

The Effect Of Training, Work Discipline And Work Environment On Employee Performance At PT Laundry Box In Batam City

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Laundry Box Di Kota Batam

Maria Mariana Sadipun ¹⁾; Laurensius Dihe Sanga ²⁾; Josephin Harianja ³⁾

^{1,2,3)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bentara Persada Batam

Email: marianasadipun12@gmail.com ¹⁾, laurensiusdihesanga@gmail.com ²⁾, josephinharianja@stiebbatam.ac.id ³⁾

How to Cite :

Sadipun, M, M., Sanga, D, L., Harianja, J. (2024). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Laundry Box Di Kota Batam. Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen, 7 (2). DOI: <https://doi.org/10.62820/trt.v7i2>

ARTICLE HISTORY

Received [11 September 2024]

Revised [27 Oktober 2024]

Accepted [30 Oktober 2024]

KEYWORDS

Training, Work Discipline And Work Environment.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 60 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan disebarikan melalui *google form*. Analisis data menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai $t_{hitung} -2,814 < t_{tabel} 1,671$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, variabel disiplin kerja mempunyai nilai $t_{hitung} 5,232 > t_{tabel} 1,671$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,522 > t_{tabel} 1,671$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ketiga variabel yaitu pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara Bersama-sama mempunyai nilai $t_{hitung} 18,298 > t_{tabel} 2,77$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Laundry Box di Kota Batam.

ABSTRACT

This research was conducted using quantitative research methods with a total population of 60 respondents. Sampling using saturated sampling technique in which all populations are used as samples. Data collection techniques used questionnaires and distributed via google forms. Data analysis used SPSS version 26. The research results found that the job training variable has value $t_{count} -2,814 < t_{table} 1,671$ with a significance value of $0.007 > 0.05$, then H_0 was rejected and H_a was accepted, the work discipline variable has a value $t_{count} 5,232 > t_{table} 1,671$ with a significance value of $0.000 > 0.05$, then H_0

was accepted and H_a was rejected, the work environment variable has a value $t_{count} 2,522 > t_{table} 1,671$ with a significance value of $0.015 > 0.05$, then H_0 was accepted and H_a was rejected. The three variables, namely training, work discipline and work environment, have $t_{count} 18,298 > t_{table} 2,77$ with a significance value of $0.000 > 0.05$, This shows that simultaneously training, work discipline and work environment have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Laundry Box in Batam City.

PENDAHULUAN

Pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi oleh perusahaan yang melakukan kegiatan usaha baik yang menghasilkan suatu produk, maupun yang memberikan pelayanan jasa bertujuan untuk mencapai keuntungan yang maksimal. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, peran sumber daya sangatlah vital bagi kesuksesan perusahaan. Sumber daya yang dimaksud meliputi komoditas, keuangan, keahlian, teknologi dan tenaga kerja.

Dalam rangka mencapai tujuan, suatu perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik termasuk dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan adanya manajemen yang berkualitas diharapkan pegawai suatu perusahaan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta menunjukkan kinerja yang maksimal.

Menurut Athar dan Asha dalam (Sofi'unnafi, 2020 p.1), manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting peranannya dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi pembeda dalam sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan, sehingga karyawan dituntut untuk lebih kreatif, kompeten inovatif, fleksibel dan dilatih untuk menangani informasi secara efektif.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Vani selaku Manajer HR pada tanggal 02 September 2023, terungkap bahwa terdapat kekurangan dalam pelatihan kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam proses produksi dan rencana produksi sesuai dengan kebijakan perusahaan. Selain itu, tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan ini juga masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat absensi dan keterlambatan pengiriman barang kepada pelanggan sesuai batas waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Ramya dalam (Shofi'unnafi, 2020 p.3), pelatihan adalah salah satu aspek implementasi praktek pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan dan kualifikasi tenaga kerja dalam meningkatkan efisiensi. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pekerja sedang diberikan pelatihan.

Pencapaian kerja yang maksimal tidak hanya bergantung pada pelatihan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sinambela dalam (Belly Okta Wijaya, 2018 p. 53), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sikap disiplin merupakan perilaku yang penting bagi perusahaan. Karyawan akan lebih giat dan merasa menjiwai pekerjaannya jika sikap disiplin kerja mereka tinggi. Namun dalam kegiatan kerja sehari-hari sikap disiplin sering menjadi kendala, rendahnya sikap disiplin menjadi masalah yang sering terjadi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Isyandi dalam (Andi Jusdiana Ahmad, 2022 p.288), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, keamanan, kebersihan, dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai.

Lingkungan kerja pada PT laundry box khususnya pada ruang kerja pegawai belum tertata dengan baik, sehingga ruang gerak yang diperlukan sangat sempit dan tidak sesuai dengan aturan untuk setiap ruang kerja yang sebenarnya. Selain itu, lingkungan kerja yang berada pada pusat kota sehingga menimbulkan banyaknya suara-suara bising yang dapat mengganggu kinerja para pegawai yang ada di kantor tersebut.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Menurut Robin dalam (Hikmah C. W., 2020 p.76), pelatihan dapat dikatakan sebagai program yang dimaksudkan untuk merangsang ataupun mendorong individu dalam rangka untuk menambah keterampilan mereka saat menjalankan pekerjaan yang spesifik serta untuk mendapatkan ilmu dan penafsiran umum tentang lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Noe dalam (Riska Gustiana, 2022 p.358), pelatihan merupakan langkah yang direncanakan oleh perusahaan untuk mempermudah proses pembelajaran karyawan dalam mengembangkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Mochammad Rizal David Mahendra, 2022 p.124), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Sedangkan, perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berkaitan dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada pada organisasi. Menurut Sutrisno dalam (Khotimah, 2021 p.22), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan kinerja. Menurut Ashar Sunyanto Munandar dalam (Kholilah A. G., 2021 p.39), menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup setiap hal dari fasilitas diluar gedung perusahaan, lokasi serta rancangan gedung sampai jumlah cahaya, dan suara yang menimpa meja kerja atau ruangan kerja seorang tenaga kerja.

Menurut Nitisemito dalam (Metha Pranatha & Ony Kurniawati, 2023 p.17), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang mengandung arti prestasi kerja yang diraih oleh seseorang. Kinerja merupakan tolak ukur kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Ahmad, 2022 p.289).

Menurut Hermina dan Yosepha dalam (Rio Malik Wicaksono, 2022 p.1190), kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum, (Duli, 2019 p.3).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan masalah sesuai dengan pertanyaan yang sudah diajukan atau sesuai dengan masalah yang sudah diamati, (Duli, 2019 p.6). Metode survey ini menggunakan kuesioner sebagai salah satu alat penggalian data, pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner akan disebarakan melalui online menggunakan *google forms*.

Menurut Sugiyono (2019 p.126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Laundry Box dengan jumlah 60 orang. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2019 p.133), metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan peneliti untuk diteliti adalah semua karyawan PT Laundry Box yang berjumlah 60 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Ir. Syofian Siregar (2013 p.39), metode pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder dalam suatu penelitian.

1. Interview (Wawancara)

Menurut Sugiyono (2019 p.195), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

2. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2019 p.387), studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019 p.199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Menurut Duli (2019 p.77), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Laundry Box di Kota Batam. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh t_{hitung} dari pelatihan (X_1) sebesar -2,814 dan nilai signifikansi sebesar 0,007. Nilai tersebut lebih kecil dari t_{tabel} (-2,814 < 1,671) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari < 0,05 (0,007 < 0,05). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Anna Maria Nacandy Poniyam, dengan judul pengaruh pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Karya Mandiri yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Perkasa Karya Mandiri.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Laundry Box di Kota Batam. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh t_{hitung} dari disiplin kerja (X_2), sebesar 5,232 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (5,323 > 1,671) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari < 0,05 (0,000 < 0,05). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Yosefa Septiana Laoli dan Maha Putri dengan judul pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperusahaan *Smartphone* Oppo yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan diperusahaan *Smartphone* Oppo.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Laundry Box di Kota Batam. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh t_{hitung} dari lingkungan kerja (X_3) sebesar 2,522 dan nilai signifikansi sebesar 0,015. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (2,522 > 1,671) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari < 0,05 (0,015 < 0,05). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Yohana Safriski dengan judul pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hadidayah Sejahtera Pratama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Hadidayah Sejahtera Pratama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Laundry Box. Berdasarkan nilai t_{hitung} dari pelatihan (X_1), sebesar -2,814 dan nilai signifikansi sebesar 0,007. Nilai tersebut lebih kecil dari t_{tabel} (-2,814 < 1,671) sedangkan nilai signifikansi lebih

kecil dari $< 0,05$ ($0,007 < 0,05$). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Laundry Box. Berdasarkan nilai t_{hitung} dari disiplin kerja (X_2), sebesar 5,232 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} ($5,232 > 1,671$) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Laundry Box. Berdasarkan nilai t_{hitung} dari lingkungan kerja (X_3), sebesar 2,522 dan nilai signifikansi sebesar 0,015. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} ($2,522 > 1,671$), sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari $< 0,05$ ($0,015 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Laundry Box di Kota Batam. Berdasarkan nilai F_{hitung} variabel bebas pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 18,298 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini $< (0,05)$, dan $F_{hitung} 18,298 > F_{tabel} 2,77$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan efektivitas pelatihan bagi karyawan. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam efektivitas pelatihan meliputi materi pelatihan, metode dan media yang digunakan serta jadwal pelatihan yang harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Selain itu penting juga untuk memperhatikan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan agar pelatihan dapat berjalan optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Perusahaan juga diharapkan untuk memberikan perhatian lebih terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan menerapkan tata kerja yang teratur diharapkan dapat meningkatkan produktivitas para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan juga perlu mengkaji kembali langkah-langkah yang diambil untuk menciptakan suasana kerja yang sesuai dengan harapan para karyawan, serta memberikan fasilitas yang nyaman dan aman guna meningkatkan kinerja para pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat melibatkan serangkaian studi dengan variabel dan indikator yang belum dieksplorasi oleh peneliti sebelumnya guna meningkatkan kedalaman analisis terkait kinerja karyawan.

3. Bagi STIE Bentara Persada

Penelitian ini harapannya bisa dijadikan sumber bahan acuan ataupun bahan pembelajaran yang ada keterkaitannya dengan manajemen sumber daya manusia, sehingga STIE Bentara Persada Batam semakin berkualitas dan mampu bersaing lebih unggul.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Jusdiana Ahmad, M. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Unismuh* Volume 3, Nomor 1, 288.
- Ahmad, A. J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. <https://Journal.Unismuh.Ac.Id/Index.Php/Kimap/Index>. Volume 3 No.1, 289-290.
- Belly Okta Wijaya. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobus Dewantara* , 1(4). <https://Www.Neliti.Com/Id/Publications/300069>, 53-62.
- Hikmah, C.W. (2020 P.76). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima. *Jurnal Emba* Vol.8 No.3 Juli 2020, Hal. 75 - 83, 76.
- Ir. Syofian Siregar, M. (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khotimah, P. &. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bont Technology Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 22-38.
- Kholilah, A. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugrah Argon Medica Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Volume 6 Nomor 1, 2
- Mochammad Rizal David Mahendra, B. M. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Pizza Hut Delivery Cabang Kediri Dan Tulungagung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Vol.1 No.2, 124.
- Metha Pranatha & Ony Kurniawati. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niki Mapan Surabaya. *Jurnal Eksekutif* Volume 20 No. 1.
- Neris Lourensus L. Tarigan. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimal* Vol 18 N0.22, 96.
- Nikolaus Duli. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Riska Gustiana, T. H. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemne Sumber Daya Manusia). *Jemsi: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Volume 3, Issue 6, 358.
- Riyan Saputra & Susi Yulianty. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Matua*, Vol.2, No.4, 2016.
- Rio Malik Wicaksono. (2022). Review MSDM: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja. *JMPIS: Jurnal Manajemen dan Ilmu Sosial*. Vol. 3, No. 2.
- Shofi"Unnafi. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta. *Mrabj: Jurnal Muhammadiyah Riau Accounting And Business Journal*, 3.

Surito & Hadi Arifin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind)* Vol 4 No.1, 32.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta Bandung.