

## PENGARUH PELATIHAN, PENGHARGAAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI KEDIRI

Sheila Aprilya Trisnaning Tyas<sup>1</sup>, Ahmad Jauhari<sup>2</sup>, Beny Mahyudi Saputra<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Islam Kediri

[apriyashella866@gmail.com](mailto:apriyashella866@gmail.com)<sup>1</sup>, [ahmadjauhari@uniska-kediri.ac.id](mailto:ahmadjauhari@uniska-kediri.ac.id)<sup>2</sup>,

[Saputra.beny@gmail.com](mailto:Saputra.beny@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstract

**Sheila Aprilya Trisnaning Tyas. Kadiri Islamic University**

*This study aims to analyze the effect of training, rewards, and work discipline on employee performance at the Kediri Customs and Excise Supervision and Service Office. In the context of human resource management, these three factors are considered crucial to increasing employee productivity and effectiveness, which are the most important assets in achieving organizational goals. The results of the study are expected to provide deeper insight into the relationship between adequate training, appropriate rewards, and good work discipline, and their impact on employee performance. This study uses a quantitative research method with a population of 30 respondents. The sampling technique used in this study is a saturated sample. The sample in the study was 30 respondents. The analysis tool in this study used SPSS 25.0 software. The results of the study indicate that training partially has a significant effect on employee performance, rewards partially have a significant effect on employee performance, work discipline partially has a significant effect on employee performance, and training, rewards, and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance*

**Keywords: Training, Rewards, Work Discipline, and Employee Performance**

### Abstrak

**Sheila Aprilya Trisnaning Tyas. Universitas Islam Kediri**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, penghargaan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, ketiga faktor ini dianggap krusial untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai, yang merupakan aset terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian

### Article history

Received: Jun 2025

Reviewed: Jun 2025

Published: Jun 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara pelatihan yang memadai, penghargaan yang tepat, dan disiplin kerja yang baik, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi 30 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ialah 30 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pelatihan, penghargaan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

**Kata Kunci: Pelatihan, Penghargaan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai**

## LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengelolaan individu-individu di dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menjadikan organisasi lebih kompetitif dan mampu menghadapi tantangan eksternal demi keberlangsungan dan eksistensinya, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi suatu keharusan. Aula et al., (2022). Pengelolaan SDM yang bagus memungkinkan organisasi meraih keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, membangun budaya kerja yang positif, serta menghadapi perubahan dengan lebih efektif (Sugiarti, 2023) Praktik dan pendekatan yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk memaksimalkan kontribusi pegawai terhadap keberhasilan organisasi.

Menurut Syarief et al., (2022) menjelaskan bahwa manusia adalah unsur paling penting, karena mereka menggerakkan seluruh elemen agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, upaya menaikkan kualitas unsur manusia menjadi bagian integral dari tujuan bersama organisasi. Kemajuan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kesadaran sumber daya manusianya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan pegawai yang memiliki tingkat kataatan dan kesadaran tinggi terhadap tugas serta tanggung jawabnya. Untuk memastikan efektivitas operasional suatu instansi, pengelolaannya perlu mempertimbangkan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, penghargaan, dan disiplin kerja.

Kinerja mencerminkan berbagai pencapaian organisasi, dimana kinerja yang optimal dapat dicapai jika seluruh anggota instansi mampu bekerja sama secara efektif untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja juga menunjukkan sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut mencerminkan kemampuan, kesungguhan, dan dedikasi pegawai dalam menjalankan perannya. Suatu instansi mengharapkan para pegawainya untuk menunjukkan kinerja yang baik. Tanpa kinerja optimal dari pegawai, akan sulit bagi instansi untuk mencapai

tujuan. Maka dari itu, keberhasilan instansi sangat bergantung pada kontribusi kinerja setiap individu. Untuk mencapai target yang telah ditentukan, instansi perlu membagi tugas kepada beberapa manajer dalam organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan pembagian fungsi yang jelas, instansi dapat menjalankan aktivitas operasionalnya sesuai dengan peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh manajemen. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi perlu mempertimbangkan tujuan organisasi serta berbagai faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja (Sugiarti, 2023).

Pelatihan ialah usaha terstruktur yang dilakukan guna menambahkan kemampuan, pengetahuan, dan perilaku pegawai. Tujuannya adalah membantu karyawan memperoleh keterampilan yang bernilai dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari (Masyruroh et al., 2023). Pelatihan dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai, terutama saat menghadapi berbagai perubahan dan transisi. Proses pelatihan secara sengaja bertujuan mengubah sikap, pengetahuan, atau perilaku pegawai sehingga mereka memiliki keterampilan yang mumpuni untuk mencapai hasil yang efektif (Abbas, 2023). Pelatihan adalah proses dimana karyawan memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas tertentu, serta menyediakan pengetahuan praktis yang dapat diterapkan langsung dalam dunia kerja. Pelatihan pegawai berperan penting dalam pengembangan kemampuan mereka.

Unsur unsur lain yang bisa meningkatkan kinerja selain pelatihan ialah memberikan sebuah penghargaan kepada pegawai. Dewiyani et al., (2023) menjelaskan bahwa penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang memberikan rasa kepuasan atas pencapaian hasil yang positif. Tujuan pemberian penghargaan kepada pegawai untuk mendorong mereka menjadi lebih aktif dalam meningkatkan kinerja pegawai (Halimah et al., 2023). Penghargaan ini diharapkan memberikan semangat pegawai untuk meningkatkan pencapaian kinerja. Sebaliknya, Suwandi & Sutanti, (2021) menyatakan bahwa instansi yang tidak memberikan penghargaan kepada pegawai cenderung mengalami penurunan produktivitas dan kinerja. Namun, jika suatu instansi memberikan perhatian yang serius terhadap kinerja pegawai, hal ini akan memacu peningkatan kinerja. Pegawai akan terus bersaing secara sehat untuk memberikan kontribusi terbaik bagi instansi, dengan keyakinan bahwa upaya mereka akan dihargai, baik melalui insentif maupun promosi jabatan.

Bentuk penghargaan yang diberikan oleh setiap instansi dapat bervariasi, seperti pujian, hadiah, atau pemberian barang berharga. Dalam menentukan jenis penghargaan, seorang manajer harus bersikap bijaksana dengan mempertimbangkan berbagai aspek. Jika diperlukan, manajer divisi A dapat berdiskusi dengan manajer divisi B untuk merancang sistem penghargaan dan bonus. Hal ini bertujuan agar pemberian bonus dapat dioptimalkan dan sesuai dengan kapasitas instansi.

Disiplin kerja dianggap sangat penting untuk mendukung peningkatan kinerja suatu instansi, sehingga dapat berjalan secara optimal dalam proses pengembangannya. Sinaga & Susanto, (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah salah satu cara bagi karyawan untuk mengendalikan diri dan melaksanakan tugas secara teratur, yang mencerminkan tingkat keseriusan mereka dalam bekerja di suatu instansi. Afandi, (2021) menambahkan bahwa disiplin yang baik menunjukkan sejauh mana tanggung jawab. Disiplin kerja sangat penting bagi setiap pegawai karena menjadi dasar pembentukan sikap, perilaku, dan pola hidup yang teratur. Hal tersebut dapat mempermudah pegawai dalam bekerja, menghasilkan

lingkungan kerja kondusif. Selain itu, disiplin juga berperan dalam membentuk kepribadian pegawai di lingkungan kerja yang disiplin. Kepribadian yang baik ini sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin seseorang. Menurut Sari, (2021) disiplin kerja dapat meningkat jika pemimpin bersikap adil, memberikan motivasi, menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung, membuat lingkungan kerja yang asri, serta melakukan pengawasan secara bijaksana tanpa fokus pada mencari kesalahan karyawan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Terletak di Jalan Diponegoro, Pocanan, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64129. Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri yang semula Tipe A3 telah ditetapkan menjadi Tipe Madya Cukai Kediri berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Republik Indonesia Nomor 87/PMK.01/2018 tentang Organisasi dan Tata Kelola Instansi Vertikal Direktorat Jendral Bea dan Cukai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menemukan fenomena yang terjadi di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri menunjukkan bahwa meskipun pegawai yang bekerja dengan baik, masih ada beberapa kekurangan yang menghambat kinerja mereka. Berdasarkan pengamatan penulis, beberapa pegawai mengeluhkan ketidakefisienan dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Hal tersebut terjadi karena keterbatasan pelatihan pada kantor yang berdampak pada kurang maksimalnya produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Selain karena keterbatasan pelatihan, pegawai juga mengeluhkan tentang penghargaan, minimnya penghargaan yang diberikan oleh instansi menyebabkan ketidaksemangatan pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan. Akibatnya, pegawai cenderung menyelesaikan tugas dengan kurang efisien atau bahkan menunda-nunda pekerjaannya. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja yang kurang optimal. Kelemahan berikutnya yaitu berkaitan dengan disiplin kerja yaitu kurang disiplinnya pegawai kantor seperti halnya adanya pegawai yang datang terlambat.

Penelitian terkait pengaruh pelatihan, penghargaan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri memerlukan penelitian yang lebih mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara komprehensif pengaruh dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam merumuskan kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai.

Dari uraian tersebut di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan, penghargaan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawati & Meliyanti (2024), dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung" yang menyatakan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. Sedangkan menurut Sulu et al., (2022) dalam jurnal "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon" yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon.

Menurut Dewiyani, et al., (2023), dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung” yang menyatakan bahwa secara parsial penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung. Sedangkan menurut Palasara et al., (2023), dalam jurnal “Analisis Pengaruh Teknologi Informasi, Penghargaan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor KPPD Kabupaten Gunung Kidul” yang menyatakan bahwa penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor KPPD Kabupaten Gunung Kidul.

Menurut Butar, et al., (2022), dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara” yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara. Sedangkan menurut Katjo et al., (2021) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene” yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene.

**Tabel 1**  
**Research Gap**

| No | Peneliti                      | Variabel                        | Berpengaruh Signifikan | Berpengaruh Tidak Signifikan |
|----|-------------------------------|---------------------------------|------------------------|------------------------------|
| 1. | Kurniawati & Meliyanti (2024) | Pelatihan terhadap kinerja      | √                      | -                            |
| 2. | (Sulu et al., 2022)           | Pelatihan terhadap kinerja      | -                      | √                            |
| 3. | Dewiyani, et al., (2023)      | Penghargaan terhadap kinerja    | √                      | -                            |
| 4. | (Palasara et al., 2023)       | Penghargaan terhadap kinerja    | -                      | √                            |
| 5. | Butar, et al., (2022)         | Disiplin kerja terhadap kinerja | √                      | -                            |
| 6. | (Katjo et al., 2021)          | Disiplin kerja terhadap kinerja | -                      | √                            |

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Penelitian ini bertujuan guna menganalisis sejauh mana pelatihan, penghargaan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Hasil akurat dapat membantu para atasan dalam memberikan kebijakan yang lebih efektif terkait penyediaan pelatihan yang sesuai, pemberian penghargaan sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai, dan kedisiplinan pegawai. Dengan demikian, faktor-faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan penulis untuk memperdalam pemahaman mengenai hubungan antar faktor-faktor tersebut. Dengan wawasan yang lebih luas, para atasan dapat menyusun program yang lebih efektif dan efisien dalam menyediakan pelatihan secara berkelanjutan dan relevan. Selain itu, pemberian penghargaan dapat memberikan semangat para pegawai karena mereka merasa tervalidasi, serta dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai. Dampak dari upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri.

Selain itu, penelitian ini memiliki nilai penting karena bisa menyampaikan pemahaman lebih jelas keterkaitan antara pelatihan, penghargaan, dan disiplin kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Penelitian sebelumnya cenderung meneliti beberapa faktor secara terpisah, sehingga belum memberikan gambaran yang menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi secara signifikan dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di sebuah instansi pemerintahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Pelatihan, Penghargaan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri”**.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pelatihan**

Said & Firman, (2021) mendefinisikan pelatihan sebagai aktivitas yang bertujuan meningkatkan kinerja baik saat ini maupun di masa depan. Pelatihan dilakukan secara sistematis dan terorganisir. Definisi ini menekankan bahwa pelatihan adalah upaya pengembangan SDM dengan cara identifikasi, evaluasi, dan pembelajaran yang terencana. Dengan demikian, pelatihan berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Menurut Widyawati, (2024) terdapat beberapa indikator pelatihan, yaitu materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan infrastruktur pelatihan, sarana dan prinsip pembelajaran, dan evaluasi pelatihan

### **Penghargaan**

Halimah et al., (2023) menyatakan bahwa penghargaan merupakan sebagai bentuk apresiasi atau imbalan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas perilaku positif, pencapaian, kontribusi, atau penyelesaian tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Nurvabila, (2022) indikator yang mempengaruhi penghargaan adalah gaji, upah, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan promosi.

### **Disiplin Kerja**

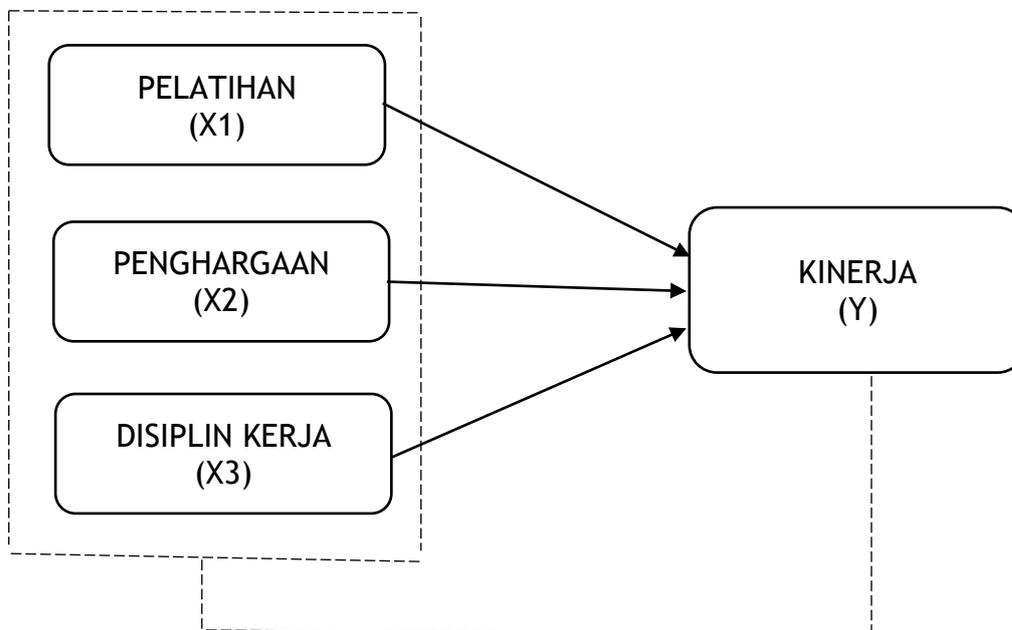
Pramesti et al., (2021) mendefinisikan disiplin kerja ialah sikap pegawai mencerminkan kesediaan, baik secara sadar maupun terpaksa, untuk menaati serta menjalankan peraturan dan kebijakan instansi dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawab. Menurut Hasibuan, (2020) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kedisiplinan kerja pegawai adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, ketegasan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, dan hubungan kemanusiaan.

## Kinerja

Menurut Arsitia, (2022) kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu instansi sesuai dengan kewenangan dan tugas pokoknya, yang dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan instansi tersebut tanpa melanggar hukum, etika, dan moralitas. Menurut Dwijayanti, (2021) terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama antar pegawai, penekanan biaya, dan pengawasan.

## Kerangka Teoritik



**Gambar 1**  
**Kerangka Teoritik**

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Keterangan :

-----> = Pengaruh secara simultan

————> = Pengaruh secara parsial

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Data yang digunakan berupa angka dan statistik. Data diperoleh dari sampel dan populasi yang mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2018)

## Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri di Jalan Diponegoro, Pocanan, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64129.

## Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri, keseluruhan populasi berjumlah 30 pegawai. . Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Kediri yang berjumlah 30 pegawai.

## Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan metode penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Ngaisah et al., 2023)

## Penentuan Jumlah Sampel

Dalam penelitian ini, jumlah sampelnya adalah seluruh pegawai, yang disebut dengan teknik sampling jenuh, karena populasi yang diteliti terdiri dari 30 orang. Oleh karena itu, peneliti mengambil sampel dari seluruh populasi tersebut, yaitu 30 orang.

Tabel 2

Jumlah Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri

| No     | Posisi Pekerjaan                             | Jumlah |
|--------|--|--------|
| 1.     | Subbagian Umum                               | 7      |
| 2.     | Seksi Intelijen dan Penindakan               | 5      |
| 3.     | Seksi Penyidikan dan Barang Hasil Penindakan | 3      |
| 4.     | Seksi Perbendaharaan                         | 3      |
| 5.     | Seksi Pelayanan Kepabeanaan dan Cukai        | 5      |
| 6.     | Seksi Penyuluhan dan Layanan Informasi       | 4      |
| 7.     | Seksi Kepatuhan Internal                     | 3      |
| Jumlah |  | 30     |

Sumber: KPPBC TMC Kediri, 2024

## Teknik Pengumpulan Data

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Angket/ Kuesioner
- 4) Studi literatur
- 5) Dokumentasi

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas

| No | Variabel          | Pernyataan | R <sub>hitung</sub> | R <sub>tabel</sub> | Sig.  | Kesimpulan |
|----|-------------------|------------|---------------------|--------------------|-------|------------|
| 1  | Pelatihan<br>(X1) | X1.1       | 0,725               | 0,361              | 0,000 | Valid      |
| 2  |                   | X1.2       | 0,831               | 0,361              | 0,000 | Valid      |
| 3  |                   | X1.3       | 0,714               | 0,361              | 0,000 | Valid      |
| 4  |                   | X1.4       | 0,814               | 0,361              | 0,000 | Valid      |

|    |                        |                     |       |       |       |       |       |
|----|------------------------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 5  |                        | X1.5                | 0,860 | 0,361 | 0,000 | Valid |       |
| 6  |                        | X1.6                | 0,852 | 0,361 | 0,000 | Valid |       |
| 7  |                        | X1.7                | 0,641 | 0,361 | 0,000 | Valid |       |
| 8  |                        | X1.8                | 0,796 | 0,361 | 0,000 | Valid |       |
| 9  |                        | X1.9                | 0,524 | 0,361 | 0,003 | Valid |       |
| 10 |                        | X1.10               | 0,680 | 0,361 | 0,000 | Valid |       |
| 11 |                        | Penghargaan<br>(X2) | X2.1  | 0,630 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 12 |                        |                     | X2.2  | 0,675 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 13 |                        |                     | X2.3  | 0,731 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 14 |                        |                     | X2.4  | 0,637 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 15 | X2.5                   |                     | 0,555 | 0,361 | 0,001 | Valid |       |
| 16 | X2.6                   |                     | 0,573 | 0,361 | 0,001 | Valid |       |
| 17 | X2.7                   |                     | 0,584 | 0,361 | 0,001 | Valid |       |
| 18 | Disiplin Kerja<br>(X3) | X3.1                | 0,560 | 0,361 | 0,001 | Valid |       |
| 19 |                        | X3.2                | 0,526 | 0,361 | 0,003 | Valid |       |
| 20 |                        | X3.3                | 0,626 | 0,361 | 0,000 | Valid |       |
| 21 |                        | X3.4                | 0,644 | 0,361 | 0,000 | Valid |       |
| 22 |                        | X3.5                | 0,637 | 0,361 | 0,000 | Valid |       |
| 23 |                        | X3.6                | 0,589 | 0,361 | 0,001 | Valid |       |
| 24 |                        | X3.7                | 0,608 | 0,361 | 0,000 | Valid |       |
| 25 |                        | X3.8                | 0,530 | 0,361 | 0,003 | Valid |       |
| 26 |                        | X3.9                | 0,582 | 0,361 | 0,001 | Valid |       |
| 27 | Kinerja<br>Pegawai (Y) | Y1                  | 0,426 | 0,361 | 0,019 | Valid |       |
| 28 |                        | Y2                  | 0,390 | 0,361 | 0,033 | Valid |       |
| 29 |                        | Y3                  | 0,433 | 0,361 | 0,017 | Valid |       |
| 30 |                        | Y4                  | 0,413 | 0,361 | 0,023 | Valid |       |
| 31 |                        | Y5                  | 0,457 | 0,361 | 0,011 | Valid |       |
| 32 |                        | Y6                  | 0,413 | 0,361 | 0,023 | Valid |       |
| 33 |                        | Y7                  | 0,408 | 0,361 | 0,025 | Valid |       |
| 34 |                        | Y8                  | 0,403 | 0,361 | 0,027 | Valid |       |
| 35 |                        | Y9                  | 0,413 | 0,361 | 0,023 | Valid |       |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa semua instrumen dari variabel Pelatihan (X1), Penghargaan (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid, dikarenakan nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  (0,361) serta nilai  $sig < 0,05$  sehingga dapat digunakan untuk pengukuran variabel

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel            | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|---------------------|------------------|------------|
| 1  | Pelatihan (X1)      | 0,912            | Reliabel   |
| 2  | Penghargaan (X2)    | 0,726            | Reliabel   |
| 3  | Disiplin Kerja (X3) | 0,758            | Reliabel   |
| 4  | Kinerja Pegawai (Y) | 0,646            | Reliabel   |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas diatas semua item pernyataan dari keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

|                       | Unstandardized Residual |
|-----------------------|-------------------------|
| Asymp Sig. (2-tailed) | 0,200                   |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji normalitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,200 yang dimana > 0,05, sesuai dengan penjelasan diatas jika nilai sig sebesar > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### Uji Linearitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Linearitas**

| Variabel    | F     | Sig. Deviation from Linearity | Keterangan |
|-------------|-------|-------------------------------|------------|
| X1 dengan Y | 1,096 | 0,423                         | Linear     |
| X2 dengan Y | 1,876 | 0,119                         | Linear     |
| X3 dengan Y | 2,045 | 0,093                         | Linear     |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji linearitas diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji variabel Pelatihan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) didapatkan nilai F sebesar 1,096 dan nilai sig 0,423 yang dimana > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear
- 2) Berdasarkan hasil uji variabel Penghargaan (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) didapatkan nilai F sebesar 1,876 dan nilai sig 0,119 yang dimana > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear
- 3) Berdasarkan hasil uji variabel Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) didapatkan nilai F sebesar 2,045 dan nilai sig 0,093 yang dimana > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear

#### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| F     | Sig.  | Keterangan                       |
|-------|-------|----------------------------------|
| 0,334 | 0,801 | Tidak terjadi heterokedastisitas |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel 4.13 hasil uji heterokedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 0,334 dan nilai sig 0,801 yang dimana > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heterokedastisitas.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| No | Variabel            | Tolerance | VIF   | Keterangan                      |
|----|---------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| 1  | Pelatihan (X1)      | 0,729     | 1,373 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| 2  | Penghargaan (X2)    | 0,744     | 1,345 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| 3  | Disiplin Kerja (X3) | 0,950     | 1,052 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,729 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,373 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) tidak mengalami gejala multikolinearitas
- 2) Variabel Penghargaan (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,744 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,345 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Penghargaan (X2) tidak mengalami gejala multikolinearitas
- 3) Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,950 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,052 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) tidak mengalami gejala multikolinearitas

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 9**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

| Variabel                | B     | t hitung | t tabel | Sig.  | Keterangan                |
|-------------------------|-------|----------|---------|-------|---------------------------|
| Pelatihan (X1)          | 0,312 | 7,345    | 1,706   | 0,000 | H0 ditolak<br>Ha diterima |
| Penghargaan (X2)        | 0,553 | 10,461   | 1,706   | 0,000 | H0 ditolak<br>Ha diterima |
| Disiplin Kerja (X3)     | 0,086 | 2,137    | 1,706   | 0,042 | H0 ditolak<br>Ha diterima |
| Konstanta               |       |          |         |       | 4,645                     |
| R                       |       |          |         |       | 0,962                     |
| R <sup>2</sup>          |       |          |         |       | 0,926                     |
| Adjusted R <sup>2</sup> |       |          |         |       | 0,917                     |
| F hitung                |       |          |         |       | 108,320                   |
| F tabel                 |       |          |         |       | 2,975                     |
| Sig. F                  |       |          |         |       | 0,000                     |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 hasil analisis regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4,645 + 0,312 X_1 + 0,553 X_2 + 0,086 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,645 artinya pada saat variabel Kinerja Pegawai (Y) belum dipengaruhi variabel apapun, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai sebesar 4,645

- 2) Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,312 yang artinya variabel Pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan jika nilai variabel Pelatihan (X1) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,312 dengan asumsi variabel nilai bernilai konstan
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Penghargaan (X2) sebesar 0,553 yang artinya variabel Penghargaan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan jika nilai variabel Penghargaan (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,553 dengan asumsi variabel nilai bernilai konstan
- 4) Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,086 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan jika nilai variabel Disiplin Kerja (X3) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,086 dengan asumsi variabel nilai bernilai konstan

## Uji Hipotesis

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Hipotesis**

| Hipotesis   | Analisis   | Keterangan                |
|---|--|---------------------------|
| Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai                                   | $t_{hitung} (7,345) > t_{tabel} (1,706)$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ .  | H0 ditolak<br>Ha diterima |
| Diduga penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai                                 | $t_{hitung} (10,461) > t_{tabel} (1,706)$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ . | H0 ditolak<br>Ha diterima |
| Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai                              | $t_{hitung} (2,137) > t_{tabel} (1,706)$ dan nilai sig sebesar $0,042 < 0,05$    | H0 ditolak<br>Ha diterima |
| Diduga pelatihan, penghargaan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai | $F_{hitung} (108,320) > F_{tabel} (2,975)$ dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ | H0 ditolak<br>Ha diterima |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

## Uji Parsial (uji t)

Berdasarkan tabel 10 hasil uji hipotesis diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai  $t_{hitung} (7,345) > t_{tabel} (1,706)$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- (2) Variabel Penghargaan (X2) memiliki nilai  $t_{hitung} (10,461) > t_{tabel} (1,706)$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Penghargaan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- (3) Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai  $t_{hitung} (2,137) > t_{tabel} (1,706)$  dan nilai sig sebesar  $0,042 < 0,05$ . Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

## Uji Simultan (uji F)

Berdasarkan tabel 10 hasil uji hipotesis diatas dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan (X1), Penghargaan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai  $F_{hitung} (108,320) > F_{tabel} (2,975)$  dan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel variabel Pelatihan (X1), Penghargaan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

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

Tabel 11  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 0,962 | 0,926    | 0,917             | 0,789                      |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diatas dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,926 atau 92,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Pelatihan (X1), Penghargaan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 92,6% dan sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

### Pengaruh Pelatihan Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor

### Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri

Variabel Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis dengan nilai  $t_{hitung} (7,345) > t_{tabel} (1,706)$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri, karena melalui pelatihan, pegawai dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif. Dengan pelatihan yang tepat, pegawai akan lebih memahami regulasi dan prosedur yang berlaku, sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, pelatihan juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan pegawai menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Variabel pelatihan memiliki pengaruh paling kecil yang disebabkan oleh jarangya pelatihan yang diadakan oleh Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri karena pelatihan-pelatihan tersebut hanya dilakukan di awal pada saat pegawai dinyatakan resmi menjadi pegawai Bea Cukai atau biasa disebut dengan diklat. Selain itu mayoritas pegawai lulusan STAN yang dimana dari awal mereka pendidikan sudah banyak mempelajari tentang bea dan cukai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati & Meliyanti (2024) didapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian bertentangan dengan Sulu et al., (2022) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

## **Pengaruh Penghargaan Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri**

Variabel Penghargaan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis dengan nilai  $t_{hitung} (10,461) > t_{tabel} (1,706)$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penghargaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Dengan memberikan penghargaan, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang berdampak positif pada produktivitas dan kualitas pelayanan. Penghargaan juga dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Penghargaan yang diberikan kepada pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri dapat meningkatkan rasa percaya diri dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka diakui, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan inovatif. Selain itu, penghargaan dapat berfungsi sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik, sehingga berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Variabel penghargaan memiliki pengaruh paling besar dikarenakan apresiasi yang cukup baik meliputi kenaikan jabatan, pemberian bonus, insentif, dll.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewiyani et. al., (2023) didapatkan hasil bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian bertentangan dengan Palasara et al., (2023) yang menyatakan bahwa penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri**

Variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis dengan nilai  $t_{hitung} (2,137) > t_{tabel} (1,706)$  dan nilai sig sebesar  $0,042 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Dengan disiplin yang baik, pegawai cenderung lebih produktif, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan. Disiplin kerja juga menciptakan suasana kerja yang teratur dan profesional, mendorong pegawai untuk berkomitmen pada standar kerja yang tinggi. Ketika pegawai disiplin, mereka lebih mampu mencapai target dan sasaran organisasi. Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki disiplin yang tinggi, mereka lebih mampu mengelola waktu dan sumber daya dengan baik, sehingga dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan kualitas yang baik. Disiplin kerja juga mendorong pegawai untuk mematuhi prosedur dan regulasi yang ada, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang berorientasi pada kepatuhan seperti bea dan cukai. Selain itu, disiplin yang baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai,

menciptakan atmosfer kerja yang positif dan kolaboratif. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri sangat menerapkan disiplin kerja yang ketat, kebijakan yang dibuat oleh Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri wajib untuk ditaati oleh semua pegawai. Jika terbukti ada pegawai yang melanggar kebijakan tersebut akan dikenakan sanksi bahkan pemotongan gaji. Hal tersebut dilakukan untuk menciptakan suasana bekerja yang nyaman, aman, dan disiplin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Butar, et al., (2022) didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian bertentangan dengan Katjo et al., (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Pelatihan, Penghargaan, dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri**

Variabel Pelatihan (X1), Penghargaan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis dengan nilai  $F_{hitung} (108,230) > F_{tabel} (2,975)$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Pelatihan, penghargaan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Pelatihan yang efektif meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, sementara penghargaan memberikan motivasi tambahan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja yang tinggi memastikan pegawai menjalankan tugas dengan konsisten dan bertanggung jawab, sehingga ketiga faktor ini saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi pelayanan di kantor tersebut. Ketika pegawai merasa dihargai dan terlatih dengan baik, mereka cenderung lebih berkomitmen dan berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Pelatihan merupakan salah satu faktor kunci yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Melalui program pelatihan yang terstruktur, pegawai dapat mengembangkan keterampilan teknis dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif. Pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga membangun kepercayaan diri pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan keterampilan yang lebih baik, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan kantor.

Penghargaan juga memainkan peran penting dalam memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Ketika pegawai menerima penghargaan atas prestasi mereka, baik itu berupa pengakuan formal, bonus, atau insentif lainnya, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berusaha. Penghargaan menciptakan budaya kerja yang positif, di mana pegawai merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka diakui dan dihargai. Hal ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga mendorong pegawai untuk berinovasi dan berkolaborasi lebih baik dalam tim, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja yang tinggi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor ini. Pegawai yang disiplin cenderung lebih teratur dalam menjalankan tugas, mematuhi waktu, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menciptakan lingkungan yang kondusif untuk produktivitas, di mana pegawai dapat fokus pada pekerjaan mereka tanpa gangguan. Ketika pegawai memiliki disiplin yang baik, mereka lebih mampu mencapai target yang ditetapkan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, pelatihan, penghargaan, dan disiplin kerja saling melengkapi dan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwandi & Sutanti, (2021) didapatkan hasil bahwa pelatihan, penghargaan, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri.
- 2) Variabel Penghargaan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri.
- 3) Variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri.
- 4) Variabel Pelatihan (X1), Penghargaan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri.

### **Saran**

#### **Bagi Akademik**

- 1) Bagi peneliti, bisa menjad ilmu pengetahuan baru bagi peneliti terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi sumber referensi guna melakukan penelitian kedepannya dan diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel baru atau mengganti variabel yang sudah ada untuk bisa mendapatkan data lebih banyak lagi

#### **5.2.2 Bagi Operasional**

- 1) Untuk variabel pelatihan (X1) secara keseluruhan sudah mendapatkan nilai rata-rata yang Sangat Baik dengan skor 4,35 yang artinya perlu dipertahankan, namun di bagian pernyataan X1.9 dengan skor 4,20 yang artinya masuk dalam kategori baik yang berarti perlu dioptimalkan yaitu terkait dengan evaluasi yang dilakukan pada saat pelatihan harus dilakukan secara menyeluruh untuk mengukur efektivitas dan efisiensi program pelatihan.
- 2) Untuk variabel penghargaan (X2) secara keseluruhan sudah mendapatkan nilai rata-rata yang Baik dengan skor 4,07 yang artinya perlu dioptimalkan, namun dibagian pernyataan X2.7 dengan skor 3,73 yang artinya masuk dalam kategori baik yang berarti perlu dioptimalkan yaitu terkait dengan promosi jabatan perlu diberikan kepada pegawai pada saat dipindahkan ke posisi dengan

tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan pekerjaan yang sebelumnya.

- 3) Untuk variabel disiplin kerja (X3) secara keseluruhan sudah mendapatkan nilai rata-rata yang Baik dengan skor 4,14 yang artinya perlu dioptimalkan, namun, di bagian pernyataan X3.2 dengan skor 3,86 yang artinya masuk dalam kategori baik yang berarti perlu dioptimalkan yaitu terkait dengan pegawai harus memiliki pemikiran atau kemampuan secara ideal dan cukup menantang tapi harus sesuai dengan kemampuan.
- 4) Untuk variabel kinerja pegawai (Y) secara keseluruhan sudah mendapatkan nilai rata-rata yang Baik dengan skor 4,13 yang artinya perlu dioptimalkan, namun di bagian pernyataan Y4 dengan skor 3,53 yang artinya masuk dalam kategori baik yang berarti perlu dioptimalkan yaitu terkait dengan penilaian kinerja yang bukan hanya dilihat dari kuantitasnya saja tetapi perlu diperhatikan kualitas dan efektivitasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA*, 45-54.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Aggraini, D. F., & Indrasari, M. (2024). PENGARUH REWARD, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FOXSUB AUTOMATION DI SURABAYA. *Soetomo Management Review*, 2(5), 649-665.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Akbar, M. F. (2021). Manajemen Pelatihan Guru di Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Medan. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 2(3).
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 125-137.
- Anwar, R. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Berbasis Pengukuran Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(1).
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Fintahiasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189-194.
- Arsitia, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Masa Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru. *EMBA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka*, 3(2).
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3).
- Butar, W. R. B., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap di Medan Sumatera Utara Kinerja Pegawai Pada

- Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 204-218.
- Darmadi, D. (2022). Tujuan Penerapan Manajemen SDM di PT Jarum. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 2(4).
- Dessler, G. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan. *JUPEMA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 56-67.
- Dewiyani, N. L. N., Rismawan, P. A. E., & Andika, A. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. *EMAS*, 4(1), 231-240.
- Dwijayanti. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(1), 128-129.
- Faulijan, H., & Nirmalasaril, L. (2025). PERBEDAAN PERSPEKTIF SISTEM PENGGAJIAN ANTARA MANAJEMEN DAN KARYAWAN SAE STREET FOOD DI KOTA BANDUNG. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 1337-1351.
- Fina, F., & Rahman, D. (2024). Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan. *Nazzama: Journal of Management Education*, 3(2), 210-224.
- Ghozali, H. I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. In *Statistik Deskriptif Dan Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gito, & Fernos. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Masa Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka*, 3(2).
- Halimah, S., Roniansyah, P., Muttaqin, M. Z., & Asy'ari, H. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Guru Melalui Reward di Sekolah Dasar Islam Raudhah BSD. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 6(2), 50-55.
- Hardani. (2020). Fenomena Kesulitan Membaca Pada Siswa Kelas II Sekolah Dasar (Studi Kasus di SDN Pati Kidul 01). *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(2).
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Hasibuan, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lotte Mart Center Point Medan. *Seimar Nasional Manajemen Dan Akuntansni (SMA): Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan*, 1(1).
- Ibrahim, M. (2022). *PENGATUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR DELI BANTAENG= THE EFFECT OF MOTIVATION, DISCIPLINE, AND WORK ABILITY ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT SINAR DELI BANTAENG*. Universitas Hasanuddin.
- Ilma, R. Z., & Yusuf, W. (2024). Analisis Disiplin Kerja Karyawan CV. Karsa Mahardika Nusantara. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*,

1(7), 1349-1354.

- Insan, K., Tarjo, T., & Hasdani, H. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 12-31.
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sankei Gohsyu Industries. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 378-393.
- Katjo, N., Mariadi, & Abdi, A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK Kabupaten Majen. *Magister Manajemeen Nobel Indonesia*, 2(3), 420-428.
- Kriyantono. (2020). Pengaruh Penggunaan Website Brisik.id Terhadap Peningkatan Aktivitas Jurnalistik Kontributor. *Jurnal Komunika*, 17(2).
- Kurniawati, L., & Meliyanti, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(6), 812-813.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8).
- Lian, B., & Amiruddin, A. (2021). MANAJEMEN PEMBELAJARAN INOVATIF DI ERA DISRUPTIF. *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Makbul, M. (2021). Tingkat Penyesuaian Diri Siswa di SMK Negeri 2 Semarang. *JUANG: Jurnal Wahana Konseling*, 7(2).
- Masyruroh, A. J., Fauzi, A., Julia, M., Ricki, T. S., & Romadhon, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 1(4), 181-189.
- 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*, 3(3).
- Ngaisah, S., Yadi, F., & Pratama, A. (2023). Pengaruh Metode Kerja Kelompok Terhadap Kemandirian Belajar Cakram Warna Kelas IV SD. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(2), 1112-1122.
- Nurpita, E. (2024). *PENGARUH MOTIVASI, PEMBERIAN HADIAH (REWARD) DAN HUKUMAN (PUNISHMENT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KAMPAR*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nurvadila, R. (2022). *Gambaran Pemberian Reward dan Punishment Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT.
- Ongko, C. S., Nugroho, N., & Sutarno, S. (2024). Pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan pelanggan pada toko Sudimampir Galang. *Jurnal KAFEBIS*, 2(1), 36-43.

- Palasara, B., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Analisis Pengaruh Teknologi Informasi, Penghargaan (Reward), Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di KPPD Kabupaten Gunungkidul. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 2266-2282. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i6.2316>
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Reward, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Foxsub Automation di Surabaya. *Soetomo Management Review*, 2(5).
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi Dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, April 2021, 18.
- Pratama, L. W., & Sukarno, G. (2021). Pengaruh Reward, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Foxsub Automation di Surabaya. *Soetomo Management Review*, 2(5).
- Rahmah, U. S., & Sari, R. K. (2023). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap. *JURNAL ECONOMINA Volume*, 2(3).
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2269>
- Razak, M., & Salim, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(2), 282-290.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi keem). PT. Raja Grafindo Persada.
- Said, M., & Firman, A. (2021). Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(4).
- Sari, V. P. P. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan PT. Putra Baru Sentosa. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 25(1), 139-154.
- Sianturi, H. F., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2), 91-98.
- Silfiana, S., Zaki, H., & Sulistyandari, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Masa Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA*, 3(2), 580-599.
- Sinaga, A. R. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Saat Work From Home (Wfh) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Alfa Putra Mahkota Kota Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 87-98.
- Sugiarti, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif. *PT Dewangga Energi Internasional*.

- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 560. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40633>
- Supriadi. (2020). *Pengaruh Merek Produk, Kualitas Produk, dan Harga Produk Terhadap Keputusan Kondumen dalam Pembelian Helm Merek KYT (Studi Kasus Pada Konsumen KYT di Kota Tangerang)*.
- Susianti, O. M., & Srifariyanti. (2024). Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 9(1).
- Suwandi, S., & Sutanti, G. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Di Kabupaten Bekasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 984-994.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., & Siregar, Z. H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Trivaika, E., & Senubekti, M. A. (2022). Perancangan aplikasi pengelola keuangan pribadi berbasis android. *Nuansa Informatika*, 16(1), 33-40.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2910.
- Widiati, E., & Merdekawati, A. R. (2022). PENGARUH PENGHARGAAN, HUKUMAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus UD. Langgan Wajar Karaban). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 33(2), 109-120.
- Widyawati, D. (2024). *PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA SDM DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Wulandari, A. S., Fauzi, A., & Sudiantini, D. (2024). Pengaruh Reward, Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 209-222.
- Zuchri, A. (2021). Studi Analisis Kemampuan Membaca dan Menulis Peserta Didik Kelas II. *Widya Wacana: Jurnal Ilmiah*, 18(1).