(I Made Widianara, S.Psi.,M.Si)**  
NIP 197902182003121002

## PRAKATA

Puji Syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas karunia – Nya sehingga Projek Akhir yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja Dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali” dapat terselesaikan dengan baik. Terelesainya Projek Akhir ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, iijinkanlah penulis berterima kasih kepada Bapak/Ibu :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph. D, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Bapak I Made Widianara, S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali dan sekaligus selaku Dosen Pembimbing Projek Akhir.
4. Ibu Kadek Eni Marhaeni, SE.,MM. selaku Dosen Pembimbing Projek Akhir.
5. Bapak/Ibu Dosen yang pernah mengajar pada Jurusan Administrasi Bisnis.
6. Bapak Handy Heryudhitiawan selaku General Manager PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali.
7. Bapak I Ketut Sarjana selaku Manager Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali.

8. Seluruh karyawan PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali.
9. Keluarga tercinta, Orang tua, Kakak, saudara-saudara serta teman-teman yang telah memberikan semangat, dukungan serta doa yang selalu dipanjatkan.

Serta semua pihak yang tidak bisa disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Projek Akhir ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Projek Akhir ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Badung, 12 Juli 2024

Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

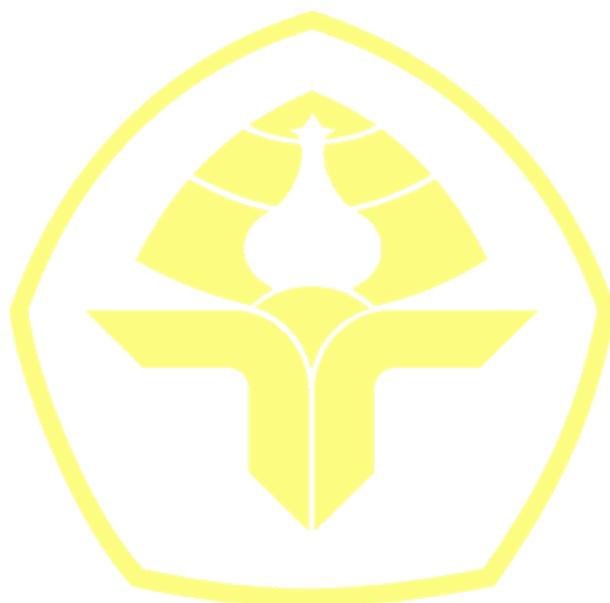
**Ni Made Donna Listiari**

## DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	iii
PRAKATA .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pokok Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Metode Penelitian .....	10
1. Lokasi Penelitian.....	10
2. Objek Penelitian.....	10
3. Populasi dan Sampel Penelitian .....	10
4. Data Penelitian .....	11
5. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	14
6. Definisi Operasional Variabel.....	16
7. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian .....	23
8. Metode Analisis Data.....	24
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	32
A. SIMPULAN.....	32
B. SARAN.....	34
DAFTAR PUSTAKA.....	37

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Hadir Karyawan.....	5
Tabel 1. 2 Kegiatan Program Pelatihan .....	6



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa pengaruh terhadap kehidupan yang tidak bisa dihindarkan. Manusia sebagai salah satu unsur pelaksanaannya harus bisa mengikuti dengan segala perubahan tersebut. Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta melimpahnya sumber daya manusia yang ada pada saat ini mengharuskan manajemen perusahaan berfikir secara seksama bagaimana dapat meningkatkan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik (Marthalia, 2022). Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja dari perusahaan tersebut. Kinerja dari sebuah perusahaan tergantung pada kinerja

karyawannya di mana setiap karyawan merupakan motor penggerak bagi sebuah perusahaan (Liga febrina et al., 2021). Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam menunjang kemajuan perusahaan, di mana karyawan hendaknya mendapat perlakuan secara layak dan adil, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

Menurut Dewi (2019) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peranan penting di dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan juga pemberhentian. Dengan dilakukannya penilaian kinerja karyawan, perusahaan akan memperoleh informasi sejauh mana hasil kerja yang dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan, mampu menggunakan segala kompetensinya dengan efektif dan efisien. Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Andreas (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan mewujudkan

sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam skema strategis suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Gandung (2024) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan instansi.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan karyawan. Pelatihan karyawan pada sebuah perusahaan sangat diperlukan untuk membangun sumber daya manusia yang mampu bersaing di era globalisasi. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun di masa yang akan datang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang harusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan.

Menurut Arulsamy et al. (2023) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin.

Program pelatihan juga akan mempengaruhi kinerja bagi karyawan, dengan semakin berkualitasnya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan maka tentu saja nantinya akan berpengaruh dengan tingkat kualitas dari perusahaan menjadi lebih baik lagi. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan.

Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini diperlukan adanya peran-peran perusahaan dalam menerapkan disiplin kerja dan mengadakan program pelatihan bagi karyawan guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pelaksanaan jasa kebandarudaraan yang memiliki komitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik atau Good Corporate Governance (GCG). Dari hal inilah maka PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai

Bali khususnya di Unit Airport Services Improvement dituntut untuk meningkatkan pelayanan demi mewujudkan kepuasan dan menciptakan citra perusahaan yang baik.

Berdasarkan data yang penulis dapatkan mengenai kehadiran karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali pada periode Agustus 2023 sampai dengan Februari 2024 ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Daftar Hadir Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Karyawan (dalam sebulan)	Jumlah Keterlambatan (dalam sebulan)	Persentase
Agustus 2023	57	851	29	3,40%
September 2023	57	833	36	4,32%
Oktober 2023	57	855	41	4,79%
November 2023	57	849	27	3,18%
Desember 2023	57	861	45	5,22%
Januari 2024	57	884	31	3,50%
Februari 2024	57	805	38	4,72%
	<b>Rata-rata</b>		<b>35,28%</b>	<b>4,16%</b>

Sumber: PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali

Dari tabel 1.1 data kehadiran karyawan di atas terdapat 4,16% keterlambatan karyawan, terjadinya keterlambatan ini tentu saja mempengaruhi capaian atau kinerja dari karyawan, serta mengindikasikan kurangnya rasa disiplin kerja dari karyawan, sehingga target perusahaan yang sudah ditetapkan sulit terpenuhi

dan perlu adanya peningkatan disiplin kerja guna menciptakan kualitas dan kinerja karyawan (Santoso et al., 2024). Selain data mengenai absensi karyawan dalam observasinya penulis menemukan data kegiatan pelatihan karyawan dari periode Agustus 2023 sampai dengan Februari 2024. Berikut merupakan data mengenai kegiatan pelatihan karyawan :

Tabel 1. 2 Kegiatan Program Pelatihan

Bulan	Nama Pelatihan	Tujuan Pelatihan
17 Februari 2024	Hospitality	Untuk mendukung Program Injourney dan upaya
18 Februari 2024	Hospitality	peningkatan pelayanan kepada Customer di Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali

Sumber: PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali

Pada tabel 1.2 menunjukkan data program pelatihan di atas dari periode Agustus 2023 sampai dengan Februari 2024 program pelatihan hanya dilaksanakan sebanyak 2 (dua) kali pada bulan Februari 2024. Program pelatihan sebagai salah satu kegiatan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, tentunya perlu dilakukan secara efektif agar sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan menjadi lebih berkualitas sehingga bisa meningkatkan produktivitas dan efektivitas demi mencapai tujuan bersama (Nzimakwe & Utete, 2024).

Berdasarkan data-data tersebut menjadikan alasan peneliti untuk melakukan penelitian dan pengujian terhadap disiplin kerja dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diharapkan untuk menjadi pedoman perusahaan agar karyawan memajukan kualitas dirinya, menumbuhkan jiwa disiplin terhadap perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Analisis Disiplin Kerja Dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali”**.

## **B. Pokok Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali?
2. Apakah program pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali?
3. Apakah disiplin kerja dan program pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali?
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan Airport Services

Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali?

5. Bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan disiplin kerja dan program pelatihan karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh program pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan program pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali.

5. Untuk mengetahui bagaimana upaya meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan disiplin kerja dan program pelatihan karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan berguna meningkatkan pemahaman terhadap teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah khususnya manajemen sumber daya manusia dengan membandingkan teori yang ada dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah sejenis.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali di Jl. Baypass Ngurah Rai No. 18 Tuban Bali.

### **2. Objek Penelitian**

Objek dari penelitian ini yaitu sumber daya manusia khususnya karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali.

### **3. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali yang berjumlah 57 orang karyawan.

#### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika

populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali.

#### 4. Data Penelitian

##### a. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah mematuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu.

## b. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) data primer merupakan sumber data yang didapatkan langsung dari pengumpulan data. Data yang diperoleh merupakan hasil dari angket yang telah dibagikan kepada responden, yang kemudian responden akan menjawab pernyataan yang sudah tersusun secara sistematis dalam lembar kuesioner. Dalam hal ini data yang didapat diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan. Survei ini dilakukan dengan membagikan kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden yaitu para karyawan PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali mengenai variabel bebas pengaruh disiplin kerja dan program pelatihan terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan.

### 2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui orang lain. Peneliti mendapatkan tambahan data melalui berbagai sumber, mulai dari buku, jurnal

online, artikel, berita dan penelitian terdahulu sebagai penunjang data maupun pelengkap data.

Dalam hal ini penelitian ini diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang diperoleh dari internet dan jurnal-jurnal yang ada. Selain itu data sekunder ini berupa profil perusahaan, riwayat singkat perusahaan, visi dan misi, serta struktur organisasi.

#### c. Teknik Pengumpulan Data

##### 1) Observasi

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa observasi adalah kondisi di mana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang menyeluruh.

##### 2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

### 3) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden yang terkait dengan indikator yang ada pada penelitian yang berupa pernyataan-pernyataan yang digunakan sebagai alat pengumpulan data di mana nantinya akan digunakan sebagai penguji dalam hipotesis.

### 4) Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dari laporan penelitian, buku-buku ilmiah, artikel dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian.

## 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2022) menyatakan bahwa uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan cara nilai  $r$  hitung

dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Penentuan layak atau tidaknya suatu item ditentukan dengan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,1, yang berarti suatu item dapat dikatakan valid jika memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilainya positif maka item dinyatakan valid, sedangkan jika  $r$  lebih kecil dari  $r$  tabel maka item dinyatakan tidak valid.

#### b) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2022) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel supaya memiliki nilai ketepatan saat diuji dalam periode yang berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan metode koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's*. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai cronbach's alpha  $\alpha > 0,60$  maka pertanyaan/pernyataan yang dicantumkan di dalam kuesioner dinyatakan terpercaya atau reliabel.

- 2) Jika nilai cronbach's alpha  $\alpha < 0,60$  maka pertanyaan/pernyataan yang dicantumkan di dalam kuesioner dinyatakan tidak terpercaya atau tidak reliabel.

## 6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjelasan mengenai arti dari variabel yang disajikan dengan cara yang spesifik serta merupakan bagian yang dapat diuji secara empiris. Menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa pengertian dari variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini menggunakan variabel sebagai berikut:

### a. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini digunakan dua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Program Pelatihan ( $X_2$ ).

b. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun indikator pada setiap variabel adalah sebagai berikut:

1) Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Menurut Pranitasari & Khotimah (2021) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi atau perusahaan antara lain sebagai berikut :

a) Disiplin waktu

Waktu adalah emas, begitu pepatah lama yang sudah populer. Begitupun halnya dengan bekerja di perusahaan. Efisiensi waktu sangat diperlukan untuk mengatur pekerjaan agar seluruh tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini akan mencegah pekerjaan lain menjadi tertunda. Maka, karyawan yang disiplin tentunya akan mendisiplinkan diri dalam hal

waktu, seperti kehadiran setiap harinya, serta kedatangan yang tepat waktu.

b) Inisiatif dan kreatif

Kedisiplinan kerja juga dapat ditunjukkan dari cara pengerjaan tugas. Melakukan tugas secara monoton merupakan indikasi motivasi yang rendah serta ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

c) Tanggung Jawab

Disiplin dapat ditunjukkan melalui tanggung jawab. Apakah seorang karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dengan tepat waktu atau tidak akan memperlihatkan bagaimana sikap karyawan terhadap perusahaan.

d) Taat pada peraturan perusahaan

Kedisiplinan juga dapat ditunjukkan melalui ketaatan pada peraturan perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung taat pada perusahaan. Ketaatan ini dapat ditunjukkan dari cara berpenampilan yang sesuai dengan aturan, kehadiran tepat waktu. Tidak hanya itu,

karyawan yang disiplin menunjukkan kecenderungan akan patuh kepada atasan.

e) Sikap dan perilaku

Sikap dan perilaku karyawan terhadap atasan serta rekan kerja juga merupakan indikator yang baik bagi disiplin kerja. Karyawan yang disiplin akan lebih menjaga relasi yang baik antara dirinya dengan atasan, dirinya dengan rekan kerja, maupun pihak-pihak lain yang berkaitan dengan perusahaan.

2) Program Pelatihan ( $X_2$ )

Pada dasarnya pelatihan dilakukan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku tersebut dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perubahan sikap dan perilaku.

Menurut Selviana (2020) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang berperan dalam melaksanakan pelatihan yaitu :

a) Instruktur/pelatih

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.

b) Materi bahan

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.

c) Metode pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

d) Tujuan pelatihan

Untuk melihat tujuan yang ingin dicapai dalam mengadakan pelatihan.

e) Lingkungan yang menunjang

Lingkungan yang mendukung pelatihan untuk melihat menghasilkan output yang sesuai.

### 3) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah ukuran kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan baik secara kualitas dan kuantitas dalam suatu periode waktu tertentu. Menurut Dewi (2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja karyawan antara lain :

#### a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu istilah yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa efektif, efisien, dan akurat suatu pekerjaan.

#### b) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu ukuran sumber daya manusia yang dapat dikaitkan dengan hasil kerja (output) dan penggunaan waktu dalam melakukan suatu pekerjaan.

#### c) Efektivitas

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target berupa kualitas, kuantitas dan waktu telah tercapai dengan prinsip semakin besar persentase

target yang dicapai maka semakin tinggi efektivitasnya.

d) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, di mana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi.

e) Kemandirian

Kemandirian adalah sesuatu yang mandiri, atau kesanggupan untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggung jawab atas segala tingkah laku sebagai

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
manusia dewasa dalam melaksanakan kewajibannya guna memenuhi kebutuhannya sendiri.

## 7. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian

### a. Variabel Bebas

Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala likert. Dalam penelitian ini skala pengukuran variabel menggunakan skala likert. Menurut M Mariani (2022) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Skala Likert ini digunakan dalam penyusunan kuesioner dalam bentuk pernyataan. Hasil dari jawaban akan diberi nilai/skor sebagai berikut :

1) Sangat Setuju (SS) = skor 4

2) Setuju (S) = skor 3

3) Tidak Setuju (TS) = skor 2

4) Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

#### b. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah berupa kuesioner yang terdiri dari 3 variabel yaitu variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), program pelatihan ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) yang di mana akan dikembangkan oleh penulis.

### 8. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan *IBM Statistical Product and Service Solutions 27* untuk menginterpretasikan pendapat responden berdasarkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dengan model analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu variabel bebas berupa disiplin kerja dan program pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### a. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2021) menyatakan bahwa statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, dan perhitungan persentase.

b. Uji Asumsi Klasik

Menurut Hartati & Nurdin (2019) menyatakan bahwa uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian sah atau valid dan data teoritis yang digunakan stabil, dan penaksiran koefisien regresinya efisien. Uji asumsi klasik merupakan sebuah pengujian yang mengukur suatu indikasi ada atau tidaknya penyimpangan data yang diteliti melalui hasil distribusi, korelasi dan varians indikator-indikator dari variabel. Uji yang ada dalam uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Menurut M Mariani (2022) menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik mempunyai variabel residual yang berdistribusi secara normal.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Kolmogorove-Smirnov Test* dengan menggunakan program SPSS versi 27. Menurut Ghozali (2021) menyatakan bahwa hipotesis uji normalitas *One Kolmogorove-Smirnov Test*, sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Data residual berdistribusi secara normal

H<sub>a</sub> : Data residual berdistribusi secara tidak normal

Dasar pengambilan keputusan atas uji normalitas sebagai berikut :

- a) Jika Sig. (2-tailed) < 0,05, maka tolak H<sub>0</sub> artinya variabel residual berdistribusi secara tidak normal.
- b) Jika Sig. (2-tailed) > 0,05, maka tidak tolak H<sub>0</sub> artinya variabel residual berdistribusi secara normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji multikolinearitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji model regresi apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Jika terdapat suatu korelasi, maka terdapat masalah Multikolinearitas. Suatu model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terdapat kemiripan antara variabel-variabel bebas dalam model tersebut. Menurut Lesmana (2021) menyatakan bahwa

model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas data dapat diuji dengan memeriksa nilai *tolerance* dan *variance factor* (VIF). Nilai *Tolerance* dapat mengukur variabilitas data pada variabel independen pada sebuah model regresi penelitian yang dipilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

- a) Apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai  $Tolerance > 0,1$  maka menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas.
- b) Apabila nilai  $VIF > 10$  dan nilai  $Tolerance < 0,1$  maka menunjukkan terdapat multikolinearitas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual yang terjadi dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang ke pengamatan lainnya tetap maka terjadi homokedastisitas. Namun, jika varians berbeda dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain maka dikatakan heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas sendiri dapat dilihat pada scatter plot. Jika titik-titik pada grafik terdistribusi secara acak dan ditempatkan dengan baik di

atas dan di bawah angka 0 pada sumbu, maka kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada masalah varians dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam analisis ini dapat dilihat seberapa besar variabel bebas, yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan program pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana :

$Y$  = Kinerja karyawan

$a$  = Nilai konstanta

$X_1$  = Disiplin kerja

$X_2$  = Program pelatihan

$b_1$  = Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_1$ )

$b_2$  = Koefisien regresi program pelatihan ( $X_2$ )

#### d. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

##### 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi ( $b_1$  dan  $b_2$ ) sehingga diketahui pengaruh antara disiplin kerja dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

##### a) Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : b_{1.2} = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja dan program pelatihan dengan kinerja karyawan.

$H_1 : b_{1.2} > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Antara disiplin kerja dan program pelatihan dengan kinerja karyawan.

##### b) Kriteria pengujian

(1)  $H_0$  ditolak jika  $\text{sig } t \leq 0,05$  berarti pengaruh signifikan.

(2)  $H_0$  diterima jika  $\text{sig } t > 0,05$  berarti pengaruh tersebut tidak signifikan.

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikan nilai koefisien regresi, apakah ada pengaruh antara disiplin kerja dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Langkah-langkah pengujian F – hitung, adalah :

### a) Membuat formulasi hipotesis

$H_0$  ;  $b_1, b_2 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  ;  $b_1, b_2 \neq 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan.

### b) Kriteria pengujian

Jika  $\text{Sig } F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima berarti tidak signifikan.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

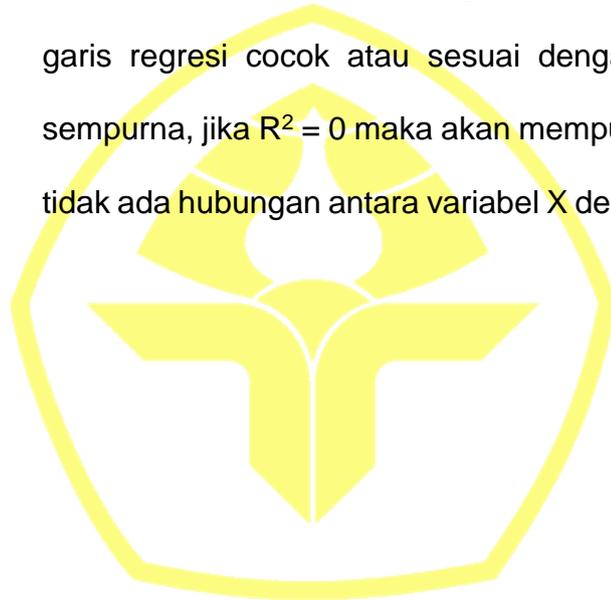
POLITEKNIK NEGERI BALI

Jika  $\text{Sig } F \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti signifikan.

## 3) Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Menurut Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel bebas)

dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila nilai analisis korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan analisis determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Koefisien Determinasi dengan simbol  $R^2$  merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik, jika  $R^2 = 1$ , maka angka tersebut menunjukkan garis regresi cocok atau sesuai dengan data secara sempurna, jika  $R^2 = 0$  maka akan mempunyai arti bahwa tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis disiplin kerja dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali dengan nilai koefisien 32,2%, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.338 > t_{tabel} 2.004$  dan hasil uji t diperoleh nilai sig.  $0.023 < 0.05$ .
2. Program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali dengan nilai koefisien 56%, dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $4.542 > t_{tabel} 2.004$  dan hasil uji t diperoleh nilai sig.  $<0.001 < 0.05$ .

3. Disiplin kerja dan program pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali dengan hasil uji F sebesar  $19.606 > F_{\text{tabel}} 4,02$  dan  $\text{sig. } <,001 < 0,05$ .
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42,1%. Sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan disiplin kerja dan program pelatihan dari hasil wawancara dan juga teori yaitu dengan cara melakukan pencatatan absensi yang akurat, ketaatan pada standar dan peraturan kerja, melakukan evaluasi terhadap kinerja, dan penegakan disiplin melalui sanksi-sanksi. Berdasarkan program pelatihan, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara mengadakan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, memberikan *induction training* kepada karyawan baru dan membuat program pelatihan tahunan.

## B. SARAN

### 1. Bagi Perusahaan

Berikut merupakan beberapa saran yang dapat diberikan kepada PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali berdasarkan Analisis Disiplin Kerja dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali adalah sebagai berikut:

- a. PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali perlu melakukan peningkatan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang telah melanggar peraturan dan norma perusahaan dengan cara pemberian point pelanggaran, dan memberikan *general training* mengenai aturan-aturan perusahaan terhadap karyawan baru, sehingga diharapkan karyawan baru mampu menunjukkan rasa disiplin yang tinggi sehingga tujuan perusahaan tercapai.
- b. PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali diharapkan selalu mempertahankan dan juga meningkatkan program pelatihan *hospitality* kepada karyawan, melaksanakan program pelatihan secara konsisten sesuai dengan rencana pelatihan tahunan yang sudah ditetapkan atau yang sedang direncanakan, dan menggunakan tenaga

pelatih yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan materi pelatihan dengan harapan dapat memberikan manfaat secara maksimal dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

- c. PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali perlu memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga karyawan dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui Pendidikan formal maupun informal sehingga karyawan terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan menjadi nilai tambah bagi karyawan yang bersangkutan serta bagi perusahaan.

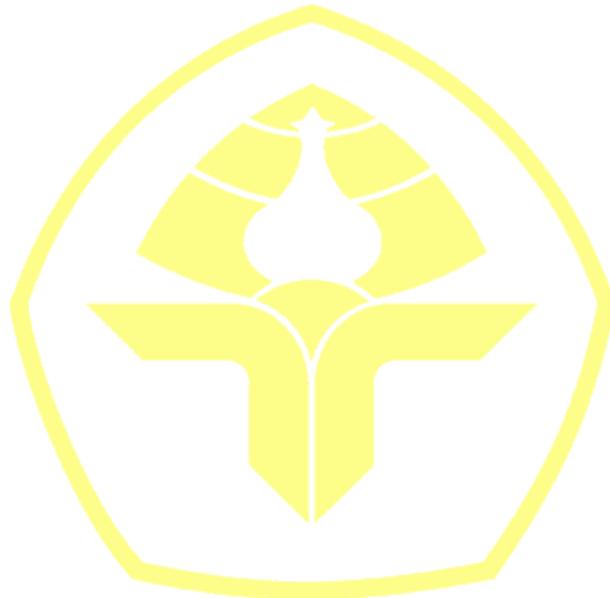
## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Berikut merupakan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yang dapat dilakukan terkait dengan Analisis Disiplin dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Airport Services Improvement PT Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel yang relevan untuk memperdalam

pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini, di mana terdapat 57,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Cetakan Pe). CV. Penerbit Qiara Media.
- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>
- Al-Rasyid, A. H. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Bandung*. *Journal Article, Thesis FIS(July)*, 1–23.
- Andreas, D. (2022). *EMPLOYEE PERFORMANCE: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction*. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35. <https://doi.org/10.37481/jko.v1i1.10>
- Arulsamy, A. S., Singh, I., Kumar, M. S., Panchal, J. J., & Bajaj, K. K. (2023). *Employee Training and Development Enhancing Employee Performance – A Study*. *Samdarshi*, 16(3), 1–11.
- Dewi, A. D. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya*. *Universitas Surabaya*, July, 1–23.
- Fitriyah, A. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Agrabudi Gas Utama Barito Kuala*. *Manajemen, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin*, 1–9.
- Gandung, M. (2024). *the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance*. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), 51–58. <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>
- Ghozali. (2022). *Metodologi Penelitian*. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Ghozali, I. (2021). *Ghozali 2021. Narratives of Therapists' Lives*, 138–139.

- Hartati & Nurdin. (2019). *Analisis Profitabilitas, Pertumbuhan Aset Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderator. Pengertian Operasional*, 32–41. [https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/3096/BAB III.pdf?sequence=5&isAllowed=y#:~:text=Menurut Nurdin dan Hartati \(2019%3A122\) definisi operasional adalah,terhadap suatu objek atau fenomena.](https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/3096/BAB%20III.pdf?sequence=5&isAllowed=y#:~:text=Menurut Nurdin dan Hartati (2019%3A122) definisi operasional adalah,terhadap suatu objek atau fenomena.)
- Haryati, R. A. (2019). *Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 91–98. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>
- Kaloko, H. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7–23.
- Kelvin, & Nainggolan, N. P. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hotel Instar Kota Batam. SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(Januari), 8.
- Lesmana, H. (2021). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Kelurahan Pasarbatang. Jurnal Sistem Informasi Akuntansi (JASIKA)*, 1(1), 29–37. <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jasika>
- Liga febrina, Agusra, D., Lussianda, E. O., & Susanti, A. R. (2021). *The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance. Husnayain Business Review*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.54099/hbr.v1i1.13>
- M Mariani. (2022). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Marthalia, L. (2022). *The Importance Of Human Resources (Hr) Management In Company. Journal of World Science*, 1(9), 700–705. <https://doi.org/10.36418/jws.v1i9.89>
- Nzimakwe, T. I., & Utete, R. (2024). *Staff training and employee performance: Perspectives of the workplace. International Journal of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293)*, 6(1), 80–86. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v6i1.475>
- Permatasari, A. Y. (2023). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 1–64.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. Jurnal Akuntansi Dan*

- Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Santoso, J. T., Manongga, D., Setyawan, I., & Purnomo, H. D. (2024). *Exploring Data Analytics in Attendance Systems : Unveiling Machine Learning Techniques , Patterns , Practices , and Emerging Trends*. 11(2), 325–340. <https://doi.org/10.15294/sji.v11i2.3438>
- Selviana, M. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Central Body & Paint Di Bandar Lampung*. 13–28.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (S. Y. Suryandari (ed.); Cetakan Ke). ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Pengaruh Fasilitas Ruang Tunggu Terhadap Kenyamanan Penumpang di Bandar Udara Internasional Banyuwangi*. *Jurnal Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta.*, 6–22.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI