Volume 3, Nomor 2, Agustus 2025, hlm 95-101
REFRESH: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
e ISSN 2988-4748 p ISSN 2987-9442

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HI-TECH INK INDONESIA

Hadriansyah[1*], Denok Sunarsi[2]
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Email: hadriansyah226@gmail.com, denoksunarsi@unpam.ac.id

INFORMASI ARTIKEL
Article History:
Submission: 12-Juni-2025
Revised: 15-Juli-2025
Accepted 30-Agustus-2025

* Korespondensi:
Nama Koresponden
hadriansyah226@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hi-Tech Ink Indonesia Cikarang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Tehnik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 99 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,342 > 1,982). Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (9,110 > 1,982). Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 9,011 + 0,352X1 + 0,439X2. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,2% sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (62,807 > 2,690).

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

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT HI-TECH INK INDONESIA

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of work discipline and work training on employee performance at PT Hi-Tech Ink Indonesia Cikarang. The method used is quantitative. The sampling technique used the Slovin formula and a sample of 99 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 39.4% and the hypothesis test obtained t count > t table or (8.342 > 1.982). Job training has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 43.7% and hypothesis testing obtained t count > t table or (9.110 > 1.982). Work discipline and job training simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 9.011 + 0.352X1 + 0.439X2. The coefficient of determination value is 54.2% while the remaining 45.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value > F table or (62.807 > 2.690).

Keywords: Work Discipline, Job Training, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Dalam rangka pembangunan sebuah usaha pada suatu negara terdapat dua faktor yang teramat penting yakni sumber daya alam dengan sumber daya manusia. Selanjutnya dari kedua hal tersebut dapat dikerucutkan lagi aspekpaling pentingnya yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki potensi yang sangat besar untuk memberikan bantuan terhadap keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia dapat dimaknai sebagai seorang individu yang bertugas untuk menggerakkan suatu organisasi yang mana berfungsi sebagai aset penting untuk harus terus diberikan pelatihan serta pengembangan akan kemampuan yang dimiliki. Tentunya dalam menjalankan sebuah usaha yang produktif serta berkelanjutan harus dibantu dengan sumber daya manusia yang miliki kompetensi dan kualitas. Dalam rangka pembangunan sebuah usaha pada suatu negara terdapat dua faktor yang teramat penting yakni sumber daya alam dengan sumber daya manusia. Selanjutnya dari kedua hal tersebut dapat dikerucutkan lagi aspekpaling pentingnya yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki potensi yang sangat besar untuk memberikan bantuan terhadap keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia dapat dimaknai sebagai seorang individu yang bertugas untuk menggerakkan suatu organisasi yang mana berfungsi sebagai aset penting untuk harus terus diberikan pelatihan serta pengembangan akan kemampuan yang dimiliki. Tentunya dalam menjalankan sebuah usaha yang produktif serta berkelanjutan harus dibantu dengan sumber daya manusia yang miliki kompetensi dan kualitas.

Setiap karyawan tentunya berbeda – beda, ada yang tinggi dan rendah ataupun diantara keduanya, karena adanya berbagai faktor yang mempengaruhi. kinerja karyawan tersebut. Perusahaan perlu berupaya agar karyawannya mampu memberikan apresiasi untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja dari karyawan. Salah satunya dengan melakukan disiplin kerja dan pelatihan kerja. Faktor disiplin kerja juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam. pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa

diawasi oleh manajer, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya, sehingga akan selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa rasa ada paksaaan, dan karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik, karena waktu kerja sangat dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan nya sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan dalam (Catio & Sunarsi, 2020:19) “disiplin kerja adalah kesadaran atau kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Pelaksanaan disiplin itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para karyawan karena dengan kurangnya kedisiplinan para karyawan akan bekerja kurang baik, kurang maksimal dan mengakibatkan kinerja menjadi menurun.

Menurut Rivai dalam E Nurzaman et al., (2020:222) memberikan pernyataan bahwa “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Melakukan pelatihan juga dapat menjadi salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan penting diberikan kepada karyawan karena akan menambah pengetahuan tentang pekerjaan dalam sebuah perusahaan dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Pentingnya pelatihan kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong kinerja karyawan. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut. Pelatihan berguna untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan serta bertujuan untuk mengurangi setiap kesalahan yang terjadi di dalam perusahaan. Dengan adanya pelatihan, karyawan akan lebih banyak mendapatkan ilmu yang

bermanfaat untuk meningkatkan potensi yang dimiliki serta melatih kemapuan karyawan dalam mengatasi setiap permasalahan dan resiko yang di terjadi dalam pekerjaan. Menurut Pasolog dalam (Hasni Amalia et al., 2023:71) menjelaskan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau

kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan.

2. METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020:36) "penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Jumlah populasi di PT Hi-Tech Ink Indonesia Cikarang sebanyak 150 orang, teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus solvin, Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 10,935 + 0,575X1, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,628 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,394 atau sebesar 39,4% sedangkan sisanya sebesar 60,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,342 > 1,982). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hi-Tech Ink Indonesia Cikarang.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Uswatun Chasanah (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pacific Solutions Jakarta Selatan. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 9,393 + 0,850X dan kontribusi pengaruh sebesar 58,7% serta uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 9,393 + 0,850X dan kontribusi pengaruh sebesar 58,7% serta uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05.

2. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 14,611 + 0,637X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,661 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,437 atau sebesar 43,7% sedangkan sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,110 > 1,982). Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT

Hi-Tech Ink Indonesia Cikarang.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian 149 yang telah dilakukan oleh Risa Henriani, Endang Sugiarti (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Internusa di Jakarta. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 9,185 + 0,863X dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel (7,832 > 1,989).

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Abdul Rajak (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Essar Dhananjaya. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 60,3% dan uji hipotesis diperoleh Sig 0,000 < 0,05.

3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 9,011 + 0,352X1 + 0,439X2. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,736 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan sebesar 54,2% sedangkan

sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (62,807 > 2,690). Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT HiTech Ink Indonesia Cikarang.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Presetyo Kurniawan (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 66,47% dan uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel (60,317 > 2,770).

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sam Cay (2022) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 62,7% dan uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel (47,956 > 2,770).

4. SIMPULAN

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 10,935 + 0,575X1, nilai korelasi sebesar 0,628 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,342 > 1,982). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hi-Tech Ink Indonesia Cikarang.

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 14,611 + 0,637X2 nilai korelasi sebesar 0,661 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (9,110 > 1,982). Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hi-Tech Ink Indonesia Cikarang.

Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 9,011 + 1520,352X1 + 0,439X2. Nilai korelasi sebesar 0,736 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,2% sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (62,807 > 2,690). Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hi-Tech Ink Indonesia Cikarang.

5. DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. Ma'ruf (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.

Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.

Amirullah (2021). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Ofset.

Anoraga. P. (2021). *Psikologi Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.

Ardana (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, *4*(1),

181-190.
Carrel (2020). *Personal and Human Resource Management*. USA: Macmillan USA.
Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

Fathoni, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Firmansyah dan Mahardhika (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.

G.R Terr. Leslie W. Rue (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes (2021). *Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses*, terjemahan Djoerban Wahid, Jakarta: Erlangga.
Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Mausia*. Yogyakata: Center for Academic Publishing.

Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial.* Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.

Handoko T.H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
Hariandja (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hendri, T. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.

Hery, T. (2019). *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.

Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Setyaningdyah (2021). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
Siagian (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara.
Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinambela, L.P. (2020). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan (2020). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.

Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Solihin, I. (2021). *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Erlangga.

Stoner dalam Wijayanti (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika.* Bandung: Tarsido.

Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D.* Bandung: Alfabeta.

Suherman, W. (2019). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.

Sujarweni. V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.

Supangat, A. (2020). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta:

Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.

Wexley dan Yukl (2019). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.

Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya (2020). *Pengantar Evaluasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Wiratama (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, 126-134.

Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.

Zainal, V.R. (2020). *Penenlitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(3), 474-483.

Chassanah, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, *1*(1), 31-39.

Firman, M., Ginanjar, H., & Nugraha, D. (2022). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(2), 161.

Henriani, R., & Sugiarti, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Internusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(2), 279-285.

Kosdianti, L., Sunardi, D., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, *1*(1), 141-150.

Kurniawan, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, *6*(2), 83-94.

Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *4*(2), 120.

Rajak, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Essar Dhananjaya Di Cibitung-Bekasi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *3*(3), 402-409.

Setiowati, M. A. E. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT KERETA API INDONESIA DI JAKARTA PUSAT. *Journal of Research and Publication Innovation*, *1*(4), 1163-1174.

Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepe Mimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Semarak*, *2*(1), 21-30.