**HUBUNGAN DISIPLIN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN KINERJA
KARYAWAN PDAM TIRTA INDRA RENGAT
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Meilya Karya Putri¹⁾ Reni Maralis²⁾

¹⁾²⁾Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat
Jl. R. Soeprapto No. 14. Rengat | Telp. (0769) 21019 | Kode Pos : 29312 | Inhu, Riau

¹⁾Email : meiliya@stieindragiri.ac.id

²⁾Email : renimaralis@stieindragiri.ac.id

Submitted: 2019.09.10 Reviewed: 2019.10.28 Accepted: 2019.11.13

<https://doi.org/10.34006/jmbi.v8i2.102>

Abstract

This study aims to determine the relationship between discipline, education and training with the performance of PDAM Tirta Indra Rengat, Indragiri Hulu Regency. Type of study is quantitative. This study used primary data is obtained through questionnaires. The number of respondents used was 53 employee. Sampling Technique is Proportionate Stratified Random Sampling. The Data Analysis used in this study is the Instrument Test, Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, and hypothesis testing by use SPSS version 21. The results of the study indicate that there is a Disciplinary relationship with a significant and positive Performance and is in the medium category. Strong, positive, and significant relationship between Education and Training and Performance. Discipline, Education and Training have a simultaneous influence on employee Performance.

Keywords : Discipline, Education and Training, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin, pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Jenis Penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 53 karyawan. Teknik Pengambilan Sampel yaitu Proportionate Stratified Random Sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis. dengan bantuan SPSS versi 21. Hasil Penelitian menunjukkan adanya hubungan disiplin dengan kinerja yang signifikan dan bersifat positif serta berada pada kategori Sedang. Hubungan yang kuat, positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja. Disiplin, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin, Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja

PENDAHULUAN

Menurut Komaruddin dan Dewi (Putri & Maralis, 2019) pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu bagi keberhasilan pencapaian tujuan di dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam pelaksanaan semua kegiatan institusi atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia yang handal merupakan salah satu penentu dari keberhasilan suatu organisasi, seperti halnya yang dibutuhkan oleh PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu adalah salah satu organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dan selalu mendapatkan sorotan mengenai kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja merupakan hal yang sangat penting.

Setiap organisasi baik itu Pemerintah maupun swasta akan senantiasa berusaha untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka akan memungkinkan kelancaran pelaksanaan aktivitas dan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut (Putri, 2018). Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti disiplin kerja,

pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Kinerja yang maksimal dari seorang pegawai dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh pegawainya sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal (Yakub *et.al*, 2014)

Sutrisno (2011;86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Untuk dapat mendayagunakan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal, suatu organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan menerapkan manajemen yang baik. Manajemen sumber daya manusia yang terarah akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara produktif, inovatif, dan kreatif sehingga organisasi akan memiliki kinerja yang baik (Nuryanta dalam Abriansyah, 2014). Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melaksanakan pelatihan yang terarah dan insentif serta memberlakukan program penerapan disiplin kepada para pegawai. Pelatihan dan Disiplin Kerja merupakan hal-hal yang diperlukan guna mencapai hasil maksimal dari kinerja pegawai (Abriansyah, 2014).

Hasil Penelitian Pitria (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi turun naiknya kinerja dan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin karyawan dengan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian Cripza (2014), Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin berpengaruh secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Heryati dan Menzata (2018), secara parsial Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan dominan terhadap kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin

Siagian dalam Suwondo dan Susanto (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut Simamora (Astarman, 2019) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Hasibuan (Astarina, 2018) bahwa: disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2011), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- b. Taat terhadap aturan waktu
- c. Taat terhadap peraturan perusahaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

B. Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Purnomo dalam Pribadi, dkk (2013), Pendidikan merupakan suatu pembinaan dalam proses pengembangan manusia, dimana manusia itu belajar untuk berpikir sendiri dan mendorong berkembangnya kemampuan-kemampuan dasar yang ada padanya.

Menurut Rae dalam Sofyandi dan Herman, (2013), adapun indikator dari Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah :

- a. Isi Pelatihan
- b. Metode Pelatihan
- c. Sikap dan Keterampilan instruktur
- d. Lama Waktu Pelatihan
- e. Fasilitas Pelatihan

C. Kinerja

Menurut Darma (Fikri, 2018), Kinerja (performance) dalam organisasi didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil “*the degree of accomplishment*” atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Menurut Tohardi dalam Suwondo dan Sutanto (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi (dalam Indrajaya & Adnyani, 2013). Menurut Bangun (Fikri, Apriansyah, & Putra, 2018), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan

Menurut Mangkunegara (2009), indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Menurut Ruky (Iskandar, 2018) Adapun indikator kinerja menurut para ahli ialah sebagai berikut : (Ruky, 2013:81)

1. Kualitas, yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
2. Komunikasi, yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
3. Kecepatan, yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
4. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

Hipotesis Penelitian

1. Terdapat hubungan positif antara disiplin dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Terdapat hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Terdapat hubungan positif antara disiplin, pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan Penelitian Kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu 53 orang, yang ditentukan dengan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software SPSS V.21*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Variabel Disiplin

Data disiplin yang disajikan diperoleh jumlah skor tertinggi sebesar 20,00 dan jumlah skor terendah sebesar 12,00. Nilai rata-rata untuk variabel disiplin yaitu 16,60, dan standar deviasi 2,23.

b. Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Data disiplin yang disajikan diperoleh jumlah skor tertinggi sebesar 25,00 dan jumlah skor terendah sebesar 16,00. Nilai rata-rata untuk variabel disiplin sebesar 21,00, dan standar deviasi 2,52.

c. Variabel Kinerja

Data kinerja yang disajikan diperoleh jumlah skor tertinggi sebesar 20,00 dan jumlah skor terendah sebesar 12,00. Nilai rata-rata untuk variabel disiplin sebesar 16,42, dan standar deviasi 1,83.

Tabel distribusi frekuensi variabel disiplin, pendidikan dan pelatihan serta kinerja disajikan di tabel 1:

Tabel 1. Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	53	12.00	20.00	16.6038	2.23038
Pendidikan & Pelatihan	53	16.00	25.00	21.0000	2.52678
Kinerja	53	12.00	20.00	16.4151	1.83381
Valid N (listwise)	53				

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan Uji Validitas diketahui bahwa disiplin, pendidikan dan pelatihan, dan kinerja menunjukkan nilai *loading factor* seluruh instrumen $> 0,5$ yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan sah dan dapat digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Dari Uji Reliabilitas atau keadalan diperoleh nilai *Cronbach Alpha's* seluruh variabel $> 0,6$. Artinya adalah bahwa instrumen atau alat ukur yang digunakan reliabel/dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linieritas

Hasil Uji Linieritas tersebut menunjukkan bahwa $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{Tabel}}$, nilainya $0,000 < 0,05$, ini berarti masing-masing variabel memenuhi asumsi linieritas. Untuk tabel uji linieritas disajikan di tabel 4:

Tabel 4. Uji Linieritas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	81.745	8	10.218	4.828	.000
		Linearity	49.115	1	49.115	23.207	.000
		Deviation from Linearity	32.630	7	4.661	2.203	.052
	Within Groups		93.123	44	2.116		
	Total		174.868	52			
Kinerja * Pendidikan &Pelatihan	Between Groups	(Combined)	108.306	9	12.034	7.774	.000
		Linearity	96.509	1	96.509	62.346	.000
		Deviation from Linearity	11.797	8	1.475	.953	.485
	Within Groups		66.562	43	1.548		
	Total		174.868	52			

b. Uji Multikolinieritas

Dari tabel 5, terlihat nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan $tolerance > 0,10$, ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas. Untuk tabel uji multikolinieritas disajikan di tabel 5:

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
Model			Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	Disiplin		.912	1.097
	Pendidikan&Pelatihan		.912	1.097

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin, pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Uji hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis korelasi *product moment* dari Pearson. Hipotesis ketiga melalui teknik analisis korelasi ganda dengan dua variabel bebas. Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Melalui tabel diketahui bahwa koefisien korelasi *Product Moment* antara disiplin dengan kinerja karyawan sebesar 0,530. Kemudian hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung $> r$ tabel, yaitu $0,530 > 0,266$, berarti ada hubungan positif dan signifikansi antara disiplin dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien korelasi *Product Moment* antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan yaitu 0,743, ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $> r$ tabel, yaitu $0,743 > 0,266$, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan yang kuat dan positif serta nyata antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Tabel uji hipotesis I dan II disajikan di tabel 6:

Tabel 6. Korelasi Disiplin dengan Kinerja

		Correlations		
		Disiplin	Diklat	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	,297*	,530**
	Sig. (2-tailed)		,031	,000
	N	53	53	53
Diklat	Pearson Correlation	,297*	1	,743**
	Sig. (2-tailed)	,031		,000
	N	53	53	53
Kinerja	Pearson Correlation	,530**	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Uji Hipotesis III

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.870	2	57.435	47.864	.000 ^b
	Residual	59.998	50	1.200		
	Total	174.868	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pendidikan&Pelatihan, Disiplin

Nilai F hitung 47,864. Jika dibandingkan F tabel yaitu 3,183 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $47,864 > 3,183$. Ini berarti hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama dengan kinerja Karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Persamaan Garis Regresi

Hasil analisis regresi terlihat di tabel 8, dan diperoleh persamaan garis yaitu: $Y = 1,996 + 0,279 X_1 + 0,466 X_2 + e$

Tabel 8. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.996	1.498		1.332	.189
Disiplin	.279	.071	.339	3.912	.000
Pendidikan & Pelatihan	.466	.063	.642	7.403	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi

Nilai R^2 diperoleh sebesar 0,657, atau 65,7%. Ini menginformasikan bahwa kinerja karyawan PDAM Tirta Indra Rengat dijelaskan oleh variabel bebas senilai 65,7%, dan nilai 34,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain. Nilai koefisien determinasi disajikan di tabel 9.

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.643	1.09543

a. Predictors: (Constant), Pendidikan&Pelatihan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Korelasi

Nilai koefisien korelasi disajikan di tabel 9. Dari hasil di atas untuk variabel Disiplin menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $3,912 > 2,009$. Ini menginformasikan bahwa ada hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin dengan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan hasil analisis menunjukkan t hitung $>$ t tabel yaitu $7,403 > 2,009$. Ini menginformasikan ada hubungan yang nyata dan positif antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Pembahasan

1. Hubungan antara Disiplin dengan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu

Disiplin kerja tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan ditetapkan pemerintah/etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya kedisiplinan pegawai dalam proses masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi telah menciptakan adanya peningkatan terhadap tanggung jawab dan penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan deadline yang ditetapkan oleh pimpinan instansi, adanya pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan fungsi jabatan, tugas dan tanggung jawab serta menjaga hubungan baik dengan unit kerja lain dapat menciptakan adanya kerjasama tim yang baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi, dan adanya tindakan karyawan yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau diprosedurkan oleh instansi telah menciptakan adanya penyelesaian tugas yang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh instansi (Cripza, A.P, 2014).

Nilai r hitung $> r$ tabel, yaitu $0,530 > 0,266$. Ini menginformasikan hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima yadan berarti ada hubungan yang sedang, positif dan signifikansi antara disiplin dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian dilakukan oleh Sherly Shelviana (2015) senada dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini menginformasikan bahwa adanya hubungan positif dan sedang. Artinya jika disiplin baik, maka kinerja akan semakin baik pula, sebaliknya kinerjanya pun semakin menurun, apabila disiplin kerja seseorang tidak baik.

2. Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Pendidikan dan Pelatihan menurut Rivai (2005) yaitu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

Hasil penelitian menginformasikan nilai r hitung $> r$ tabel, yaitu $0,743 > 0,266$, berarti berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan yang kuat, positif dan signifikansi antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Untuk penelitian yang dilakukan oleh Agustina Heryati dan Remmy Augusta Menzata Z (2018) menunjukkan bahwa Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja terdapat hubungan positif dan sangat kuat. Artinya jika pendidikan dan pelatihan seseorang baik, maka kinerja akan semakin baik pula. Namun sebaliknya jika Pendidikan dan pelatihan seseorang tidak baik, maka kinerjanya pun semakin menurun atau semakin tidak baik.

3. Hubungan antara Disiplin, Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Menurut Robbins dan Judge dalam Yakub *et.al* (2014), Tingkat Kinerja pegawai akan sangat tergantung pada factor kemampuan pegawai itu sendiri, seperti pendidikan, pelatihan, pengetahuan dan disiplin, dengan kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Sebaliknya jika pendidikan dan pelatihan yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan pengetahuan yang rendah serta disiplin yang tidak ditegakkan akan berdampak negatif pada kinerja pegawai tersebut.

Nilai F hitung $> F$ tabel yang diperoleh, yaitu $47,864 > 3,183$. Ini menunjukkan hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Hasil penelitian yang senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cripza A.P (2014). penelitian tersebut menginformasikan tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan arah positif.

PENUTUP

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan: (1) Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan yang sedang, positif dan signifikansi antara disiplin dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. (2) Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan yang kuat, positif dan signifikansi antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. (3) Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikansi antara disiplin, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Kemudian penulis sarankan: (1) PDAM Tirta Indra Rengat Kabupaten Indragiri Hulu disarankan untuk meningkatkan disiplin karyawannya dengan melakukan pengawasan. (2) Pimpinan PDAM Tirta Indra Rengat diharapkan memberi pengarahan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk selalu mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak penyelenggara pendidikan dan pelatihan. (3) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel yang berbeda.

REFERENCE

Buku

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua. Cetakan Kedua, Penerbit : Grafindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Manajemen; Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*, Alfabet, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta

Jurnal

- Astarina, I. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i3.1>
- Astarman. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, VIII(01), 119–127.
- Cripza A.P, Laudia, 2014, *Hubungan Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bondowoso*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Fikri, K. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4), 46–56. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.21>
- Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada CV. Pelita Mandiri V Pematang Reba Khusnul. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(01), 23–32.

- Heryati, Agustina dan Remmy Augusta Menzata Z, 2018, *Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) K3 dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang*, Jurnal Ekonomi Global Masa Kini Mandiri, Volume 9, Nomor 1, Juli 2018.
- Iskandar, Y. (2018). Analisis Pemberian Insentif Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Finance Cabang Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 76–86. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i3.16>
- Putri, M. K. (2018). Pengaruh Kinerja Dosen Dan Pelayanan Administratif Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Meilya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4), 10–21. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.18>
- Putri, M. K., & Maralis, R. (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Oleh. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, VIII(1), 70–85. <https://doi.org/10.31843/jmbi>
- Pitria, Pipit, 2017, *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)*, Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Volume 1, Nomor 1.
- Pribadi, Aryo Teguh, Djamhur Hamid, Mochammad Djudi Mukzam, 2013, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang*, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Putri, Meilya Karya, 2018, *Pengaruh Kinerja Dosen dan Pelayanan Administratif Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume VII, No. 4, Desember, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu.
- Putri, Meilya Karya, 2019, *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume VIII, No. 1, September, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Rengat Kabupaten Indragiri Hulu
- Rhena Novietra, 2017, *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*, Jurnal Administrasi Negara, Volume 5, Nomor 1.
- Shelviana, Sherly, 2015, *Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*, eJurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 3, Nomor 4, Universitas Mulawarman, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Samarinda.
- Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Sutanto, 2015, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*, JMK, Vol. 17, No.2, September 2015, 135-144, ISSN 1411-1438 PRINT/ISSN 2338-8234 online, DOI: 10.9744/jmk.17.2.135-144.
- Yakub, Suardi, Anto Tulim, Suharsil, 2014, *Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero)*.
- Iskandar, Yenny, 2018, *Analisis Pemberian Insentif dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Finance Cabang Rengat Kabupaten Indragiri Hulu*, Volume VII, No. 3, September, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu.

Thesis

- Abriansyah, 2014, *Hubungan Disiplin Kerja dan Pelatihan dengan Kinerja Perawat di RSUP MOH. HOESIN Palembang*, Thesis, Institut Pertanian Bogor.
Vol. 8, No. 2, Desember 2019, pp. 292-301
<https://doi.org/10.34006/jmbi.v8i2.102>