

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seikou Seat Cover

Dinda Ayu Izmi

Program Studi Akuntansi, Universitas Insan Cendekia Mandiri, 40162, Indonesia
dindaayuizmi@gmail.com

Fenny Noor Salam

Program Studi Akuntansi, Universitas Insan Cendekia Mandiri, 40162, Indonesia
fennynoorsalam@gmail.com

Haifa Aprilia Nurkarimah

Program Studi Manajemen, Universitas Insan Cendekia Mandiri, 40162, Indonesia
apriliahaifa11@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PT. Seikou Seat Cover. The samples used in this research were all employees in the GC-7 Shigeru Co PT production process. Seikou Seat Cover, totaling 85 employees.

The Effect of Training and Work Discipline on Employee Performance, based on tests carried out shows a coefficient value of 0.291 for the training variable (X1) which shows a significant influence between training and employee performance, and 0.672 for the work discipline variable (X2) which shows a significant relationship between discipline work with employee performance.

Training (X1) and Work Discipline (X2) have a strong relationship with employee performance, it can be seen in the R² value of 0.557 which shows that the independent variables, namely training and work discipline, can influence the dependent variable, namely employee performance (Y) by 55.7%, while the remaining 44.3% was influenced by other variables not examined in this research.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Seikou Seat Cover. Penggunaan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada proses produksi GC-7 Shigeru Co PT. Seikou Seat Cover yang berjumlah 85 karyawan.

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan nilai koefisien 0.291 untuk variabel pelatihan (X1) yang menunjukkan pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan, dan 0.672 untuk variabel disiplin kerja (X2) yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada nilai R² sebesar 0.557 yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu pelatihan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 55.7%, sedangkan sisanya sebesar 44.3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Di era persaingan global saat ini, organisasi harus terus beradaptasi dan berinovasi untuk tetap relevan dan berkelanjutan. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, baik dalam hal produktivitas, kualitas, maupun kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka, serta menerapkan disiplin kerja yang baik. Dalam sebuah perusahaan, Sumber Daya Manusia merupakan modal dan merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan mengembangkan potensi karyawan dengan sebaik mungkin, karena kunci kesuksesan perusahaan ada pada karyawan yang kompeten di bidangnya. Sebab manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis dan mengendalikan masalah yang ada sehingga dapat menghasilkan produk barang atau jasa dengan kualitas tinggi.

Perusahaan harus memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah salah satu faktornya, kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik tentunya tidak lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di dalam perusahaan. Faktor tersebut antara lain pelatihan dan disiplin kerja.

Menurut Jayanthi (2011) menyatakan apabila hasil pelatihan yang baik maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja karyawan, melalui pelatihan karyawan dapat meningkatkan kemampuannya dan hal tersebut akan lebih mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian faktor selanjutnya yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mengacu pada ketaatan dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan aturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencakup aspek seperti ketepatan waktu, penghormatan terhadap aturan dan prosedur, integritas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih produktif, efisien, dan dapat diandalkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:211) menyatakan bahwa: “Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori”. Sedangkan menurut Gary Dessler (2011: 263) menyatakan bahwa: “Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.”

Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2010:291) definisi disiplin kerja adalah “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.” Sedangkan Menurut Sinambela (2012:238) Disiplin adalah “pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.” Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan kesediaan dan kerelaan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku disekitarnya dengan harapan agar pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Wibowo, 2013) Kinerja dipandang sebagai proses pekerjaan dimana kinerja merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Hasibuan (2012:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mulyadi (2015:63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pengukuran kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas

dalam satu periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian didefinisikan sebagai berikut: “Metode penelitian diartikan untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu.” Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian survey. Menurut Sugiyono (2017:2) Metode kuantitatif adalah: “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode pasitivistik karena berlandasan pada filsafat positivisme. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang memakai Regresi Linear Berganda dengan bantuan aplikasi software SPSS Versi 25. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner pada karyawan PT. Seikou Seat Cover. Semua pernyataan valid dan reliabel. Dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linier Berganda

Tabel 1
Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Unstandardized coefficients		Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.489	5.830		.225	.799		
Pelatihan Kerja	.291	.088	.292	3.307	.001	700	1.428
Displin Kerja	.672	.109	.545	6.165	.000	.700	1.428

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 25

$$Y = 1.489 + 0.291X_1 + 0.672X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- B. Konstanta sebesar 1.489 menyatakan bahwa jika pemisahan Kinerja Karyawan bernilai 0 (nol) atau tetap (tidak mengalami peningkatan atau penurunan) serta tidak ada perubahan, maka Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 1.489.
- C. Nilai Pelatihan memiliki koefisien regresi 0.291 artinya jika Pelatihan Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 0.291.
- D. Nilai Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.672 artinya jika Disiplin Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 0.672.

Uji Hipotesis

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2

Uji F

ANOVA

Model		Sun Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1911.859	2	955.930	50.895	,000 ^a
	Residual	1521.379	81	18.7782		
	total	3433.238	83			

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

b. Predictors: (constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 25

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 50.895 Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi T yang dapat dilihat pada Excel Nilai t Tabel dengan rumus sebagai berikut $t_{tabel} = (0.05;59)$ sebesar 3.109. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai T hitung yang diperoleh sebesar 50.895 > t tabel sebesar 3.109 dan nilai signifikansi yang didapat yaitu 0.000 artinya jika nilai signifikansi < dari 0.05 maka dapat dikatakan antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized coefficients		Unstandardized coefficients		Collinearity Statistic		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.489	5.830		.225	.799		
	Pelatihan Kerja	.291	.088	.292	3.307	.001	.700	1.428
	Kinerja Kerja	.672	.109	.545	6.165	.000	.700	1.428

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 25

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai T hitung yang diperoleh adalah sebesar 3.307 Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi T yang dapat dilihat pada Excel Nilai T Tabel dengan rumus sebagai $t_{tabel} = (0.05;59)$ sebesar 1.989. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai T hitung yang diperoleh sebesar 3.307 > T tabel sebesar 1.989 dan nilai signifikansi yang didapat

yauti 0.001 artinya jika nilai signifikansi < dari 0.05 maka dapat dikatakan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4
Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Unstandardized coefficients		Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.489	5.830		.225	.799		
Pelatihan Kerja	.291	.088	.292	3.307	.001	.700	1.428
Displin Kerja	.672	.109	.545	6.165	.000	.700	1.428

c. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 25

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 6.165 Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi T yang dapat dilihat pada Excel Nilai t Tabel dengan rumus sebagai berikut $t_{tabel} = (0.05;59)$ sebesar 1.989. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai T hitung yang diperoleh sebesar 6.165 > t tabel sebesar 1.989 dan nilai signifikansi yang didapat yauti 0.000 artinya jika nilai signifikansi < dari 0.05 maka dapat dikatakan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan.

Analisis Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.546	4.334

d. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Pelatihan Kerja

e. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data melalu IBM SPSS V 25

Artinya bahwa Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja memberikan kontibusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 55.7% pada PT. Seikou Seat Cover.

Pembahasan

Dari hasil uji F, ditemukan bahwa Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan FHitung sebesar 50,895 yang lebih besar dari FTablel sebesar 3,109 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Temuan ini konsisten dengan teori yang diajukan oleh Mathis dan Jackson (2006) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja

membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2012) yang menemukan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{Hitung} sebesar 3,307 yang lebih besar dari t_{Tabel} sebesar 1,989 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Hasil ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara pelatihan kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja adalah dua faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Dessler, 2011).

Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{Hitung} sebesar 6,165 yang lebih besar dari t_{Tabel} dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam literatur mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di PT. Seikou Seat Cover. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi bagi praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan disiplin kerja

SIMPULAN

Sesuai hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan: Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Seikou Seat Cover. Hal ini didasarkan pada hasil analisis regresi di mana koefisien untuk pelatihan kerja adalah 0.291 dengan t -statistik 3.307 dan p -value < 0.05 .
2. Relevansi dengan Teori: Kesimpulan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja mereka.
3. Kinerja Karyawan: Disiplin kerja memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Koefisien untuk disiplin kerja dalam model regresi adalah 0.672 dengan t -statistik yang signifikan sebesar 6.165 dengan p -value < 0.05 .
4. Relevansi dengan Teori: Hal ini sesuai dengan literatur yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi karyawan.
5. Signifikansi Model: Model regresi yang melibatkan kedua variabel independen (pelatihan kerja dan disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan menunjukkan R^2 sebesar 0.557. Artinya, 55.7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini. F - statistik dari model ini adalah 50.895 dengan p -value kurang dari 0.05, menandakan signifikansi model ini dalam menjelaskan variabilitas kinerja karyawan.

6. Relevansi dengan Penelitian Sebelumnya: Hasil ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menemukan pengaruh positif dari pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alquransyah, A., & Pardamean, J. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Multidisiplin*, 614-624.
- Anonim. (2011). *Pengembangan Ekonomi Masyarakat*. Bandung: Grand Design Bandung.
- Anugrah, A., & Putri, R. (2020). The Effect Of Direct Compensation And Promotion On The Employees' Performance. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 62-73.
- Anugrah, A., & Putri, R. (2020). The Effect of Direct Compensation, Promotion, Motivation And Work Discipline On The Performance of The Cover Department Employees In Pt. Seikou Seat Cover. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 9408-9416.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh Pt. Perkebunan Nusantara Iv Unit Bah Butong. *Ilmiah Methonomi*, 89-99.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Pearson.
- Felicia, M. (2018). Pengaruh Kualitas Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Bumi Menara Internusa. *Jurnal Agora*, 1-6.
- Harahap, S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Ilmiah Magister Manajemen*, 120-135.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen: Ilmu dan Seni mengatur Proses Pemanfaatan Sumber Daya Manusia*. *Manajemen*, 1-15.
- Insani, I. (2020, April 29). Badan Pusat Statistika. Diambil kembali dari Badan Pusat Statistika:
<https://www.bps.go.id/publication/2020/04/29/e9011b3155d45d70823c141f/statistik-indonesia-2020.html>
- Ismail, A. (2010). *Sumber Daya manusia*. Bandung: Salemba Empat.
- Jayanthi. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi dan Bisnis*, 93-110.

- Manalu, R., Marbun, S., & Sinurat, E. (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh Pt. Perkebunan Nusantara Iv Unit Bah Butong. *Ilmiah Methonomi*, 185-205.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Perusahaan.
- Naga, B., & Herawati, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh. *Astina Mandiri*, 10-13.
- Nurchayani. (2012). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen*, 156-166.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 561-570.
- Rachman, M., Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Investasi*, 37-44.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2016). *Management*. Jakarta: Pearson.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen*, 1044-1054.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. Bandung: Refika Aditama.
- Shella, Ferri, Saeky, F., Hidayanti, & Putri, Y. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Growth Asia. *Wahana Inovasi*, 1-11.
- Sidik, Y. (2020). pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sarawin. *Manajemen*, 45-57.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Sonny. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sunarto, A. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kekal Jaya Makmur Tangerang. *Ilmu Sosial*, 27-36.
- Suseno. (2009). *Industri Tekstil dan Produk Tekstil di Wilayah Bandung*. *Ekonomi & Bisnis*, 1-15.
- Terry, G., Rue, L., & Ticoalu, G. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga.

- Wahyudi, B. (2012). Kedisiplinan dalam Pencapaian Kinerja. *Ilmiah Manajemen*, 39-49.
- Widodo, T. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. *Bisnis & Manajemen*, 78-93.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Industri Kreatif*, 97-104.
- Yusman, E., Rivaldo, Y., & Supardi. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. *AS-SAID*, 97-107.
- Zulkifli, A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Makassar. *Manajemen*, 1-25.