



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Imam Sucipto<sup>1\*</sup>, Dede Nurhasim<sup>2</sup>

Universitas Pelita Bangsa

Corresponding author:

\*E-mail: imam.sucipto@pelitabangsa.ac.id

Submit : 28 April 2023

Review : 8 Mei 2023

Accept : 20 Mei 2023

Publish : 31 Mei 2023

### Abstrak

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 57 karyawan PT. ISS Indonesia. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling, dengan bantuan software statistik SPSS version 22. Hasil olah data Uji t untuk variabel Disiplin kerja (X1) t hitung 2,117 > t tabel 2,004 dengan nilai signifikansi 0,039 < 0,05 dan Variabel Pelatihan Kerja t hitung 4,116 > t tabel 2,004 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 maka Disiplin kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Hasil olah data Uji f dengan nilai f tabel sebesar 29,151 > F tabel 3,16 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 maka Ho ditolak dan H3 diterima, sehingga Disiplin kerja dan Pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Poin pentingnya adalah dengan meningkatkan disiplin kerja dan pelatihan kerja karyawan maka akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.

### Abstract

*Employee performance is the quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out his / her duties in accordance with the responsibilities assigned to him. The number of samples in this study were 57 employees of PT. ISS Indonesia. The sampling method used was nonprobability sampling, with the help of statistical software SPSS version 22. The results of t-test data processing for work discipline variables (X1) t count 2.117 > t table 2.004 with a significance value of 0.039 < 0.05 and Job Training Variables t count 4.116 > t table 2.004 with a significance value of 0.00 < 0.05, then work discipline and job training have a partial effect, while the results of the f-test data processing with the f table value are 29.151 > F table 3.16 and a significance value of 0.00 < 0.05 then Ho is rejected and H3 is accepted, so that work discipline and job training simultaneously affect employee performance. The important point is that by increasing work discipline and employee job training it will make employee performance better.*

**Keywords:** Work Discipline, Vocational Training, Employee Performance.



## **Pendahuluan**

Di era globalisasi dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu pemegang peranan yang paling penting dalam mencapaitujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin sebab kunci sukses sebuah perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi saja akan tetapi juga faktor manusia. Betapapun modern teknologi yang digunakan atau berapapun banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang professional, semua tidak bermakna (Tjuju dalam Milla Badriyah, 2017).

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan perlu dikelola dengan baik dan benar guna mewujudkan keseimbangan antara kemampuan pegawai dan kebutuhan perusahaan. Keseimbangan merupakan kunci utama agar perusahaan dapat berkembang secara produktif dan wajar (Siagian, 2015).

Kinerja organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari Sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut. Kinerja individu sangat menentukan prestasi perusahaan atau organisasi, dengan kata lain jika kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik (Edy Sutrisno, 2015). Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan prestasi suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban pimpinan untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung terciptanya kinerja yang tinggi dari karyawan, kinerja karyawan dapat diukur dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerjasama yang dibangun dalam kelompok. Hal ini dikemukakan oleh Rivai (2004) kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam hal upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Keuntungan yang diperoleh oleh sebuah perusahaan tak terlepas dari peran para pekerjanya, banyaknya hak dan kewajiban seorang pekerja sangat perlu diperhatikan. Banyak sekali faktor yang dirasa penulis cukup menarik untuk diteliti terkait para pekerja terhadap perusahaan, dan bagaimana hubungannya dengan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu agar bisa menjaga keberhasilan dan keberlangsungan hidup perusahaan dibutuhkan seorang pemimpin yang harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya melalui penegakan aturan dan pengembangan atau pelatihan kerja.

Pada dasarnya tingkat kedisiplinan para pekerja berpotensi untuk mempengaruhi kinerja, karena ketika tingkat kedisiplinan menurun maka hal tersebut membuat para pekerja hanya bekerja sekedarnya saja sehingga apa yang dijadikan target oleh perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Disiplin juga dapat diartikan sebagai salah satu bentuk kesadaran, kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, ketika pekerja disiplin akan membuat pekerja lebih aktif dan tentunya menghasilkan kinerja yang baik. Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kedisiplinan kerja antara lain adalah tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, teladan pimpinan, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), keadilan dijadikan kebijaksanaan, waskat (pengawasan melekat) tindakan nyata dan paling efektif, sanksi hukuman, ketegasan pimpinan dan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika, para karyawan di perusahaan tidak memiliki kinerja yang baik.

Dalam hal kedisiplinan, PT. ISS Indonesia memiliki beberapa masalah yang kerap terjadi, missalnya waktu kehadiran karyawan. Pada periode tahun 2019 tercatat cukup banyak masalah kehadiran pegawai mulai dari sakit, izin dan tanpa keterangan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kurang baiknya kinerja yang dimiliki oleh beberapa karyawan, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi hasil atau kinerja perusahaan.

Berikut adalah tabel rata rata penilaian kinerja karyawan PT ISS INDONESIA site Mondelez Cikarang pada tahun 2018 s/d 2019.

Tabel 1. Penilaian Kerja

No	LOKASI	Juli 2018 - Des 2018	Jan 2019- Juni 2019	Juli 2019 - Des 2019
1	Produksi	3.6	3.5	3.4
2	Warehouse	3.5	3.5	3.4
3	Office	3.6	3.2	3.1
4	Eksternal	3.4	3.1	3.1
Total Rata Rata		3.525	3.325	3.25

Sumber data : PT ISS Indonesia, 2020

Dari hasil uraian, pengamatan dan interview dilapangan, rata rata hasil penilaian kerja per semester karyawan PT. ISS Indonesia yang terjadi penurunan, yang didalamnya meliputi penilaian tingkat kehadiran (*grooming, brifing* pagi), ketepatan dan kecepatan waktu penyelesaian pekerjaan, hasil atau kualitas yang dicapai sehingga tidak menimbulkan pengulangan pekerjaan.

Kualitas kerja merupakan sebuah faktor penting dalam untuk dapat memberikan keyakinan kepada pelanggan atau customer. Kualitas kerja yang diterapkan dalam operasional PT. ISS Indonesia adalah bagaimana para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah dijanjikan atau yang telah disepakati bersama dengan pelanggan. Halaman luar bebas dari sampah lepas, pengambilan sampah dua kali per shift, lantai bersih mengkilap, toilet bersih tidak berbau, meja atau *furniture* tidak ada debu, air minum sudah tersedia sebelum karyawan memulai aktivitas, sikap karyawan yang ramah, penampilan karyawan yang rapih tidak bau badan.

Faktor penilaian yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain adalah kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Penerapan kuantitas kerja yang di PT. ISS Indonesia adalah bagaimana para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah atau volume yang telah ditargetkan dengan standar atau luasan pembagian pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya. Semakin banyak atau luas penyelesaian pekerjaan yang dilakukan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi.

Ketepatan waktu dari kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan merupakan bagian dari penilaian kinerja yang sangat penting bagi perusahaan. Kualitas dan kuantitas terpenuhi namun waktu yang tidak sesuai target akan sangat berpengaruh terhadap alur proses kerja perusahaan. Keterlambatan salahsatu bagian akan mengganggu proses bagian atau divisi lainnya. Sehingga setiap karyawan diharapkan mampu bekerja cepat dengan tetap memperhatikan kualitas serta kuantitas dari produk atau jasa yang dihasilkan. Dalam penerapannya ketepatan waktu diantaranya: kehadiran tepat waktu, mengikuti setiap pertemuan atau kegiatan briefing awal dan akhir shift, waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang sesuai dengan DAC (*Daily Activity Cleaning*), jadwal pekerjaan periodik (QAS 11) dilakukann sesuai waktu yang dijanjikan.

PT. ISS Indonesia sangat mengutamakan kerja team, sehingga kerja team merupakan bagian dari penilaian individu yang didasari keterlibatan individu dalam kegiatan suatu kelompok kerja. Team yang baik akan mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi secara bersama sama /gotong royong. Hal ini didasari bahwa team ISS merupakan pihak kedua yangbekerja dilokasi pelanggan (*Customer*) sehingga ketika salah satu bagian dari kelompok mendapatkan penilaian kerja yang buruk maka akan mempengaruhi penilaian kerja karyawan ISS secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia site Mondelez Cikarang.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif asosiatif yaitu menganalisis hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan, jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT. ISS Indonesia (Site Mondelez) yang diambil 57 orang menggunakan teknik non probability dengan metode sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer melalui observasi, wawancara, diskusi terfokus (*focus grup discussion*) dan penyebaran kuesioner. metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu analisis data yang dilakukan menggunakan Uji Validitas dan Reabilitas, Uji asumsi klasik, Uji multikolinieritas, Uji normalitas, Uji heterokedastisitas, Analisis regresi linear berganda, dan interpretasi data menggunakan bantuan software SPSS 22 melalui pengisian kuesioner dengan *goole form* menggunakan skala likert.

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil output SPSS 22

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients	Coefficients	Beta	t	
(Constant)	8,838	1,203		7,344	,000
Disiplin Kerja	,173	,082	,266	2,117	,039
Pelatihan Kerja	,308	,075	,517	4,116	000

Berdasarkan tabel 2, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,838 + 0,173X_1 + 0,308X_2$$

Penjelasan persamaan regresi di atas tersebut adalah kostanta = 8,838 artinya jika Disiplin kerja

dan Pelatihan kerja nilainya 0, maka Kinerja Karyawan nilainya 8,838. Koefisien regresi variabel Disiplin kerja sebesar 0,173 artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu-satuan dengan variabel Pelatihan kerja tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,173 satuan. Koefisien regresi variabel Pelatihan kerja sebesar 0,308 artinya jika Pelatihan Kerja mengalami kenaikan satu-satuan dengan variabel Disiplin kerja tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,308 satuan. Koefisien bernilai positif artinya hubungan antara Disiplin kerja dan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah positif, artinya jika semakin tinggi Disiplin kerja dan Pelatihan kerja maka semakin meningkatnya Kinerja Karyawan.

**Uji T**

Tabel 3. Output SPSS

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Std. Error	Beta			
(Constant)	8,838	1,203	7,344	,000	
Disiplin Kerja	,173	,082	,266	2,117	,039
Pelatihan Kerja	,308	,075	,517	4,116	,000

1. Pengujian Hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,039 < 0,05$  dan nilai T Hitung sebesar  $2,117 < 2,004$  (nilai T tabel) maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2. Pengujian Hipotesis pertama (H2)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai T Hitung sebesar  $4,116 > 2,004$  (nilai T tabel) maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

**Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 4. Output SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 <sup>a</sup>	,519	,501	,998
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Berdasarkan hasil tabel 4 dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai R sebesar 0,721 artinya bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan kerja secara bersama sama terhadap variabel Kinerja Karayawan.
2. Nilai R square sebesar 0,519 hal ini menunjukkan adanya pengaruh langsung antara variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama sama terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 51,9 % sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil olah data SPSS 22 for windows yang dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat bahwa secara parsial dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja Karyawan (Y), kemudian Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Disiplin Kerja secara bersama sama dengan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik mengenai Disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,117 dengan signifikansi 0,039 yang berarti bahwa variabel Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena t hitung > t tabel atau  $2,117 > 2,004$ . Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Teguh Prasetyo, Erry. Marlina Puspa (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia, dan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma Rani Fasha, Annisa dan Ayu Lestari, Hasina (2019) yang berjudul *Influence of motivation work, discipline of work, work environment, cultural organization and compensation to the performance of employees*, Economics Faculty, State University of Jakarta Electronic.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik mengenai Pelatihan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,116 dengan signifikansi 0,000 yang berarti bahwa variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena t hitung > t tabel atau  $(4,116 > 2,004)$ . Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Franklin Dang Kum, Richard Cowden, Anis Mahomed Karodia (2014). *The impact of Training and Development on Employee Performance: A Case Study Of Escon Consulting, Singaporean* dan penelitian yang dilakukan oleh Nur Rahmah Andayani dan Priskila Makian (2016) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International).



## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja secara Bersama - sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menunjukkan terdapat pengaruh antara Disiplin kerja dan Pelatihan kerja secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 29,151 dengan signifikansi 0,000 yang berarti bahwa variabel Disiplin kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau ( $29,151 > 3,16$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama sama dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wilson, Charles dan Hikmah Rinawati (2020). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KINCO PRIMA.

### **Kesimpulan**

Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik, lebih tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, dan lebih mampu bekerja dengan fokus dan konsentrasi yang baik. Sebaliknya, karyawan yang kurang disiplin cenderung kurang produktif, sering terlambat dalam menyelesaikan tugas, dan memiliki tingkat absensi yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan aturan dan sanksi yang jelas, memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta memberikan dukungan dan motivasi yang tepat. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang baik dan teratur cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan dalam pekerjaan, serta lebih produktif dan efektif dalam melaksanakan tugas. Pelatihan kerja juga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karir dan meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta memberikan dukungan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kombinasi antara disiplin kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi dan mendapatkan pelatihan yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan produktif. Dengan disiplin kerja yang baik, karyawan dapat bekerja dengan lebih teratur, tepat waktu, dan fokus pada tugas yang diemban. Sementara itu, dengan pelatihan kerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Kombinasi antara disiplin kerja dan pelatihan kerja dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan, serta memberikan karyawan dengan alat dan sumber daya yang dibutuhkan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang sama pada kedua hal tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.



## **Daftar Pustaka**

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41-46.
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Kartini, T. M., & Zed, E. Z. (2022). THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, TRAINING AND COMPENSATION ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF MEDIROSSA HOSPITAL 2 BEKASI. *International Journal of Economics and Management Research*, 1(1), 53-61.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186-195.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan grand fatma hotel di tenggarong kutai kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900-910.