PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. SARI INDAH LESTARI KOTA TANGERANG

Munikoh¹, Desi Prasetyani²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
munikohmona@gmail.com¹, dosen02496@unpam.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karayawan Pada PT. Sari Indah Lestari Kota Tangerang. Dalam jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode teknik sampling jenuh, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh oleh kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 58 pegawai. Pengujian data kuesioner dianalisis dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 26, pada uji hipotesis tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian ini adalah pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,582 artinya pelatihan terhadap prestasi kerja memiliki tingkat hubungan dengan koefisien determinasi sebesar 3,3% serta uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(5,359 < 2,00324)$ dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,636 artinya disiplin kerja terhadap prestasi kerja memiliki tingkat hubungan yang positif dan lemah dengan koefisien determinasi sebesar 44,6% serta uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,164 > 2,00324)$ dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,668 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang positif dan lemah dengan koefisien determinasi sebesar 44,6% serta uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $22,151 > 3,16$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sari Indah Lestari Kota Tangerang.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan

Abstract

This research aims to find out the influence of training and work discipline on employee work performance at PT. Sari Indah Lestari Tangerang City. This type of research uses quantitative methods with an associative approach. The sampling technique used was a saturated sampling technique. The data collection technique in this research used questionnaire techniques and literature study. Data obtained by questionnaire with a total of 58 employees as respondents. Questionnaire data testing was analyzed using SPSS version 26 calculations, in hypothesis testing the significance level was $\alpha = 5\%$. The results of this research are that training has no significant effect on work performance with a correlation coefficient value of 0.582, meaning that training on

work performance has a level of relationship with a coefficient of determination of 3.3% and the hypothesis test obtained t count $< t$ table or $(5.359 < 2.00324)$ with a significance value of $0.000 > 0.05$ means that partially there is no significant influence between training and work performance. Work discipline has a significant effect on work performance with a correlation coefficient value of 0.636, meaning that work discipline on work performance has a positive and weak level of relationship with a coefficient of determination of 44.6% and the hypothesis test obtained t count $> t$ table or $(6.164 > 2.00324)$ with a significance value of $0.005 < 0.05$, meaning that partially there is a significant influence between work discipline and employee performance. Training and work discipline have a significant effect on work performance with a correlation coefficient value of 0.668, meaning that the independent variable and the dependent variable have a positive and weak level of relationship with a coefficient of determination of 44.6% and the hypothesis test obtained a calculated F value $> F$ table or $22.151 > 3.16$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that simultaneously training and work discipline have a significant effect on employee work performance at PT. Sari Indah Lestari Tangerang City.

Keywords: Training, Work Discipline and Employee Work Performance

A. PENDAHULUAN

PT. Sari Indah Lestari Kota Tangerang, yang beralamat di jalan HOS Cokroaminoto Kota Tangerang, yang bergerak di bidang manajemen gedung atau *real estate* yang saat ini terdiri dari 58 karyawan, bagi perusahaan sekelas PT. Sari Indah Lestari mengelola karyawan bukan hal yang mudah. Seperti halnya bagaimana sebisa mungkin manajemen menerapkan pelatihan dan disiplin kerja pada karyawan. Dalam hal ini, pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap prestasi kerja karyawan demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Berdasarkan data dari PT. Sari Indah Lestari terjadi penurunan prestasi kerja di beberapa aspek penilaian kerja, hal tersebut bisa dilihat dari data tabel berikut:

Data Prestasi Kerja PT. Sari Indah Lestari Tahun 2020-2022

No.	Penilaian	Tahun	Grade	Tahun	Grade	Tahun	Grade
1	Orientasi	70,65	Cukup	76,00	Baik	71,31	Cukup
2	Integritas	76,75	Baik	76,55	Baik	74,98	Cukup
3	Komitmen	87,11	Baik	86,41	Baik	85,87	Baik
	Disiplin	63,10	Cukup	51,00		46,50	Sangat
5	Kerjasama	79,88	Baik	79,93	Baik	84,74	Baik
6	Kepemimpinan	61,50	Cukup	58,78	Kurang	58,67	Kurang

0-50 sangat kurang, 51-60 Kurang, 61-75 Cukup, 76- 90 Baik, 91-100 Sangat Baik
Sumber: PT. Sari Indah Lestari 2020-2022

Berdasarkan tabel menunjukkan terjadi penurunan prestasi kerja pada PT. Sari Indah Lestari tahun 2020 – 2022 di hampir semua aspek, berdasarkan tabel di atas pada tahun 2022, dalam penilaian disiplin mengalami penurunan dari 63,10 pada tahun 2020, pada tahun 2021 menjadi 51,00 dan mengalami penurunan lagi 46,50 pada tahun 2022, selain disiplin, kepemimpinan juga mengalami penurunan dari 61,50 pada tahun 2020, dan 58,78 pada tahun 2021

tetapi mengalami penurunan lagi pada tahun 2022 menjadi 58,67, selain disiplin dan kepemimpinan semuanya mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dan juga semua aspek penilaian dari tahun 2020 sampai 2022 belum memenuhi Prestasi Kerja perusahaan.

Melihat kondisinya maka setiap organisasi harus berupaya agar pegawainya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya pencapaian prestasi kerja di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti pelatihan yang belum baik serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri pegawai. Berdasarkan data yang dipaparkan pada tabel di atas, penulis menduga disebabkan adanya pelatihan yang masih belum optimal dan masih rendahnya disiplin kerja dalam mentaati aturan yang dibuat perusahaan. Dalam mengadakan kegiatan pelatihan, perusahaan harus memperhatikan program-program pelatihan yang akan di butuhkan oleh tenaga kerja, sehingga pelatihan yang diadakan dapat memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan, dan juga agar dana dan waktu yang disediakan oleh perusahaan tidak merugikan pihak perusahaan atau para tenaga kerja itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar mengadakan pelatihan untuk para tenaga kerja yang tepat agar setelah mendapatkan pelatihan, mereka memahami tugas untuk masing-masing dan memiliki pengetahuan yang memadai tentang tugasnya, sehingga mereka mampu mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Pada PT. Sari Indah Lestari terdapat pelatihan kerja yang harus di perbaiki dapat dilihat dari tabel berikut:

Data Pelatihan Tahun 2020-2022

No	Nama Training	Tahun 2020	Ket	Tahun 2021	Ket	Tahun 2022	Ket
1	Kreativitas	76,21	Baik	70,00	Cukup	60,00	Kurang
2	Komunikasi	79,55	Baik	76,99	Baik	69,99	Cukup
3	Kompetensi	76,00	Baik	60,46	Kurang	57,87	Kurang
4	Keterampilan	79,88	Baik	75,00	Cukup	60,98	Kurang
5	Pelatihan Teknologi	69,45	Cukup	61,25	Cukup	61,13	Cukup
6	Pelatihan Tim	71,00	Cukup	72,33	Baik	59,77	Kurang

0-50 sangat kurang , 51-60 Kurang, 61-75 Cukup, 76- 90 Baik, 91-100 Sangat Baik
Sumber PT. Sari Indah Lestari 2020-2022

Berdasarkan tabel banyak karyawan yang belum memahami pentingnya aspek pelatihan, hingga banyak karyawan yang tidak mengetahui dari setiap aspek-aspek pelatihan. Terkadang instruktur yang menggunakan cara mengurusi sering nampak tingkah laku seperti membentrok yang mengakibatkan karyawan tidak nyaman dalam pelatihan. Dan pelatihan yang tidak menyampaikan materi pembelajaran yang diharapkan yang mengakibatkan kualitas kerja karyawan menurun. Menurut Edy Sutrisno (2016:93), "disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk

mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya“. Tidak hanya data pelatihan dari data absensi juga dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Sari Indah Lestari Kota Tangerang masih dirasa selalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja cuti sakit dan ada juga cuti tahunan. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi. Berikut adalah absensi karyawan pada tahun 2020-2022 dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Data Absensi Karyawan Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Hadir	Cuti Sakit	Cuti Tahunan	Alfa	Jumlah	Persentase
2020	50	43	3	4	0	7	89,90%
2021	58	49	4	5	0	9	86,75%
2022	58	50	3	5	0	8	88,6%

Sumber: PT. Sari Indah Lestari 2020-2022

Berdasarkan dari tabel di atas dapat kita lihat presentasi absensi dari tahun 2020-2022 secara keseluruhan dalam kondisi yang semakin cukup baik. Jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan tidak ada, tetapi yang cuti sakit maupun cuti tahunan jumlahnya ada peningkatan pada tahun 2020 terdapat 89,90% sampai 2021 86,75% dan di tahun 2022 88,6% dengan melihat data absensi tersebut mengakibatkan kurang optimalnya prestasi kerja. Dalam hal ini mendukung pada fenomena penelitian yaitu kurang maksimalnya prestasi kerja karyawan pada PT. Sari Indah Lestari Tangerang Kota. Untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan pelatihan dan disiplin kerja PT. Sari Indah Lestari sebagai bagian organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sari Indah Lestari Jl. HOS Cokroaminoto, No.93, Karang Tengah, Tangerang, RT.001/RW.006, Kreo Selatan, Larangan, Kota Tangerang. Dalam penelitian ini, jumlah populasi adalah seluruh karyawan di PT. Sari Indah Lestari Kota Tangerang yang berjumlah 58 orang dan teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh dimana penulis mengambil seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 58 karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan berbantuan aplikasi SPSS 26.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics
		Standardized Coefficients				

		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constan t)	11.009	5.114		2.153	.036		
	X1	.424	.208	.279	2.041	.046	.538	1.857
	X2	.732	.224	.446	3.262	.002	.538	1.857

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear berganda diatas, nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien), maka persamaan regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut: $Y = 11,009 + 0.424 X1 + 0.732 X2$ Dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut diperoleh hasil bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) secara linear. Berdasarkan pernyataan diatas maka pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 11,009 artinya jika tidak ada perubahan atau sama dengan nol pada pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) maka prestasi kerja (Y) memiliki nilai 11,009 poin.
2. Nilai pelatihan (X1) 0,424 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada prestasi kerja (Y) sebesar 0,424 point.
3. Nilai disiplin kerja (X2) 0,732 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada prestasi kerja (Y) sebesar 0,732 point.

2. Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.668 ^a	.446	.426	5.035	.446	22.151	2	55	.000	1.094

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai korelasi antara pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,668 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat.

3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.426	5.035

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y
Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,446 maka dapat disimpulkan bahwa variabel berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja sebesar 44,6% sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi faktor lain.

4. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Hasil Uji t Pelatihan (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14.254	5.431		2.625	.011
	X1	.885	.165	.582	5.359	.000

- a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi

Berdasarkan pada tabel uji t terhadap variabel pelatihan (X1) di atas didapatkan t hitung lebih kecil dari t tabel $5,359 > 2,00324$, dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,000 < (0,05)$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel pelatihan (X1) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Sari indah Lestari Kota Tangerang.

Hasil Uji t Disiplin Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17.075	4.277		3.992	.000
	X2	1.043	.169	.636	6.164	.000

- a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel uji t terhadap variabel disiplin kerja (X2) di atas didapatkan t hitung lebih besar dari t tabel ($6,164 > 2,00324$), dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < (0,05)$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel disiplin kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT.Sari Indah Lestari Kota Tangerang.

5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	1123.094	2	561.547	22.151	.000 ^b
	Residual	1394.285	55	25.351		
	Total	2517.379	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan dari tabel hasil uji F simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada tabel dapat dilihat bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($22,151 > 3,16$), dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Sari Indah Lestari.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,254 + 0,885X1$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,339 atau 33,9% sedangkan sisanya 66,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau tabel $5,359 > 2,00324$ t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 di tolak H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan anatra pelatihan terhadap prestasi kerja PT. Sari Indah Lestari. Hasil penelitian ini pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Sari Indah Lestari.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,075 + 1,043X2$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,404 atau 40,4% sedangkan sisanya 59,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau tabel $6,164 > 2,00324$ t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan anatra disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. Sari Indah Lestari. Hasil ini disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja PT. Sari Indah Lestari.

3. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,009 + 0,424 X1 + 0,732 X2$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,446 atau 44,6% sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($22,151 > 3,16$) F hitung lebih besar dari F tabel dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara silmutan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. Sari

Indah Lestari. Hasil penelitian Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,254 + 0.885X_1$, nilai koefisien determinasi sebesar 0,339 atau 33,9% sedangkan sisanya 66,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau ($5,359 > 2,00324$) t hitung lebih kecil dari t tabel dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 di tolak H_a diterima, maka dapat diambil kesimpulan variabel pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap PT. Sari Indah Lestari Kota Tangerang. Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,075 + 0.043X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 0,404 atau 40,4% sedangkan sisanya 59,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,164 > 2,00324$) t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat diambil kesimpulan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pada PT. Sari Indah Lestari. Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,009 + 0.424 + 0.393 X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 0,446 atau 44,6% sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian dan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($22,151 > 3,16$) F hitung lebih besar dari F tabel dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat diambil kesimpulan variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT. Sari Indah Lestari.

DAFTAR PUSTAKA

- Melayu S.P Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep indikator) ."* Riau : Zanafa Publishing
- Algifari. (2016). *Analisis Regresi Teori Kasus Dan Solusi Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ghazali, (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS26*(Edisi 10). Cetakan ke VIII. Semarang. Universitas Di Poneggoro
- Hambali. A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru
- Hartatik, I. P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Edisi Baru. Yogyakarta. KAKTUS
- Hasibuan, M. S.P (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Irianto, Agus (2016) *Statistik (Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya)*. Jakarta : Kencana
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Widodo, (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia PT. Buku Seru
- Gaol, (2014). *Manajemen Jilid 1 E13*. Jakarta : Erlangga
- Carrel Salinding (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Pelatihan Kerja Pegawai*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sony Sumarsono (2003). *Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bandung : Refika Aditama
- Sinambela, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, CV
- Sutrisno, Edy, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pernada Media Group
- Badriyah, (2018). *Prestasi Kerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Jurnal :**
- Fatwan, Syawal, (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.PLN.
- Devi Safitri, (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Foodmart di Samarinda Jurnal Administrasi Bisnis, ISSN: 2355-5408, Vol 3 No 4.
- Prima Yulianti, , (2018). Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Penilaian prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan pada Karyawan PT PLN (Persero) cabang Solok. Vol.6 No 1.
- Rizki Indah Kartikasari, (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Spbe PT.Tunas Sejati Cilacap).
- Bahrudin, (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT.PLN (Persero) Area Manado. Vol 6, No 2.
- Denis Gregorius, (2014). Pelatihan dan Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT.PLN (Persero) Area Manado. Vol 2, No 2.
- Winanda Amalaya, (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Saung. Jurnal Simci- Ekonmic ISSN: Vol. 1 No. 6.
- Eka Wulandari, (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Usaha Kiat Pertama Di Batam.
- Charles Adi Wiranto, (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur.