



## Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Arya Putra Alquransyah<sup>1</sup>, Julianto Sihar Pardamean<sup>2</sup>, Yusril Alqorrib<sup>3</sup>, Zalsya Isma Ramadhani<sup>4</sup>, Zulfati Ayu Sharhana<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : [arya.putra.alquransyah19@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:arya.putra.alquransyah19@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>2</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : [julianto.sihar.pardamean19@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:julianto.sihar.pardamean19@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>3</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : [yusril.alqorrib19@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:yusril.alqorrib19@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>4</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : [zalsya.isma.ramadhani19@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:zalsya.isma.ramadhani19@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>5</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : [zulfati.ayu.sharhana19@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:zulfati.ayu.sharhana19@mhs.ubharajaya.ac.id)

**Korespondensi Penulis:** Arya Putra Alquransyah<sup>1</sup>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif. Populasi dipenelitian ini merupakan semua karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Sampel yang dipakai sebesar jumlah karyawan yang bekerja di suatu perusahaan didapatkan menggunakan rumus Slovin dalam buku Metode Penelitian Bisnis milik Sugiyono (2017), diambil 5% dari setiap jumlah karyawan memakai teknik analisis data kualitatif.

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

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Latar belakang kami memilih judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, karena sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan harus dapat mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di era globalisasi ini. Hal ini merupakan akibat dari ketatnya persaingan bisnis Indonesia saat ini, yang memaksa mereka untuk mengembangkan sumber daya manusianya.

Selain itu, pelatihan personel merupakan tahap penting dalam proses penyampaian pengetahuan dan kemampuan unik ke divisi sumber daya manusia organisasi. Sejauh mereka kompeten dalam menjalankan tanggung jawab mereka, mereka akan berkontribusi lebih pada tujuan organisasi perusahaan. Pelatihan karyawan bermanfaat untuk berbagai alasan, termasuk

peningkatan kualitas, kompetensi, dan pengetahuan pekerja, yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas pekerja.

Karena manajemen harus memahami cara bekerja dan karyawan harus menyadari fungsi penting yang dimainkan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam operasi perusahaan, maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin didefinisikan sebagai perilaku individu yang sesuai dengan norma dan prinsip kerja organisasi sebelumnya, baik didokumentasikan atau tidak. Sementara karyawan yang kurang disiplin dapat mempersulit proses pencapaian tujuan tersebut, karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya lebih cepat. Oleh karena itu, setiap karyawan harus melakukan pengendalian diri ketika melakukan tugas mereka.

Dibutuhkan upaya yang disengaja dari pihak karyawan staf untuk mengikuti aturan yang dinyatakan. Peraturan diperlukan untuk menciptakan ketertiban di antara karyawan sehingga instruksi dan informasi dapat dipertukarkan. Selain itu, bisnis harus memberikan aturan yang jelas, lugas, dan mendasar untuk diikuti oleh karyawannya. Disiplin sangat penting untuk keberhasilan organisasi karena dapat digunakan baik secara individu maupun kelompok, dan karena dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi dan mendisiplinkan diri sendiri di tempat kerja. Kemudian, untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, disiplin sangat penting untuk mendidik karyawan agar mematuhi undang-undang, prosedur, atau tujuan saat ini. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mencapai hal ini.

Berdasarkan fakta yang terjadi di beberapa perusahaan yang berbeda, masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi aturan mengenai jam kerja, seperti jam kerja dan jam pulang kerja, serta masih ada karyawan yang tidak mematuhi aturan yang berlaku saat ini di perusahaan. tempat kerja. Perilaku ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai. karena masalah sumber daya manusia yang kompleks yang dialami organisasi saat ini, terutama terkait dengan tidak adanya disiplin karyawan. aturan masuk, keluar, dan waktu istirahat; pedoman dasar dalam melakukan pekerjaan dan berinteraksi dengan unit kerja lain; dan aturan yang mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan.

Peristiwa yang sering terjadi di perusahaan, seperti kurangnya kesempatan untuk pelatihan di tempat kerja, dapat menghambat efektivitas karyawan. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan, yang juga menjadi salah satu alasan mengapa perusahaan tidak memberikan pelatihan, adalah karyawan pada akhirnya percaya bahwa mereka tidak melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik mereka karena kurangnya pengetahuan. dan keterampilan yang mereka miliki dalam menjalankan tanggung jawab mereka di perusahaan. Salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai adalah kurangnya pelatihan. Apakah kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan untuk pekerjaan dan kebijakannya, atau justru menurun? Jika terjadi penurunan, manajemen akan membutuhkan strategi untuk meningkatkan produktivitas pekerja untuk melawan tren.

Alasan peneliti menentukan PT. Lintas Teknologi Indonesia, karena perusahaan tersebut bertempat di Jakarta Selatan, sehingga dapat memudahkan peneliti dalam mendapatkan data untuk menyelesaikan penelitiannya. Pertama kali di dirikan pada 7 agustus 2001. PT Lintas Teknologi berdiri dibidang telekomunikasi yang memiliki keahlian menyediakan banyak solusi dibidang komunikasi digital yang berhubungan dengan Operator Telekomunikasi di Indonesia, menyediakan layanan telepon hemat, solusi pusat kontak, solusi aplikasi digital dan IT layanan terkelola menunjang komunikasi perusahaan.

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Pelatihan

Gomes (2016) mendefinisikan pelatihan sebagai segala upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja seseorang saat melakukan aktivitas tertentu yang berada dalam lingkup kewajibannya.

Dalam Hamali (2016), Mangkuprawira dan Hubeis menjelaskan bahwa pelatihan karyawan adalah proses penyampaian informasi, kemampuan, dan sikap tertentu kepada pekerja sehingga mereka dapat melakukan tugasnya dengan lebih terampil dan berhasil sesuai dengan norma-norma tempat kerja.

Menurut Raza et al., (2017), pelatihan merupakan instrumen yang berperan penting dalam menghubungkan antara tingkat kinerja saat ini dan tingkat kinerja yang diharapkan.

### Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin digambarkan sebagai “sikap kesiapan dan kesediaan seseorang untuk menerima dan menghormati standar peraturan yang berlaku di sekitarnya”, menurut Singodimodjo dalam Sutrisno (2017). Sederhananya, berbagai faktor mungkin berdampak pada tingkat disiplin yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bisnis.

Disiplin kerja menurut Sinambela (2018) adalah kemampuan untuk bekerja secara konsisten, tekun, berkesinambungan, dan sesuai dengan peraturan yang ada dengan tetap menjaga agar tidak bertentangan dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2020), perilaku seseorang yang mematuhi aturan, praktik kerja saat ini, atau disiplin terdiri dari sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

### Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya, menurut Mangkunegara (2018). Tingkat kinerja seorang individu ditentukan oleh tingkat pendidikan, pengalaman, komitmen organisasi, dan etos kerjanya.

Menurut Hasibuan (2016), kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seseorang selama melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil akhir dari proses, menurut Edison (2016), yang mencatat bahwa hal itu berkaitan dan dievaluasi selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan.

### Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis/ Tahun	Judul	Hasil
1.	Kirana Dwi Pangestika, Gladys Olivia Astari, Mediana Silaban, dan Maymunah Haitami (2019).	<i>Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Di PT. Perkebunan Sumatera Utara, pelatihan dan disiplin keduanya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja tenaga kerja secara keseluruhan.</li><li>2. Pelatihan yang dilakukan karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara memiliki</li></ol>

			<p>pengaruh yang signifikan dan tidak langsung terhadap kinerjanya.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>3. Di PT. Perkebunan Sumatera Utara, prosedur disiplin perusahaan memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.</li></ol>
2.	Endang Kustini, dan Novita Sari (2020).	<i>Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Telah dibuktikan bahwa berinvestasi dalam produktivitas pekerja melalui pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif.</li><li>2. Ada peningkatan yang signifikan dan positif dalam produktivitas karyawan ketika ada lebih banyak disiplin kerja.</li><li>3. Pelatihan dan disiplin kerja yang tepat dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan secara positif dan signifikan.</li></ol>
3.	Nabila Arsy Lubis, dan Sari Wulandari (2020).	<i>Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pelatihan yang didapat berdampak langsung pada operasional dinas pendidikan Serdang Deli Serdang.</li><li>2. Penerapan disiplin kerja di Dinas Serdang Deli sangat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yang berdampak pada kinerja secara keseluruhan.</li><li>3. Disiplin kerja dan pelatihan kerja keduanya berdampak pada kinerja pegawai di dinas pendidikan Serdang Deli Serdang.</li></ol>
4.	Sri Langgeng Ratnasari, Elida Putri Sinaga, dan Moch Aminudin Hadi/ (2021).	<i>Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara,</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.</li><li>2. Kompetensi tidak berdampak nyata terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.</li><li>3. Tingkat disiplin kerja yang ada di dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap seberapa baik kinerja Aparatur Sipil Negara.</li><li>3. Kemampuan kinerja Aparatur</li></ol>

			<p>Sipil Negara tidak terlalu dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Stres akibat komitmen kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.</li> <li>5. Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Semua Berdampak Signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.</li> </ol>
5.	Sutrisno, Yanurianto, dan Yossy Wahyu Indrawan(2021).	<i>Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang.</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terhitung 43,7% dari total.</li> <li>2. Disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, terlihat dari kontribusi pengaruhnya sebesar 43,1%.</li> <li>3. Pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 52,5% terhadap kinerja karyawan, dengan faktor lain sebesar 47,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan dan disiplin kerja.</li> </ol>
6.	W. Wahyudi (2021).	<i>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang di Mediasi Oleh Disiplin Kerja.</i>	Pelatihan tidak berdampak signifikan dalam kinerja karyawan.
7.	Saputri Maharani, dan Adil Amin Efendi (2021).	<i>Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panaruh Industri Bagian Laboratori Tangerang</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efek dari latihan pada kinerja karyawan hanya sedikit signifikan.</li> <li>2. Penggunaan hukuman memiliki efek marjinal pada kinerja karyawan.</li> <li>3. Penggunaan hukuman dan pelatihan di tempat kerja secara simultan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
8.	Karyono (2021).	<i>Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja karyawan dan variabel pelatihan saling berhubungan.</li> <li>2. Seberapa berhasil orang</li> </ol>

		<i>Karyawan POLITEKNIK STMI Jakarta.</i>	<p>melakukan tugas mereka berdampak pada sifat yang dikenal sebagai "disiplin kerja".</p> <p>3. Baik pelatihan maupun disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.</p>
9.	Alex Sarmigi, Lia Angela, dan Tiara (2022).	<i>Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh.</i>	<p>1. Keikutsertaan dalam program pelatihan berpengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja pegawai di Pegadaian Sungai Penuh.</p> <p>2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang agak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh di Pegadaian Sungai Penuh.</p> <p>3. Karena sinergi positif yang terjadi ketika pelatihan dan disiplin kerja diterapkan secara bersamaan, kinerja pegawai di Pegadaian Sungai Penuh sangat meningkat.</p>
10.	Sam Cay, Muhammad Gandung, Nurul Ilham, Arga Teriyan, Rofiq Noorman Haryadi (2022).	<i>Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pesona Cahaya Gemilang Di Serpong Tangerang Selatan.</i>	<p>1. Efek 47,9% adalah apa yang dimiliki pelatihan terhadap kinerja pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan.</p> <p>2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, memberikan kontribusi sebesar 44,2% dari keseluruhan pengaruh.</p> <p>3. Pelatihan dan peraturan dan peraturan tempat kerja menyumbang 62,7% dari semua pengaruh dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
11.	Andi Amirul Mukminin , Baharuddin Semmaila , Ram lawati Ramlawati (2020).	Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance.	The results of this study show that the factors education and training, work ethics, and organizational culture have a favorable and statistically significant impact on the performance of workers working for the Department of Public Works and Public Housing in the Maros Regency. These findings suggest that all of the hypotheses

			<p>investigated in this inquiry were valid. The results of this study suggest that programs for training and education should receive more focus in order to convey to employees that they all have access to the same opportunity space. The work discipline has been further strengthened so that all workers receive the same treatment from the discipline in order for the government, in the case of the Maros Regency Public Works service, to be able to impose discipline. The company's culture must act as a motivating factor in order for workers to feel inspired to carry out their duties. In order for the organization's culture to be created by a set of values that are shared by all employees, it is suggested that cultural values continue to be rooted in reality and put into practice at all times.</p>
12.	Dewi Rama Niati, Zulkifli Musannip Efendi Siregar, Yudi Prayoga (2021).	<i>The Effect of Training on Work Performance and Career development: The Role of Motivation as Intervening Variable</i>	<p>The results of the study make it obvious that employees may benefit from training to improve their performance on the job, which may then assist those individuals progress in their careers. The job performance of employees and their enthusiasm to contribute to the fulfillment of the company's objectives will both improve at companies that regularly offer training opportunities for their staff. Increase the population and contributing elements in more studies that seek to further explore the impact of training on job performance and career advancement by mediating work motivation in order to provide more accurate results. It is suggested for additional study to look at the effects of training on job performance and career development in light of the results reached above and in order to support employee career development.</p>
13.	Rochman Jalil, Badia Perizade, Marlina Widiyanti (2019).	Effect of Training and Work Discipline on Employee performance PT PLN (Persero) Power Plants Control Unit	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. According to the staff of PT. PLN (Persero) Power Plants Control Unit Keramasan, the training they get has a positive and significant influence on their performance.</li> </ol>



		Keramasan	<ol style="list-style-type: none"><li>2. Employees at PT. PLN (Persero) Power Plants Control Unit Keramasan have demonstrated that following workplace policies and procedures has a positive and significant influence on their general performance.</li><li>3. PT. PLN (Persero) Power Plants Control Unit Keramasan's staff are subjected to training and work discipline at the same time, both of which have a positive and substantial influence on their performance. The work discipline variable has a substantially bigger influence on the study's conclusion compared to the training variable.</li></ol>
--	--	-----------	---

### **METODE PENELITIAN**

Tinjauan literatur dan pendekatan penelitian kualitatif keduanya digunakan dalam karya khusus ini. menjelajahi jurnal akademik, Google Cendia, dan sumber internet lainnya untuk kerangka teoretis yang membahas interaksi faktor.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

Menurut Rivai (2019), pelatihan adalah proses yang melibatkan dengan sengaja mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih berhasil. Pelatihan berorientasi pada tujuan dan membantu karyawan berhasil dalam melaksanakan tugas mereka. Rincian lebih lanjut diberikan mengenai indikasi pelatihan, yang meliputi antara lain materi pelatihan, metode pelatihan, kompetensi guru, peserta pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

Pelatihan kerja, menurut Kaswan (2015), adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan.

Menurut Simamora dan Hartatik (2014), tujuan pelatihan kerja adalah untuk menggantikan kinerja karyawan di bawah standar yang disebabkan oleh kurangnya keterampilan. Menurut penelitian sebelumnya oleh Rivai et al. (2019), Kaswan dkk. (2015), dan peneliti lainnya, pelatihan diyakini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Rivai et al., 2019). (Hartatik et al., 2014).

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

Disiplin, menurut Hasibuan (2017), adalah “sadar dan mau mematuhi segala peraturan”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang dengan rela memegang teguh aturan dan sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya, meskipun itu mengharuskan seseorang bertindak dengan cara



yang sesuai dengan perusahaan secara tertulis dan mereka tidak mau. Sikap seseorang yang rela menegakkan hukum dikenal dengan kesadaran. Tujuan perusahaan akan tercapai lebih cepat bila ada disiplin staf yang efektif. Namun, ketika ada kurangnya disiplin staf, penghalang diletakkan di tempat yang membuat lebih sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

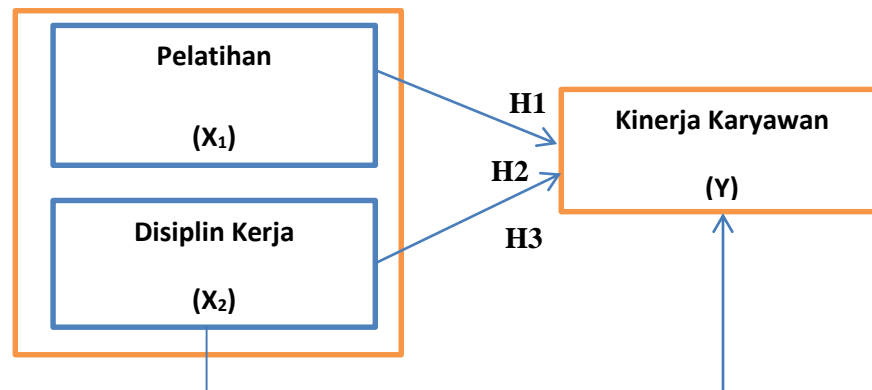
Menurut Afandi (2018), disiplin pada umumnya adalah tindakan manajemen yang dimaksudkan untuk mendorong karyawan mematuhi aturan dan hukum tertentu yang berlaku di dalam bisnis. Berikut ini adalah beberapa aturan dan hukum tersebut:

- 1) Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan
- 2) Adanya kepatuhan para pengikut
- 3) Adanya sanksi bagi pelanggar

Menurut Siagian dalam Ichsan, dkk., “disiplin kerja” adalah sikap hormat, hormat, ketaatan, dan kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesanggupan untuk melaksanakan dan tidak melawan hukuman jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (2020).

Menurut penelitian yang dilakukan di masa lalu oleh Hasibuan et al. (2017), Affandi dkk. (2018), dan lainnya (Hasibuan et al. 2018), disiplin diyakini berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Ichsan et al., 2020).

### Kerangka Berpikir



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan tinjauan teori penelitian dan pembahasan yang relevan, dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### Saran

Dibutuhkan perhatian yang lebih untuk membuat sumber daya manusia yang ada di perusahaan menerapkan kedisiplinan, serta diadakan pelatihan yang terarah agar kinerja karyawan dibidangnya tidak terjadi penurunan. Dan diperlukan tindakan atas ketidaksiplinan, agar peraturan dipatuhi dengan baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Cay, Sam, dkk. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pesona Cahaya Gemilang Di Serpong Tangerang Selatan.* *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 4(3),474-482. <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v4i3.20137>
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gomes, F.C. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hamali A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-1*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jalil, Rochman, dkk. (2019). Effect of Training and Work Discipline on Employee performance PT PLN (Persero) Power Plants Control Unit Keramasan, *International Journal of Management and Humanities (IJMH) Volume-3 Issue-11*. <https://doi:10.35940/ijmh.K0310.0731119>
- Karyono. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan POLITEKNIK STMI Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol 1(2), 32-51. <http://jurnal.penerbitwidina.com/index.php/JPI/article/view/27/42>
- Kustini Endang, dkk. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT Bumen Redja Abadi-BSD. *Jurnal Ilmiah Sumber Day Manusia*, Vol 3(3),303-311. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4868>
- Lubis, Nabila Arrsy, Sari Wulandari. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen*, Vol.6(1), 76-86. <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMM/Issue/view/166>
- Maharani, Saputri dan Aidil Amin Effendy. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panarub Industry Bagian Laboatory Tangerang. *Jurnal Perkusi*, Vol 1(1), 1-7. <http://dx.doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9970>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ke-12*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mukminin, Andi Amirul, dkk. (2020) Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance. *Point of View Research Management*1(3)2020.August.pp19-28. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Niati, Rama Dewi, dkk. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 4, No 2. Page: 2385-2393*. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Pangestika, Kirana Dwi, dkk. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Sumatra Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, Vol 4(1),323-330. <http://114.7.97.221/indeks.php/JMM/article/view/745>
- Ratnasari, Sri Langgeng, dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, Vol 5(2),128-140. <https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>
- Sarmigi, Elex, dkk. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 25(1), 43-52. <http://dx.doi.org/10.31941/jebi.v25i1.1928>

- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 3(4), 464-474. <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11282>
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Disiplin Kerja. *Eco-Buss*, Vol 4(2),265-273. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.272>