

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANDAWA MAJU SAKTI PALEMBANG

Putri Aisa Oktaviani<sup>1</sup>, Fauziah Afriyani<sup>2</sup>, Meilin Veronica<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri

*e-mail*: putriaisaokt31@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pandawa Maju Sakti Palembang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner, observasi dan wawancara. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh atau metode kuantitatif, sehingga peneliti mengambil seluruh populasi yaitu karyawan sejumlah 75 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah google form. Berdasarkan hasil hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai  $t_{hitung}$  4,825 >  $t_{tabel}$  1,993 dan angka signifikansi  $0,000 < 0,05$  adapun hasil variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai  $t_{hitung}$  4,219 >  $t_{tabel}$  1,993 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pandawa Maju Sakti Palembang.

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

## Abstract

The purpose of this study is to ascertain how PT Pandawa Maju Sakti Palembang employees perform in relation to work discipline and job training. Primary and secondary data are the types of data used. Interviews, observations, and surveys are a few methods used in data collection. The complete population, or 75 employees, was sampled by the researcher using a nonprobability sampling methodology combined with a saturated sampling technique or quantitative method. Google Form was the research tool utilized in this study. Based on the hypothesis's results (t test), employee performance (Y) is positively and significantly impacted by work discipline ( $X_1$ ), with a t value of 4.825 > t table 1.993 and a significance number of  $0.000 < 0.05$ , while the outcomes of the work training variable ( $X_2$ ) has a substantial and favorable impact on worker performance (Y), as indicated by the t value of 4.219 > t table 1.993 and the significance level of  $0.000 < 0.05$ . The simultaneous hypothesis test (F test) results demonstrate that work training and work discipline have a favorable and significant impact on employees' performance at PT Pandawa Maju Sakti Palembang at the same time.

**Keywords:** Discipline, Training, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di era digital menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan metode operasionalnya dengan lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan berusaha untuk meningkatkan daya saingnya demi mempertahankan kelangsungan hidupnya. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka manajemen perusahaan harus mampu mengatur dan memenuhi secara maksimal. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam berkembangnya suatu perusahaan. Apabila sebuah perusahaan menginginkan keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusia (SDM), maka harus menciptakan konsep tingkat disiplin dan pelatihan yang berkelanjutan. Dalam prakteknya keberhasilan bisnis berdasarkan pada standar kinerja yang tinggi dan hal ini bergantung pada sumber daya manusianya yang dapat dikembangkan melalui disiplin dan pelatihan kerja karyawan.

Menurut Alamsyah dan Utomo (2018) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagian suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat menimbulkan nilai positif bagi karyawan yang menaati aturan yang berlaku, sikap disiplin yang tinggi mempunyai dampak yang sangat positif bagi karyawan di sebuah perusahaan. Ada banyak langkah yang dapat di

ambil manajemen untuk menyelesaikan masalah karyawan tanpa tindakan disipliner, misalnya informal komunikasi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Menurut Lestari dan Afifah (2020) pelatihan kerja menjadi salah satu yang dibutuhkan dalam proses memajukan perusahaan. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat mempelajari keahlian, sikap, kemampuan, pengetahuan dan perilaku yang tepat berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut Meldona (2017) fokus pelatihan cukup sempit dan harus memberikan keterampilan dengan menggunakan metode yang mengutamakan praktik dibandingkan teori dan memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi. Kurangnya pelatihan yang di dapat ini dapat menghambat proses kerja karyawan dan membuat pekerjaan menjadi tidak efisien.

Penelitian Salsabilla (2022) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan. Menurut Zillah et al. (2022) pelatihan dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun di sisi lain dalam penelitian Manunggal (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Pandawa Maju Sakti Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi jalan, jembatan dan bangunan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, ditemukan beberapa masalah terkait disiplin kerja karyawan di PT Pandawa Maju Sakti. Salah satunya adalah masalah keterlambatan karyawan, di mana beberapa karyawan sering terlambat datang ke tempat kerja. Selain itu, terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, seperti tidak mengenakan seragam yang telah ditentukan. Beberapa karyawan juga terlihat kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan juga menghadapi kendala terkait absensi karyawan karena tidak menggunakan sistem fingerprint, sehingga absensi hanya dicatat secara manual di buku kehadiran, yang kemungkinan masih bisa dimanipulasi oleh karyawan. Selain itu, dari wawancara dengan Direktur PT Pandawa Maju Sakti, disampaikan bahwa masih terdapat kekurangan dalam pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Karyawan hanya menerima pelatihan dua kali dalam setahun, yang menyebabkan kurangnya pengembangan kinerja dan produktivitas karyawan, serta hasil kerja yang tidak memenuhi standar perusahaan.

Menurut Wicaksono (2020) standar pekerjaan di dalam suatu perusahaan dapat memberikan pelatihan yang baik kepada karyawannya sebanyak kurang lebih empat kali dalam setahun. Maka dari itu perlu kiranya diteliti dan dianalisis sejauh mana disiplin kerja dan pelatihan kerja karyawan pada PT Pandawa Maju Sakti, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pandawa Maju Sakti Palembang.

## METODE

Objek penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja pada PT Pandawa Maju Sakti Palembang yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja karyawan PT Pandawa Maju Sakti Palembang. Adapun sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Menurut Sutisna (2020) data kuantitatif adalah data yang berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan/scoring. Atau dapat disimpulkan Data Kuantitaif merupakan data yang dicatat untuk pertama kalinya yang di peroleh langsung dari lokasi tempat penelitian melalui pengamatan serta wawancara, buku atau literature lainnya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh menggunakan kuesioner kepada karyawan. Populasi dan sampel yang akan diambil oleh peneliti adalah seluruh karyawan di PT Pandawa Maju Sakti Palembang yang berjumlah 75 orang. Dalam kajian ini teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *nonprobability* sampling dengan teknik sampling jenuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan teknik pengambilan sampel dan kuesioner yang dibagikan kepada responden, berikut ini akan dilakukan pembahasan yang bertujuan untuk membahas masalah penelitian dan menjawab tujuan penelitian. Responden merupakan sampel dari populasi karyawan PT Pandawa Maju Sakti Palembang sebanyak 75 karyawan tetap Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner melalui *google forms* kepada para karyawan.

### Hasil Uji Statistik

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent (Sugiyono, 2018).

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,170	3,479	,448	1,199	,235
	Disiplin	,452	,094	,391	4,825	,000
	Pelatihan	,376	,089		4,219	,000

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diatas, maka dapat disusun koefesien untuk konstanta yaitu sebesar 4,170 dan variabel independen yaitu  $X_1=0,452$ ,  $X_2=0,376$ . Sehingga persamaan regresi dapat di interpresentasikan menjadi beberapa hal, antara lain sebagai berikut :

$$Y = 4,170 + 0,452X_1 + 0,376X_2 + e$$

Keterangan:

- 1) Nilai konstanta diatas menunjukkan bahwa variabel independen dianggap konstan atau tidak mengalami penambahan atau pengurangan maka rata-rata variabel dependen sebesar 4,170.
- 2) Koefesien regresi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,452. Hal ini berarti pada setiap peningkatan satu poin variabel Disiplin Kerja maka akan menaikkan nilai keputusan pengguna sebesar 0,452.
- 3) Koefesien regresi Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,376. Hal ini berarti pada setiap peningkatan satu poin variabel Pelatihan maka akan menaikkan nilai keputusan pengguna sebesar 0,376.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (T-test)**

Menurut Setiawan et al (2020) uji T digunakan untuk melihat dari bagian model regresi variabel bebas secara tersendiri atau parsial memiliki pengaruh signifikan pada variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (T-test)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,170	3,479		1,199	,235
	x1	,452	,094	,448	4,825	,000
	x2	,376	,089	,391	4,219	,000

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 24

- 1) Disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai T hitung 4,825 > T tabel 1,993 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian berarti variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- 2) Pelatihan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai T hitung 4,219 > T tabel 1,993 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian berarti variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**Uji Simultan (F)**

Menurut Setiawan et al (2020) uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh antara variabel tidak terikat terhadap variabel terikat

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (F)

Model		ANOVA <sup>a</sup>			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	346,517	2	173,258	39,007	,000 <sup>b</sup>
	Residual	319,803	72	4,442		
	Total	666,320	74			

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 39,007 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan F tabel sebesar 3,12. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung 39,007 > F tabel 3,12 dan nilai signifikan 0,000 < 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Koefisien determinasi ( R<sub>2</sub> )**

Uji koefisien determinasi ( R<sub>2</sub> ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Setiawan et al., 2020). Apabila nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan bernilai besar, maka variabel – variabel independen tersebut memang memiliki kemampuan model yang sangat jelas untuk menerangkan variasi terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien determinasi ( R<sub>2</sub> )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 <sup>a</sup>	,520	,507	2,10754

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa koefisien determinasi menunjukkan nilai R<sub>2</sub> sebesar 0,520 atau sama dengan 52% hal tersebut berarti keputusan pengguna dipengaruhi oleh variebel independen Disiplin Kerja dan Pelatihan kerja. sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Pembahasan**

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pandawa Maju Sakti Palembang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t (uji parsial) diperoleh hasil bahwa disiplin kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai thitung pada uji t variable disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 4,826 atau lebih besar dari ttabel sebesar 1,993. Berdasarkan hal ini, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya “Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia, sehingga dapat disimpulkan apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Caissar et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor.

**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pandawa Maju Sakti Palembang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t (uji parsial) diperoleh hasil bahwa pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai thitung pada uji t variable pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 4,219 atau lebih besar dari ttabel sebesar 1,993. Berdasarkan hal ini, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya “Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunardi (2021) bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan karena dengan adanya pelatihan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan dapat menjadi sumber daya manusia yang profesional terhadap kinerja karyawan PT. Satria Piranti Perkasa di kota tangerang. Adapun hasil penelitian ini mendukung pnelitian terdahulu menurut Yuniar (2018) menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pandawa Maju Sakti Palembang**

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa f-hitung 39,007 > f-tabel 3,12 dan nilai signifikan 0,000<0,05. Hal ini sejalan dengan penelitian Tri Widodo (2018) bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset

terpenting di dalam sebuah Perusahaan. Dengan karyawan aktif mengikuti pelatihan yang tersedia dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, dampak positif bagi perusahaan bisa sangat besar. Ini termasuk memiliki karyawan yang berkualitas, tingkat ketelitian yang tinggi, serta efisiensi waktu kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nazir (2019) tentang "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara" bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

## SIMPULAN

Hasil penelitian mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pandawa Maju Sakti Palembang" menunjukkan beberapa simpulan penting. Pertama, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji statistik antara variabel disiplin kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). Kedua, pelatihan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh hasil uji statistik antara variabel pelatihan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Ketiga, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana diperlihatkan oleh hasil uji statistik antara variabel disiplin kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

Lebih lanjut, analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa 52% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independent disiplin kerja dan pelatihan kerja. Sisanya, sekitar 48%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hal ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pandawa Maju Sakti, sementara juga mengakui adanya faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## SARAN

Untuk perusahaan, langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja dan pelatihan kerja antara lain adalah memastikan kepatuhan karyawan terhadap peraturan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan untuk memperkuat disiplin kerja dan mengarahkan seluruh karyawan ke arah tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan penambahan fasilitas seperti *fingerprnt* (sidik jari) untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, tidak hanya dalam masalah kehadiran tetapi juga dalam mengawasi jam istirahat guna mencegah kepergian karyawan di luar jam kerja dan manipulasi absensi. Selain itu, memberikan pelatihan kerja yang lebih intensif juga dapat meningkatkan keterampilan karyawan, produktivitas, dan pemahaman mereka terhadap tugas yang diemban.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dan pelatihan kerja karyawan, dengan memperhatikan saran-saran di atas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi yang berharga untuk penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Universitas Indo Global Mandiri dan PT Pandawa Maju Sakti Palembang atas dukungan dan bantuan yang mereka berikan dalam penyelesaian penelitian ini. Tanpa bantuan mereka, pencapaian penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan menjadi kenyataan.

Penulis ingin menyampaikan penghargaan khusus kepada para dosen pembimbing kami di Universitas Indo Global Mandiri atas bimbingan mereka yang berharga dan waktunya yang telah mereka luangkan untuk memberikan arahan dan masukan yang membangun. Terima kasih atas kesabaran dan pemahaman mereka selama proses penelitian ini.

Tidak lupa penulis juga ingin berterima kasih kepada PT Pandawa Maju Sakti Palembang atas kesediaannya memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Kerjasama mereka telah membantu kami dalam memperkaya analisis penulis dan mencapai pemahaman yang lebih mendalam tentang topik yang kami teliti.

Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam berbagai cara selama perjalanan penelitian ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dukungan moral dan motivasi yang diberikan telah menjadi pendorong bagi penulis untuk terus maju dan menghasilkan karya yang bermanfaat.

Semoga ucapan terima kasih ini dapat menjadi ungkapan kecil dari rasa syukur atas segala bantuan dan dukungan yang telah penulis terima. Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang signifikan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat pada umumnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Caissar, Chrisvan, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, and Kadir Kadir. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor." *Acman: Accounting and Management Journal* 2(1):11–19.
- Karyawan, Kinerja, Yuwana Karya, and Catur Manunggal. 2021. "UBHARA Management Journal." 1:89–99.
- Kosdianti, Lipia, and Didi Sunardi. 2021. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang." *Jurnal Arastirma* 1(1):141–50. doi: 10.32493/arastirma.v1i1.10070
- Lestari, Sri, and Dilla Afifah. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)." *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 3(1):93–110.
- Lestari, Sri, and Dilla Afifah. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Kinerja* 3(1):93–110. doi: 10.34005/kinerja.v3i1.1279.
- Nazir, Ahmad, Kata Kunci, and Kinerja dan Karyawan. 2019. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mustika Nusantara." *J. Mandiri* 3(1):150–69
- Pranitasari, Diah, and Khusnul Khotimah. 2021. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 18(01):22–38. doi: 10.36406/jam.v18i01.375.
- Setiawan, Ikrar Putra, Hasrullah Liong, and Amar Sani. 2020. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru." *Jurnal Mirai Management* 6(1):213–24
- Suryawan, Ian Nurpatricia, and Andia Salsabilla. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8(1):137. doi: 10.37905/aksara.8.1.137-146.2022.
- Sutisna, Icam. 2020. "Statistika Penelitian: Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif." *Universitas Negeri Gorontalo* 1(1):1–15.
- Wicaksono, Yosep Satrio. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di Skm Unit V PT.. Gudang Garam, Tbk Kediri)." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 3(1):31–39.
- Zillah, Faura, Renny Husniati, and Alfida Aziz. 2022. "Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi* 3(1):213–32. doi: 10.35912/simo.v3i1.677.