

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Teori yang Terkait dengan Variabel Penelitian**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengorganisasian, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemisahan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni yang mengatur keterkaitan dan peranan tenaga kerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat secara efektif dan efisien.

Menurut Rivai (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses tersebut terdapat dalam bagian produksi, pemasaran, keuangan maupun lingkup sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan secara khusus mengatur tentang peranan manusia dalam perusahaan.

###### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019), fungsi manajemen sumber daya manusia, terdiri dari :

- a) Perencanaan (*Planning*),
- b) Pengorganisasian (*Organization*),
- c) Pengarahan (*Directing*),
- d) Pengendalian (*Controlling*),
- e) Pengadaan (*Procurement*),
- f) Pengembangan (*Development*),
- g) Kompensasi (*Compensation*),
- h) Pengintegrasian (*Integration*),
- i) Pemeliharaan (*Maintanance*),
- j) Kedisiplinan (*Disipline*), dan
- k) Pemberhentiaan (*Separation*).

## **2. Pelatihan**

### **a. Pengertian Pelatihan**

Menurut Sinambela (2021) Pelatihan adalah suatu rangkaian untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga pelatihan merupakan tanggung jawab antara karyawan dengan perusahaan. Pegawai berkewajiban untuk mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sedangkan perusahaan wajib memberikan pelatihan untuk karyawannya agar dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta profesional dalam melakukan pekerjaannya.

Pelatihan adalah suatu proses jangka pendek untuk mengembangkan kemampuan karyawan yang bersifat sistematis sehingga karyawan dapat menguasai alur pekerjaan serta mendapatkan keahlian untuk melakukan tujuan tertentu (Mangkunegara, 2017). Pelatihan merupakan perubahan individu untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan perbaruan sikap sesuai dengan ketentuan suatu organisasi (Donni Priansa, 2018).

Berdasarkan pengertian pelatihan menurut beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diberikan oleh perusahaan untuk memfasilitasi karyawannya untuk mendapatkan pengetahuan

dan keterampilan untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajiban untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **b. Jenis-Jenis Pelatihan**

Menurut Henry Simamora dalam Ajabar (2020), jenis-jenis pelatihan di perusahaan adalah sebagai berikut :

### 1) Pelatihan Keahlian

Pelatihan yang bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan serta kekurangan yang ada dalam tugas-tugas seorang karyawan, sehingga kekurangan tersebut dapat diatasi dan dapat mengembangkan kemampuan karyawan.

### 2) Pelatihan Ulang

Pelatihan yang dilakukan karena adanya perubahan tuntutan kerja sehingga dapat memperbaharui kemampuan karyawan.

### 3) Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan yang diberikan adalah suatu aktivitas diluar bidang karyawan selain pekerjaan pokoknya.

### 4) Pelatihan Tim

Pelatihan yang melibatkan sekelompok pekerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

### 5) Pelatihan Kreativitas

Pelatihan yang didasari oleh kreativitas seorang pekerja sehingga pekerja dapat menyalurkan ide-ide atau gagasan baru secara rasional dan layak untuk mencapai tujuan perusahaan.

### c. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017), indikator pelatihan sebagai berikut :

#### 1) Instruktur

Instruktur atau pelatih yang dipilih untuk meningkatkan kemampuan karyawan harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, kompeten, dan pendidikan instruktur harus sangat baik untuk melakukan pelatihan kepada karyawan.

#### 2) Peserta

Peserta harus diseleksi dan memiliki kualifikasi dan persyaratan yang sesuai serta harus memiliki semangat belajar yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

#### 3) Materi

Materi pelatihan harus sesuai dengan bidangnya dan mencakup materi terkini sehingga karyawan dapat memahami masalah yang terjadi pada saat ini.

#### 4) Metode

Metode yang digunakan selama pelatihan harus sesuai dengan materi dan komponen peserta pelatihan agar pelatihan berjalan efektif.

#### 5) Tujuan

Tujuan pelatihan harus disosialisasikan kepada para peserta pelatihan agar para peserta dapat memahami tujuan pelatihan tersebut sesuai dengan harapan dan tepat sasaran.

### 3. Kompensasi Finansial

#### a. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan bentuk balasan dari jasa yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan dan hal tersebut merupakan suatu kewajiban

perusahaan untuk memberikan upah kepada karyawan atas jerih payah karyawan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan dan bagi karyawan merupakan suatu kewajiban perusahaan tersebut untuk memberikan balasan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Kasmir, 2016)

Kompensasi finansial adalah pendapatan berbentuk uang, yang terdiri dari gaji, upah, dan tunjangan lainnya yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan untuk perusahaan. (Hasibuan, 2019). Menurut Simamora (2014) Kompensasi finansial dapat didefinisikan menjadi dua bagian yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung yaitu hasil yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus atau komisi sedangkan kompensasi finansial tidak langsung merupakan semua imbalan yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi finansial merupakan pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang didapatkan oleh karyawan sebagai imbalan dari jasa yang diberikan untuk perusahaan (Rivai, 2016)

Berdasarkan pengertian kompensasi finansial menurut beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya dalam bentuk uang karena telah menyelesaikan dan memenuhi tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

#### **b. Jenis-Jenis Kompensasi Finansial**

Menurut Rivai (2016), kompensasi finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu :

##### 1) Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung memiliki berbagai bentuk yang terdiri dari pembayaran pokok yaitu upah atau gaji, pembayaran prestasi, bonus, insentif, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertanggung berupa tabungan hari tua dan saham kumulatif.

## 2) Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari pesangon, proteksi, pensiun, sekolah anak, kompensasi luar jam kerja seperti lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, serta fasilitas berupa rumah, biaya pindah dan kendaraan.

### c. Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2014), kompensasi finansial memiliki beberapa indikator yang dapat diukur, yaitu :

#### 1) Gaji

Gaji merupakan bayaran tetap yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan atas dasar balas jasa yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan.

#### 2) Bonus

Bonus merupakan bayaran yang diberikan untuk karyawan atas prestasi yang telah dicapai.

#### 3) Tunjangan

Tunjangan merupakan imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan seperti tunjangan keamanan dan kesehatan, dan tunjangan untuk bayaran pegawai saat tidak aktif bekerja.

#### 4) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana yang mempermudah karyawan dalam pelaksanaan kerja, misalnya fasilitas mobil perusahaan.

## 4. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan, norma-norma yang berlaku seperti mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, selalu datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan.

(Hasibuan, 2019). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka dapat mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2016)

Disiplin kerja merupakan etika atau sikap yang dimiliki oleh diri seorang karyawan mengenai aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dan dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku karyawan. (Siagian, 2018)

Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan etika atau sikap yang harus dimiliki setiap karyawan dalam menaati norma-norma yang berlaku dalam aturan perusahaan.

#### **b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017), ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam upaya mengarahkan karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku, yaitu :

##### **a. Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif adalah suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menggerakkan karyawan mematuhi dan mengikuti pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan tujuan menggerakkan karyawan untuk berdisiplin diri.

##### **b. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah upaya yang digunakan untuk menggerakkan karyawan untuk menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan yang melanggar kedisiplinan perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, 2016) terdapat lima indikator disiplin kerja, yaitu :

#### 1) Kehadiran

Kehadiran menjadi faktor utama dalam kedisiplinan kerja. Pada umumnya, kedisiplinan seorang karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan dengan selalu datang tepat dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.

#### 2) Ketaatan pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dan mematuhi prosedur yang berlaku.

#### 3) Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja merupakan tolak ukur tanggung jawab seorang karyawan dalam mematuhi prosedur dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

#### 4) Tingkat Kewaspadaan yang Tinggi

Sikap ini diperlukan dalam bekerja karena sifat ini merupakan sikap yang perlu diterapkan yaitu teliti dan berhati-hati dalam bekerja secara efektif dan efisien.

#### 5) Etika Bekerja

Etika bekerja merupakan bentuk dari sikap indiscipliner dan disiplin kerja pegawai.

## 5. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai tugas

dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral serta etika. (Sinambela, 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas di perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2017) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, ketulusan serta waktu. (Hasibuan, 2019).

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan menurut beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **b. Tujuan Kinerja Karyawan**

Tujuan kinerja menurut Sinambela (2021), yaitu sebagai berikut :

1. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Mengenai arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggungjawab setiap individu.
5. Membantu menjelaskan tentang harapan atau target kinerja.
6. Memberikan kerangka kinerja kepada supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja dengan melakukan inisiatif agar meningkatkan kinerja.
9. Bersifat luas.

Melalui poin-poin yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kinerja karyawan adalah agar tercapainya tujuan perusahaan dan perusahaan dapat memaksimalkan potensi yang ada pada sumber daya manusia yang dimiliki.

### c. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

#### 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu tolak ukur seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan tersebut.

#### 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja diukur melalui waktu seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Kuantitas kerja dapat dilihat melalui kecepatan kerja seorang karyawan di perusahaan.

#### 3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas merupakan suatu penilaian terhadap ketepatan pekerjaan yang dilakukan dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

#### 4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban serta kesadaran yang harus dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

## B. Pengaruh antar Variabel Penelitian

### 1. Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2021) Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga karyawan mempunyai kewajiban untuk mengikuti pelatihan dan perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan pelatihan kepada karyawannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh William dan Khoiri (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Siagian (2020), disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila perusahaan membuat pelatihan yang berkualitas, maka dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan, sehingga diperlukan diadakannya pelatihan untuk karyawan.

## **2. Pengaruh Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aspita dan Sugiono, (2019) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ni'mah et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Kompensasi finansial yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja untuk karyawannya, dimana dengan adanya kepuasan karyawan terhadap kompensasi finansial yang diberikan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan yang akan terbentuk dan karyawan akan semakin mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Faktor utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan adalah kesadaran diri pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Sikap disiplin yang dimiliki oleh seorang karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nazir et al., (2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hartono dan Siagian (2020) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja dari

karyawan karena dengan sikap disiplin yang dimiliki oleh karyawan, maka pekerjaan yang dilakukan akan semakin baik dan teratur.

### C. Hasil Penelitian yang Relevan sebagai Rujukan Penelitian

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	NS Sihombing, IV Marbun (2019)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alfa Scorpii Medan	(X1) Kompensasi Finansial (X2) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	W William, M Khoiri (2022)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam	(X1) Pelatihan Kerja (X2) Kompensasi (Y) Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
3.	A Ni'mah, H Cahyo, DSP Koesoemasari (2022)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	(X1) Pelatihan (X2) Kompensasi Finansial (X3) Gaya Kepemimpinan (Y) Kinerja	Variabel pelatihan, Kompensasi finansial, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

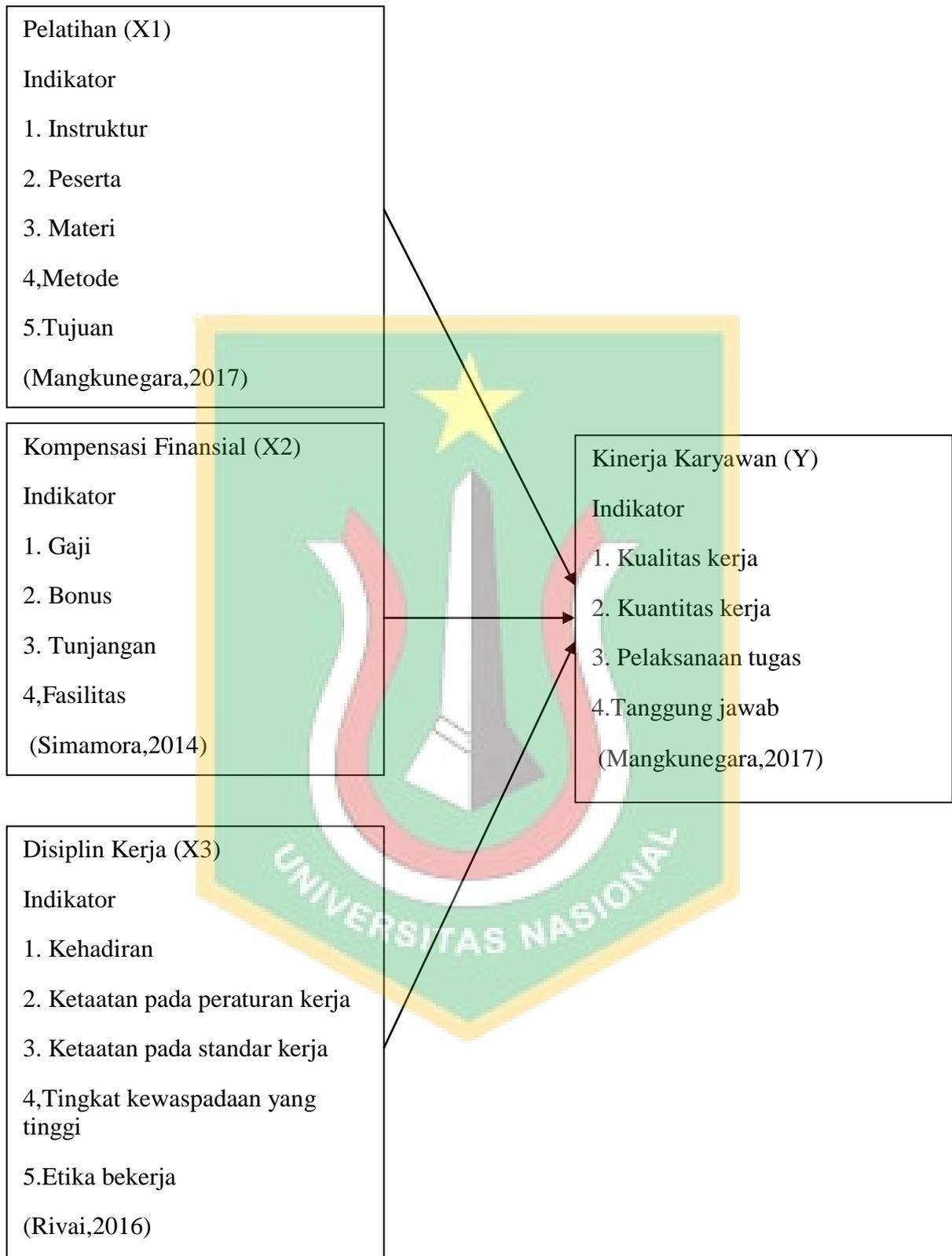
		Karyawan	Karyawan	
4.	T Hartono, M Siagian (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM	(X1) Disiplin Kerja (X2) Pelatihan (Y) Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan pelatihan pada PT BPR Sejahtera BATAM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	A Nazir (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Mastika Nusantara	(X1) Pelatihan (X2) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
6.	M Aspita, E Sugiono (2019)	Pengaruh jenjang karir, kompensasi finansial dan status karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot	(X1) Jenjang Karir (X2) Kompensasi Finansial (X3) Status Karyawan (Y) Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karir, kompensasi finansial, dan status karyawan mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot secara positif dan signifikan.
7.	S Nurhasanah, R Sumardi (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet	(X1) Kecerdasan Emosional (X2) Kompetensi (X3) Kompensasi Finansial	Kecerdasan emosional, kompetensi dan kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom) secara positif dan signifikan.

		Multicitra Siberkom (Detikcom)	(Y) Kinerja Karyawan	
8.	G Maharani, S Ali, Z Rialmi (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat	(X1) Pelatihan Kerja (X2) Penilaian Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Pelatihan kerja dan penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat
9.	DY Agustin, P Aulita (2021)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Firdaus Manunggal Utama	(X1) Kompensasi Finansial (X2) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10.	JS Hasibuan, B Silvy (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	(X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi (Y) Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis (2022)

#### D. Kerangka Analisis

Kerangka analisis pada dasarnya merupakan kerangka hubungan antara variabel yang diteliti dari masalah yang akan diteliti. Kerangka analisis yang baik dapat menunjukkan secara teoritis tentang keterkaitan antara variabel yang hendak diuji. Kerangka analisis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Analisis**

## E. Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi sementara terhadap hasil penelitian yang dilakukan dan dianggap paling mendekati kebenaran. Sesuai latar belakang masalah, perumusan masalah, kajian terhadap variabel yang akan diteliti serta kerangka analisis yang telah dijabarkan diatas, maka hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah :

H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Wisma Millenia.

H2 : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama  
Wisma Millenia

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Wisma  
Millenia.

