



## PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PRATAMA ABADI INDUSTRI DI TANGERANG SELATAN

<sup>1\*</sup>Bachtiar Arifudin Husain, <sup>2</sup>Edy krisyanto  
Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia  
[dosen01773@unpam.ac.id](mailto:dosen01773@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri bagian line cementing di Tangerang Selatan. Populasi dari penelitian ini diambil menggunakan rumus slovin yang berjumlah 81 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar menggunakan google formulir, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan. Koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,136, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 13,60% sedangkan sisanya sebesar 86,40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to determine how much influence training and work discipline have on the work productivity of employees of PT. Pratama Abadi Industri, cementing line section in South Tangerang. The population of this study was taken using the slovin formula, amounting to 81 people. Data was collected through questionnaires distributed using google forms, this study used quantitative methods. Data analysis methods used are validity test, reliability test, classic assumption test, simple and multiple regression analysis, coefficient of determination, t test and F test. The results show that, simultaneously on the work productivity of employees of PT. Pratama Abadi Industri in South Tangerang. The coefficient of determination is 0.136, so it can be concluded that training (X1) and work discipline (X2) have an effect on employee productivity (Y) by 13.60% while the remaining 86.40% is influenced by other factors not tested in this study.*

**Keywords:** Training, Work Discipline, Employee Productivity

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menyelenggarakan dan menjalankan bisnis dalam suatu organisasi. Peran karyawan sangat penting dalam melakukan aktivitas perusahaan, serta berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal, kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi dan tentunya karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan

perusahaan dalam meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan melakukan berbagai cara yang disusun dalam program peningkatan kinerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana Hasibuan (2016:11) mengemukakan bahwa "tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya".

Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi perusahaan saja, tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pimpinan maupun karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang baik, serta melaksanakan tugasnya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua kegiatan perusahaan melibatkan sumber daya manusia di dalamnya. Lebih lanjut Hasibuan (2016:12) juga mengatakan bahwa "manajemen adalah ilmu pengelolaan penggunaan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

PT. Pratama Abadi Industri sebagai salah satu pelaku usaha *manufacture* di industri sepatu dimana pasarnya tidak hanya di dalam negeri tetapi juga diekspor ke beberapa negara. Hal ini seorang karyawan tentunya harus memiliki kemampuan yang cukup untuk menerapkan konsep kualitas produk yang *prime*. Dengan kualitas produk yang baik tidak hanya mampu menciptakan *image* yang secara substansi juga dapat menciptakan nilai bagi perusahaan tetapi juga memiliki implikasi pada terciptanya pelanggan yang setia dan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

PT. Pratama Abadi Industri bertekad untuk menjadi perusahaan PMA yang konsisten menjaga kualitas sumber daya manusianya, sehingga segala aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja yang baik, guna menyelaraskan visi dan misi. PT. Pratama Abadi Industri harus terus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan dituntut memiliki disiplin kerja yang baik, karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong semangat kerja, efisiensi, dan efektifitas kinerja karyawan dan hal ini

akan berdampak pada *output* hasil kerjanya.

PT. Pratama Abadi Industri menilai kinerja karyawan dari hasil produksi dengan membandingkan target produksi dengan realisasi produk setiap tahunnya. Berikut adalah Tabel 1.1 mengenai hasil produksi dan realisasi produksi di PT. Pratama Abadi Industri dari tahun 2019 s.d. 2021 yang diperoleh penulis mengenai produktivitas karyawan.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, karena kedisiplinan mengandung aturan-aturan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik untuk kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan, sehingga akan meningkatkan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Disiplin kerja, tidak hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap kerja.

Perusahaan juga penting untuk mensosialisasikan semua peraturan dan ketentuan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik, sehingga tidak ada kendala yang dapat memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran, serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena yang ada di latar belakang penelitian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian lebih lanjut dengan judul : **"Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan"**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Menurut Widodo (2015: 82) "Pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu bekerja secara profesional dalam bidangnya". Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan saat ini sesuai dengan standar.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali (2016:62) menyatakan bahwa "pelatihan bagi karyawan adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar pegawai menjadi lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan pekerjaan. standar".

Menurut Sonny dalam Sinambela (2016:169) "pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja".

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan tujuan organisasi.

### **2. Pengertian Disiplin Kerja**

Dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, diperlukan aturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Demikian

pula kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari para anggotanya terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut. Dengan kata lain disiplin dalam bekerja sangat diperlukan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit tercapai jika tidak ada disiplin dalam bekerja.

Menurut Sinungan (2016:145) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dari perbuatan atau perilaku individu, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku. terapkan dalam masyarakat. untuk tujuan tertentu.

Sejalan dengan Rivai, bagi Sintaasih dan Wiratama (2016:129), "Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kemauan para anggotanya untuk mentaati segala peraturan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela". Menurut Setyaningdyah (2017:145) disiplin kerja adalah suatu kebijakan yang mengubah individu menjadi bertanggung jawab sendiri untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk usaha karyawan yang berupaya meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga tingkah laku karyawan secara sukarela berusaha

bekerja sama dengan para karyawan lain, serta meningkatkan kinerja.

### **3. Pengertian Produktivitas Karyawan**

Menurut Edy Sutrisno (2019:99) produktivitas “adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai,”

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Edy Sutrisno (2017:100) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Menurut Busro (2018:344). Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti dapat diartikan sebagai kemampuan fisik atau biasa juga disebut kemampuan keterampilan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil akhir yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya manusia atau pengorbanan yang dilakukan.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:35) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **a. Tempat Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:13) mengemukakan “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilakukan di PT. Pratama Abadi Industri di alamat. Jalan Raya Serpong No.KM.7, Pakualam, Kec. Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310

#### **b. Waktu Penelitian**

Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan Juli 2023

### **3. Operasional Variabel Penelitian**

Operasional variabel menurut Sugiyono (2017:63) berpendapat operasional variabel adalah sebagai berikut. “Sebuah atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Operasional variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat statistik

dapat dilakukan dengan benar. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari atas variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

#### **4. Variabel Independen atau Bebas ( $X_1$ dan $X_2$ )**

Menurut Sugiyono (2017:33) mengemukakan “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen)”. Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan gejala yang diobservasi. Variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini meliputi:

##### **a. Pelatihan ( $X_1$ )**

Yang dimaksud dengan pelatihan dalam penelitian mengacu pada pendapat Veithzal Rivai (2015:240) yang dimaksud dengan pelatihan dalam penelitian ini “Proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan instruktur, peserta pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

##### **b. Disiplin kerja ( $X_2$ )**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86), menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.” Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Namun, Edy Sutrisno (2017: 86) disiplin kerja dibagi menjadi lima dimensi

antaranya adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, taat terhadap norma dan aturan hukum, dan taat terhadap peraturan lainnya.

#### **5. Variabel Dependen atau Terikat (Y)**

Menurut Sugiyono (2017:39) mengemukakan “variabel dependen sering disebut sebagai *output*, criteria, konsekuen atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan produktivitas dalam penelitian ini mengacu pada pendapat menurut Edy Sutrisno (2019:99) produktivitas “adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.” Indikator yang digunakan meliputi kemampuan, peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Pengaruh variabel Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru dan meningkatkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, karyawan dapat mengaplikasikan metode kerja yang lebih efisien dan efektif, menghasilkan peningkatan produktivitas. Dengan memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk bekerja secara efektif dalam tim dan berkomunikasi dengan baik, karyawan dapat bekerja lebih efisien dalam kerja tim dan saling mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, akan hasil uji  $t$  Variabel penelitian Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 2,378$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,99085$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,020 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Udi Iswadi (2019) bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## **2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Disiplin kerja termasuk dalam melaksanakan tugas sesuai jadwal yang ditentukan. Karyawan yang disiplin hadir tepat waktu di tempat kerja dan menghormati waktu kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menghindari penundaan dalam pekerjaan dan memastikan bahwa waktu kerja digunakan dengan efektif. Disiplin kerja membantu karyawan dalam mengatur prioritas pekerjaan dan mengelola waktu dengan baik. Karyawan yang disiplin akan memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tugas yang paling penting dan menyelesaikannya terlebih dahulu.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, akan hasil uji  $t$  Variabel penelitian Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 2,439$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,99085$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,017 < 0,05$  maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Reni Hindriari (2018) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## **3. Pengaruh Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Pelatihan memberikan dorongan motivasi bagi karyawan. Ketika karyawan melihat adanya kesempatan untuk mengembangkan diri mereka melalui pelatihan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja kerja mereka. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, karena mereka merasa didukung dan dihargai oleh perusahaan. Karyawan yang termotivasi dan terlibat cenderung lebih fokus, produktif, dan berkinerja baik.

Disiplin kerja yang konsisten memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja melibatkan kepatuhan terhadap jadwal kerja, pengelolaan waktu yang baik, pemenuhan tanggung jawab, dan konsistensi dalam penerapan aturan dan prosedur. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kualitas kerja yang tinggi, menghindari gangguan atau penundaan, dan bekerja dengan fokus yang tinggi. Ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai  $F_{hitung}$  6,137 lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05 atau ( $F_{hitung}$  6,137 >  $F_{tabel}$  3,11) dan ( $F_{signifikan}$  0,003 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Endang Kustini dan Novita Sari (2020), bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ), adalah sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan.
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan.
3. Secara Simultan variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Carrel, M. R. (2015). *Human Resource Management : Global Strategis for Managing a Diserve Workplace*.
- 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.
- Fadilah, N. (2020, Februari). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQ) Jombang. *Jurnal of Business and Innovation Management*, Vol.2 No.2.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie w. Rue. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Garry Dessler. (2013). *Human Resources Management*. London: Prenticehall, Internasional Inc.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gitosudarmo Indriyo. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta: Edisi kedua, cetakan kedua. Penerbit BPFE.
- Gomes, Faustino Cardoso.2003. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hamalik, O. (2014). *Manajemen Pengembangan Manajemen*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Husein, B. A. (t.thn.). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro. *Jurnal Ilmiah Forkamma*, ISSN (print) : 2598-9545 & ISSN (online).
- Istijanto. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Iswadi, U. (2019, Juli). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Jaya Reka Makmur Cabang Cilegon Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1.
- Johanes Eliezer Ayer, P. d. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Jurnal Agri Sosio Ekonomi Unsrat*, Vol.12 Nomor 3A, ISSN : 1907-4298.
- Komarudin. (2018, Februari). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, Vol.1.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1-13.
- Kustini, E. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada

- PT. Bumen Redja Abadi BSD. *Jurnal Ilmiah, MSDM (JENIUS), Vol. 3.*
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maula Eka Riani, M. S. (t.thn.). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Automotive Compressor Indonesia. *Journal.IPB ISSN: 246, 2460-7819.*
- Nugroho, A. (2014). *Strategi jitu memilih metode statistik penelitian.* Yogya: Andi.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama, 1(3), 154-159.*
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kualitatif kuantitatif.* Bandung: C.V. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi.* Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2016). *Sumber Daya Manusia.* Jakarta, 2014: Edisi keduabelas, Erlangga.
- Sutrisno, Y. d. (2020, Juli). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3.*
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(2), 471-484.*
- Umar, H. (2015). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Yulinti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Setelah diadakan pelatihan pada Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggorong. *Jurnal Administrasi Bisnis, 3 (4) : ISSN: 2355-5408.*