

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA GAS DI KOTA PRABUMULIH

Rieska Rindu Kinanti<sup>1</sup>, Sebri Hesinto<sup>2</sup>, Herlina<sup>3</sup>  
Manajemen, Universitas Prabumulih, Prabumulih

E-mail: [\\*rrk.kinanti.2004@gmail.com](mailto:rrk.kinanti.2004@gmail.com)<sup>1</sup>, [sebris2018@gmail.com](mailto:sebris2018@gmail.com)<sup>2</sup>, [herlinaprabu123456@gmail.com](mailto:herlinaprabu123456@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Gas Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 52 responden. Data dianalisis menggunakan program SPSS. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid, dan hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel reliabel. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,510 - 0,013 X_1 + 0,975X_2 + e$ . Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t_{hitung} - 0,200 > t_{tabel} = 2,009$ ) dan variabel pelatihan juga berpengaruh signifikan ( $t_{hitung} = 19,492 > t_{tabel} 2,009$ ). Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $F_{hitung} = 198.321 > F_{tabel} = 4,03$ ) dan Sig (0,000 > 0,05). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,890 menunjukkan bahwa 89,0% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya 11,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Kata kunci

**Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan**

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of work discipline and job training on employee performance at PT. Pertamina Gas Kota Prabumulih. This study uses a quantitative method with a saturated sample technique, namely the entire population is used as a sample of 52 respondents. The data was analyzed using the SPSS program. The validity test results show that all statement items are valid, and the reliability test results show that all variables are reliable. The results of the multiple linear regression analysis were obtained with a regression equation  $Y = 1,510 - 0,013 X_1 + 0,975X_2 + e$ . The results of the t test showed that the work discipline variable did not have a significant effect on employee performance (and the training variable also had a significant effect The results of the F test showed that simultaneously the two independent variables had a significant effect on the dependent variables ( $t_{hitung} - 0,200 > t_{tabel} = 2,009$ )( $t_{hitung} = 19,492 > t_{tabel} 2,009$ ).  $F_{hitung} = 198.321 > F_{tabel} = 4,03$ ) and Sig (0.000 > 0.05). The value of the determination coefficient ( $R^2$ ) of 0.890 showed that 89.0% of employee performance variables were influenced by work discipline and job training, while the remaining 11.0% were influenced by other variables that were not studied in this study.*

### Keywords

**Work Discipline, Job Training, Employee Performance**

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan di era kompetisi global sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM). SDM bukan sekadar faktor pendukung, melainkan menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Yohanson et al. (2021), SDM merupakan faktor sentral dalam organisasi karena seluruh aktivitas perusahaan direncanakan,

dikelola, dan dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama disiplin kerja dan pelatihan kerja.

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta standar kerja yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja merupakan sarana manajemen untuk membentuk perilaku karyawan agar mematuhi peraturan dan norma yang berlaku (Enriko & Arianto, 2022). Karyawan yang disiplin cenderung melaksanakan tugas secara konsisten, bertanggung jawab, serta memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Selain disiplin kerja, pelatihan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan proses yang direncanakan untuk mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi (Sudaryo, 2023:121). Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kepercayaan diri sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

PT Pertamina Gas Kota Prabumulih merupakan anak perusahaan PT Perusahaan Gas Negara yang bergerak di bidang niaga, transportasi, pemrosesan, dan distribusi gas. Sebagai upaya meningkatkan kompetensi karyawan, perusahaan telah melaksanakan pelatihan industri Flow Metering and Custody Transfer pada tanggal 20 Oktober 2025 selama tiga hari guna mendukung kelancaran operasional perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap salah satu karyawan dari total 52 karyawan, masih ditemukan beberapa karyawan yang kurang disiplin, seperti sering datang terlambat dan tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas dan kinerja perusahaan apabila tidak ditangani dengan baik. Di sisi lain, meskipun pelatihan kerja telah diberikan, masih ditemukan kendala berupa ketidaktepatan waktu, kurangnya kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta keterbatasan keterampilan teknis pada sebagian karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja dan pelatihan kerja belum sepenuhnya berjalan optimal dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Hustia, 2020:83). Bagi PT Pertamina Gas Kota Prabumulih, kinerja karyawan sangat penting karena kegiatan operasional perusahaan menuntut ketelitian, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, serta kemampuan teknis yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Arikunto (2020:15), metode kuantitatif diterapkan karena melibatkan angka mulai dari pengumpulan informasi, analisis data, hingga penyajian hasil. Variabel penelitian terdiri atas variabel independen, yaitu disiplin kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2), serta variabel dependen,

yaitu kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Pertamina Gas Kota Prabumulih yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini sejalan dengan Yahya et al. (2024) yang menyatakan bahwa sampel jenuh merupakan teknik sampling di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data penelitian berupa data kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner (Sugiyono, 2023). Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 52 karyawan PT Pertamina Gas Kota Prabumulih sebagai responden. Responden didominasi oleh laki-laki (92,30%), berusia 30–40 tahun (58%), dan memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebesar 38,46%. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dengan tingkat pendidikan yang memadai.

#### 3.2 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai rtabel diperoleh dari rumus  $df = n - 2 = 52 - 2 = 50$  pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , sehingga diperoleh nilai rtabel sebesar 0,273. Seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rhitung  $>$  rtabel (0,273), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel, konsisten, dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data serta analisis penelitian.

##### b. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas berdasarkan histogram dan Normal P-Plot menunjukkan data residual berdistribusi normal. Hal ini diperkuat oleh uji Kolmogorov-Smirnov yang memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,154 ( $>$ 0,05), sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,962 ( $>$ 0,10) dan VIF sebesar 1,040 ( $<$ 10), sehingga model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar angka nol dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh disiplin kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut tabel 1 yang menampilkan hasil uji regresi dibawah ini :

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.510	3.600		.420	.677		
	X1	-.013	.066	-.010	-.200	.843	.962	1.040
	X2	.975	.050	.941	19.492	.000	.962	1.040

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,510 - 0,013X_1 + 0,975X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta sebesar 1,510 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja dan pelatihan kerja bernilai konstan, maka kinerja karyawan sebesar 1,510. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar -0,013 menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,975 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 3.4 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil Uji dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

**Tabel 2 Uji Koefisien Korelasi  
 Correlations**

		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN	PELATIHAN KERJA
X1	Pearson Correlation	1	-.194	-.195
	Sig. (2-tailed)		.169	.165
	N	52	52	52
Y	Pearson Correlation	-.194	1	.943**
	Sig. (2-tailed)	.169		.000
	N	52	52	52
X2	Pearson Correlation	-.195	.943**	1
	Sig. (2-tailed)	.165	.000	
	N	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai R = -0,194, yang berarti hubungan sangat rendah dan bersifat negatif. Hubungan disiplin kerja terhadap pelatihan kerja memiliki nilai R = -0,195, yang juga menunjukkan hubungan sangat rendah dan bersifat negatif. Sementara itu, hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai R = 0,943, yang berarti hubungan sangat tinggi dan bersifat positif.

### 3.5 Pengujian Hipotesis

#### a. Hasil Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengujian yaitu jika thitung > ttabel maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan jika thitung < ttabel maka tidak terdapat pengaruh. Hasil Uji Parsial dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Parsial (t)  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.510	3.600		.420	.677
	X1	-.013	.066	-.010	-.200	.843
	X2	.975	.050	.941	19.492	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai ttabel dengan  $df = n - k = 52 - 2 = 50$  pada tingkat signifikansi 0,05 sebesar 2,009. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai thitung  $-0,200 < 2,009$  dengan nilai signifikansi  $0,843 > 0,05$ , sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ditolak. Sementara itu, variabel pelatihan kerja (X2) memiliki nilai thitung  $19,492 > 2,009$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima.

#### b. Hasil Uji Simultan (f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $Sig. < 0,05$ . Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari  $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$  dan  $df_2 = n - k - 1 = 52 - 2 - 1 = 49$ , sehingga diperoleh  $F_{tabel} = 4,03$ . Hasil uji dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

**Tabel 4 Hasil Uji Simultan (f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2133.424	2	1066.712	198.321	.000 <sup>b</sup>
	Residual	263.557	49	5.379		
	Total	2396.981	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $198,321 > F_{tabel} 4,03$  dengan nilai  $Sig. 0,000 < 0,05$ , sehingga disiplin kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pertamina Gas Kota Prabumulih.

### 3.6 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan pelatihan kerja (X<sub>2</sub>), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini :

**Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi  
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.943 <sup>a</sup>	.890	.886	2.319	.890	198.321	2	49	.000

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Hasil uji menunjukkan nilai R Square sebesar 0,890 atau 89,0%. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 89,0%, sedangkan sisanya 11,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja.

### **3.6 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih**

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Gas Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung sebesar  $-0,200 < t_{tabel} 2,009$  dengan nilai signifikansi  $0,842 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H1 ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan karena masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam mematuhi aturan perusahaan.

### **3.7 Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih**

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Gas Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung sebesar  $19,492 > t_{tabel} 2,009$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H2 diterima. Pelatihan kerja membantu meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pemahaman karyawan sehingga kinerja menjadi lebih baik.

### **3.8 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih**

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar  $198,321 > F_{tabel} 4,03$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,890 menunjukkan bahwa 89,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya 11,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan dilihat dari nilai R Square 0.890 atau (89,0%) hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan karena mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan yaitu 89,0% sedangkan sisanya yaitu 11,0% diperoleh oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja.

## **4 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih. Sebaliknya, pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 89,0%, sedangkan sisanya sebesar 11,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komunikasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan kerja

menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu terus mengembangkan program pelatihan yang efektif disertai upaya peningkatan disiplin kerja untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

## 5 DAFTAR PUSTAKA

- Andika, A., & Astuti, W. (2025). *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Power Steel Indonesia Di Tangerang The Effect Of Work Discipline and Job Training On Employee Performance At PT Power Steel Indone. September.* <https://jicnusantara.com/index.php/jicn>
- Anggerdini.N., Meinita.S., Putri. T. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Karya Putra Grafika) *JURNAL.* 7(1), 15–31.
- Arikunto (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dan, P., Prima, K., Lpk, S., Smart, P., & Tabalong, K. (2023). <Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB> ISSN : 2723-0937. 6, 1292–1303.
- Darman (2022) Studi Literatur: Pengaruh\_Disiplin\_Kerja\_dan\_Pelatihan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, 2(4),534-543*
- Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu, 3(1).* <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26.* Edisi 10. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono Tommy, & Siagian Mauli. (2020). Admin,+Document+(8). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam, 7(1), 220–237.*
- Hustia, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi 2(6), 289-290.*
- Jauza, N. A., & Albina, M. (2025). *Model dan Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Kajian Filosofis, Metodologis, dan Aplikatif.* 104–111.
- Maulida, H., & Pratama, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Krisbow Indonesia. *Jurnal Arastirma, 4(1), 96–107.* <https://doi.org/10.32493/arastirma.v4i1.35035>
- Pratiwi, A. A., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Kereta Api Indonesia ( Persero ) Divre II Sumbar ( Studi Kasus Kota Padang ). 8, 12111–12121.*
- Rangga A, Bima B., & Yayah, A (2024). *Pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.* 297–309.
- Riana. (2020). Pengawasan, Penempatan Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Perpustakaan Pancabudi, 11–52.*
- Setiawan, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis 2(01), 349–365.*
- Sudaryo. (2023). *Pelatihan dan Pengembangan SDM*
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung Alfabeta,Cv.

- Sahir, S. H. (2022). Jenis dan Sumber Data dalam Teknik Pengolahan Data Kuantitatif
- Safitri, E. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- Sudaryono (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi : teknik analisis data 2 1 42. 42–50.