



Pengaruh Program Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sinergi Jaya Andalan Cibinong Kabupaten Bogor

Resti Kurniasari Waruwu, Muhammad Gandung

Manajemen sumber Daya Manusia , Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

restinkurniaswaruwu@gmail.com, dosen02020@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of training programs (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) at Koperasi Sinergi Jaya Andalan, a savings-and-loan cooperative in Cibinong, Bogor Regency. A quantitative associative approach was employed. The population comprised all 65 permanent employees, and a saturated sampling (census) technique was applied so that all 65 employees served as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using simple and multiple linear regression, the product-moment correlation coefficient, the coefficient of determination, and the t-test and F-test with SPSS version 25. Partial results show that the training program has a positive and significant effect on employee performance (t-count 32.899 > t-table 1.66940; $R^2 = 94.5\%$), and work discipline also has a positive and significant effect (t-count 43.810 > t-table 1.66940; $R^2 = 96.8\%$), indicating that work discipline is the more dominant predictor. Simultaneously, training programs and work discipline have a positive and significant effect on employee performance (F-count 1,122.420 > F-table 3.15; $R^2 = 97.3\%$), while the remaining 2.7% is explained by other factors outside the model. It is therefore concluded that improving the relevance of training programs together with strengthening work discipline is an effective strategy for enhancing employee performance in cooperative institutions.

Keywords: Training Program, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat menuntut setiap organisasi, termasuk koperasi, untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mampu bertahan dan berkembang secara berkelanjutan. Koperasi sebagai badan usaha yang berlandaskan asas kekeluargaan memiliki peran strategis dalam perekonomian rakyat Indonesia. Jumlah koperasi aktif secara nasional menunjukkan tren peningkatan, dari 127.124 unit pada tahun 2020 menjadi 222.462 unit pada tahun 2025 (Badan Pusat Statistik, 2025-2026). Meskipun demikian, keberhasilan sebuah koperasi tidak semata-mata ditentukan oleh banyaknya unit yang berdiri, melainkan sangat bergantung pada kualitas pengelolaan internal, termasuk kesiapan dan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Koperasi Sinergi Jaya Andalan, sebagai koperasi simpan pinjam yang beroperasi di Cibinong, Kabupaten Bogor, menghadapi persoalan kinerja karyawan yang belum optimal. Data pencapaian kinerja tahun 2025 menunjukkan bahwa realisasi jumlah transaksi anggota, pencairan pinjaman, dan pelayanan anggota secara konsisten berada di bawah target, dengan persentase pencapaian rata-rata berkisar antara 85% hingga 89%. Observasi awal juga menemukan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan pekerjaan, sementara data rekapitulasi disiplin karyawan periode 2023-2025 menunjukkan fluktuasi pelanggaran disiplin yang berkisar antara 106 hingga 114 kasus per tahun.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Setyawati & Arifin, 2022), yang dalam penelitian ini diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, kecepatan penyelesaian tugas, dan tanggung jawab (Sari & Isyanto, 2024). Program pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu menjalankan tugasnya secara lebih efektif (Nurlina, 2025), sedangkan disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku (Setyawati & Arifin, 2022).

Pengaruh Program Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sinergi Jaya Andalan Cibinong Kabupaten Bogor

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa program pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada berbagai objek, seperti Julian & Amalya (2025) pada PT Altrak 1978 Jakarta Selatan, Pitaloka (2025) pada PT Poli Warna Indonesia, serta Rusdian, Jusriadi, & Soraya (2025) pada Koperasi Simpan Pinjam Sipakatallassa Kota Makassar. Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh program pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam konteks koperasi simpan pinjam di wilayah Cibinong, Kabupaten Bogor masih sangat terbatas, sehingga membuka research gap yang perlu diisi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan relevan dengan kondisi nyata di lapangan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; dan (3) pengaruh program pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sinergi Jaya Andalan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis bagi manajemen koperasi dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan program pelatihan dan penguatan disiplin kerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji pengaruh program pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan (Sugiyono, 2019a). Penelitian dilaksanakan pada Koperasi Sinergi Jaya Andalan yang beroperasi di dua lokasi di Cibinong, Kabupaten Bogor, selama periode Maret sampai Juli 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap Koperasi Sinergi Jaya Andalan yang berjumlah 65 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terjangkau, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh atau sensus (Sugiyono, 2019a), sehingga diperoleh 65 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup berskala Likert 1-5 yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Indikator program pelatihan meliputi kualitas instruktur, kesiapan dan motivasi peserta, relevansi materi, ketepatan metode, serta kejelasan tujuan dan sasaran pelatihan (Sari & Lase, 2021). Indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan bekerja etis (Pratiwi & Sari, 2024).

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Program Pelatihan (X1)	Kualitas instruktur; kesiapan dan motivasi peserta; relevansi materi; ketepatan metode; kejelasan tujuan dan sasaran pelatihan	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Kehadiran; ketaatan pada peraturan kerja; ketaatan pada standar kerja; tingkat kewaspadaan tinggi; bekerja etis	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja; kuantitas kerja; kecepatan penyelesaian tugas; tanggung jawab	Likert

Sumber: Sari & Lase (2021); Pratiwi & Sari (2024); Sari & Isyanto (2024)

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi product moment, analisis koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) pada taraf signifikansi 5% (Sugiyono, 2019a). Persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

dengan Y adalah kinerja karyawan, a adalah konstanta, b1 dan b2 adalah koefisien regresi variabel X1 dan X2, serta e adalah error persamaan regresi (Sugiyono, 2019a). Kriteria pengambilan keputusan hipotesis ditentukan berdasarkan perbandingan nilai t-hitung/F-hitung terhadap t-tabel/F-tabel serta nilai signifikansi terhadap 0,05. Nilai t-tabel diperoleh dari $df = (n-2) = 63$ sebesar 1,66940, sedangkan nilai F-tabel diperoleh dari $df = (n-k-1) = 62$ sebesar 3,15.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Karakteristik Responden dan Hasil Uji Instrumen

Dari 65 responden, sebanyak 50,8% berjenis kelamin laki-laki dan 49,2% perempuan; 64,6% berusia 18-25 tahun; 63,1% berpendidikan Strata Satu (S1); dan 41,5% memiliki masa kerja 1-3 tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih tergolong baru, sehingga program pelatihan yang terstruktur menjadi instrumen penting untuk mempercepat peningkatan kompetensi kerja mereka.

Hasil uji validitas terhadap seluruh butir pernyataan variabel program pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,2441), sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel berada di atas 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen, serta tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi telah memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE) dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

3.2. Analisis Regresi Linear

Hasil pengolahan data regresi linear sederhana dan berganda dengan SPSS versi 25 disajikan pada Tabel 2, Tabel 3, dan Tabel 4.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,720	1,067	-	0,675	0,502
Program Pelatihan	1,008	0,031	0,972	32,899	0,000

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,720 + 1,008X_1$. Nilai konstanta sebesar 0,720 menunjukkan bahwa apabila program pelatihan bernilai nol, kinerja karyawan diprediksi sebesar 0,720 satuan. Koefisien regresi sebesar 1,008 bermakna bahwa setiap peningkatan satu satuan program pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,008 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-0,140	0,821	-	-0,170	0,866
Disiplin Kerja	1,011	0,023	0,984	43,810	0,000

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi $Y = -0,140 + 1,011X_2$. Koefisien regresi sebesar 1,011 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar

1,011 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien yang lebih besar dibandingkan program pelatihan.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda X1 dan X2 terhadap Y

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-0,282	0,762	-	-0,370	0,713
Program Pelatihan	0,303	0,090	0,292	3,364	0,001
Disiplin Kerja	0,719	0,089	0,700	8,055	0,000

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan regresi berganda $Y = -0,282 + 0,303X_1 + 0,719X_2$. Koefisien regresi program pelatihan sebesar 0,303 dan disiplin kerja sebesar 0,719 sama-sama bernilai positif, yang berarti peningkatan pada kedua variabel tersebut secara konsisten mendorong peningkatan kinerja karyawan, dengan disiplin kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dalam model berganda.

3.3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menggunakan metode korelasi product moment. Hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 5, Tabel 6, dan Tabel 7.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial X1 terhadap Y

Hubungan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Program Pelatihan - Kinerja Karyawan	0,972**	0,000	65

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25. **Korelasi signifikan pada level 0,01

Nilai Pearson Correlation sebesar 0,972 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif antara program pelatihan dengan kinerja karyawan karena berada pada rentang interval 0,80-1,00. Artinya, semakin baik program pelatihan yang diselenggarakan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial X2 terhadap Y

Hubungan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	0,984**	0,000	65

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25. **Korelasi signifikan pada level 0,01

Nilai Pearson Correlation sebesar 0,984 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Nilai korelasi yang lebih tinggi dibandingkan program pelatihan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,986a	0,973	0,972	2,572

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25. a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Program Pelatihan

Nilai R sebesar 0,986 menunjukkan bahwa secara bersama-sama, program pelatihan dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan pada Koperasi Sinergi Jaya Andalan.

3.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 8, Tabel 9, dan Tabel 10.

Tabel 8. Determinasi Parsial X1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,972a	0,945	0,944	3,649

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Nilai R Square sebesar 0,945 menunjukkan bahwa program pelatihan mampu menjelaskan 94,5% variasi kinerja karyawan secara parsial, sedangkan sisanya 5,5% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 9. Determinasi Parsial X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,984a	0,968	0,968	2,774

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Nilai R Square sebesar 0,968 menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan 96,8% variasi kinerja karyawan secara parsial. Kontribusi yang lebih tinggi dibandingkan program pelatihan mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 10. Determinasi Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,986a	0,973	0,972	2,572

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 25

Nilai R Square sebesar 0,973 menunjukkan bahwa secara bersama-sama, program pelatihan dan disiplin kerja mampu menjelaskan 97,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 2,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

3.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) variabel program pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Tabel 2 menghasilkan nilai t-hitung sebesar 32,899, lebih besar dari t-tabel 1,66940, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria tersebut, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga program pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian variabel disiplin kerja pada Tabel 3 menghasilkan nilai t-hitung sebesar 43,810, jauh melampaui t-tabel 1,66940 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13333>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Ha diterima, membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t-hitung yang lebih besar dibandingkan program pelatihan.

Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) menghasilkan nilai F-hitung sebesar 1.122,420 dengan signifikansi 0,000. Mengacu pada nilai F-tabel sebesar 3,15 pada taraf signifikansi 5% dengan $df = 62$, diperoleh kondisi F-hitung ($1.122,420 > F\text{-tabel}(3,15)$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan kriteria tersebut, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti program pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sinergi Jaya Andalan. Besarnya selisih F-hitung terhadap F-tabel menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik dan fit secara statistik.

3.6. Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 94,5%. Hasil ini sejalan dengan temuan Rusdian, Jusriadi, & Soraya (2025) pada Koperasi Simpan Pinjam Sipakatalasa Kota Makassar yang membuktikan bahwa pelatihan meningkatkan kemampuan dan pemahaman karyawan dalam menjalankan tugas, serta Pitaloka (2025) pada PT Poli Warna Indonesia yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, temuan ini mendukung pandangan Nurlina (2025) bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu menjalankan tugas secara lebih efektif.

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 96,8%, menjadikannya prediktor yang lebih dominan dibandingkan program pelatihan. Hasil ini konsisten dengan temuan Marsudi (2024) pada CV Abadi yang membuktikan besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta Fernanda & Mariyanti (2023) yang menegaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai. Secara teoritis, temuan ini mendukung pandangan Setyawati & Arifin (2022) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena karyawan yang disiplin bekerja lebih teratur, mematuhi prosedur, dan menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan.

Secara simultan, program pelatihan dan disiplin kerja terbukti saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan kontribusi gabungan sebesar 97,3%. Temuan ini sejalan dengan Julian & Amalya (2025) pada PT Altrak 1978 Jakarta Selatan serta Sari & Isyanto (2024) pada Toko Kue Alessia Cake, yang sama-sama membuktikan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wahidiah & Kurniawan (2020) pada Dinas XYZ turut memperkuat temuan ini dengan menunjukkan pengaruh simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen Koperasi Sinergi Jaya Andalan agar merumuskan kebijakan terintegrasi antara penyusunan program pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan jabatan dan penguatan sistem disiplin kerja melalui penerapan reward and punishment yang konsisten, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sinergi Jaya Andalan, dengan nilai t-hitung sebesar 32,899 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,66940 dan koefisien determinasi parsial sebesar 94,5%. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 43,810 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,66940 dan koefisien determinasi parsial sebesar 96,8%, sehingga disiplin kerja memberikan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan program pelatihan. Secara simultan, program pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 1.122,420 yang jauh melampaui F-tabel sebesar 3,15 dan koefisien determinasi simultan sebesar 97,3%, sedangkan sisanya sebesar 2,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya manajemen koperasi merumuskan kebijakan yang terintegrasi antara peningkatan relevansi program pelatihan dengan kebutuhan jabatan dan penguatan budaya disiplin kerja melalui penerapan reward and punishment yang konsisten, guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan

untuk memperluas cakupan variabel, seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian pada koperasi lain agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Reference

1. Azis, M. B. A., & Jaya, U. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bina San Prima Sukabumi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1192, 304-317.
2. Fernanda, O., & Mariyanti, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 902-916. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.23>
3. Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Labuhan Batu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2115-2120. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167>
4. Hormati, N. L. G., Sambara, K., & Bandhaso, M. (2025). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Claro di Makassar Sulawesi Selatan. *Indonesia Economic Jurnal*, 1(2), 635-664.
5. Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik (Edisi Revisi)*. UR Press Pekanbaru.
6. Julian, D. O., & Amalya, N. T. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altrak 1978 Jakarta Selatan. *AMANAH: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 3(1), 35-43. <https://doi.org/10.70451/amanah.v3i1.166>
7. Marsudi, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Abadi. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 14-19. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2427>
8. Mukrodi, Cation, M., & Sutoro, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press.
9. Nurlina, N. (2025). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ABC Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3), 3555-3562. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1755>
10. Pitaloka, F. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poli Warna Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(6), 5956-5963. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i6.5620>
11. Pratiwi, S. R., & Sari, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 902-916. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.23>
12. Rusdian, A., Jusriadi, E., & Soraya, Z. (2025). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sipakatallasa Kota Makassar. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 3(4), 1848-1857. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.617>
13. Rusilowati, U., Marbun, T., Baltasar, S., & Hendayana, A. T. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Planning, Organizing, Actuating, Controlling, Evaluation*. Trend Media.
14. Rusilowati, U., Yuna, A., & Baltasar, S. (2025). *Metodologi Penelitian*. Trend Media.
15. Sari, A. L., & Isyanto, P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Toko Kue Alessia Cake. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 673-686.
16. Sari, S., & Lase, P. H. K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan. *Jimek: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 4(1), 47-65.
17. Setyawati, A., & Arifin, K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong. *Journal of Asia Pacific Biodiversity*, 7.
18. Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
19. Sina, I. (2024). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Untuk Ilmu Sains*. Widina Media Utama.
20. Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*. PT Dewangga Energi Internasional.
21. Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
22. Sumarmi, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
23. Tamamala, M. A., Tamalene, A., & Ambon, P. N. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Maluku. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 465-476.
24. Wahidiah, S., & Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 36-46. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v2i2.29>