

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Nina Etik Garment Indonesia

Nur Puji Astutik, Imam Baidlowi, Toto Heru Dwihandoko

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Majapahit, Jl. Raya Jabon No.KM.0,7, Tambak Rejo, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur, Indonesia 61364

*Penulis korespondensi: nurpuji27031@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of training and work discipline on employee performance in CV. Nina Etik Garment Indonesia. The approach used is a quantitative method by distributing questionnaires to 40 respondents who are permanent employees of the company. The independent variables in this study are training and work discipline, while the dependent variables are employee performance. The results of the study show that training has a positive effect on performance, but this influence is not optimal because there are still obstacles in the form of lack of understanding of the material by some employees. This shows that the effectiveness of training needs to be improved, both in terms of delivery methods, the quality of instructors, and the suitability of materials with work needs. Meanwhile, work discipline has been proven to have a significant influence on improving employee performance. Discipline factors, such as punctuality, compliance with rules, and responsibility for completing tasks, are important aspects that drive productivity. This research also found that undisciplined behavior still often occurs, such as being late or not complying with work procedures, which ultimately has an impact on decreasing the effectiveness of the company's operations. Simultaneously, training and work discipline have a significant effect on employee performance, so these two factors need to receive serious attention from management. The practical implication of this research is the need for companies to improve the quality of training programs, both technical and non-technical, so that employees are able to master skills relevant to their work. In addition, the implementation of a more firm, consistent, and measurable work discipline supervision system is also an important strategy to form a professional work culture.*

Keywords: *Training, Work Discipline, Employee Performance, HR Management, Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Nina Etik Garment Indonesia. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang merupakan karyawan tetap perusahaan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut belum optimal karena masih terdapat kendala berupa kurangnya pemahaman materi oleh sebagian karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan perlu ditingkatkan, baik dari sisi metode penyampaian, kualitas instruktur, maupun kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja. Sementara itu, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor kedisiplinan, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, menjadi aspek penting yang mendorong terciptanya produktivitas. Penelitian ini juga menemukan bahwa perilaku tidak disiplin masih kerap terjadi, misalnya keterlambatan hadir atau tidak mematuhi prosedur kerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya efektivitas operasional perusahaan. Secara simultan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kedua faktor ini perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk meningkatkan kualitas program pelatihan, baik secara teknis maupun nonteknis, agar karyawan mampu menguasai keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya. Selain itu, penerapan sistem pengawasan disiplin kerja yang lebih tegas, konsisten, dan terukur juga menjadi strategi penting untuk membentuk budaya kerja yang profesional. Dengan demikian, peningkatan pelatihan yang efektif serta penerapan disiplin kerja yang kuat akan memberikan kontribusi nyata bagi produktivitas, daya saing, dan keberlanjutan perusahaan di sektor industri kreatif.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM, Produktivitas

1. LATAR BELAKANG

Dengan mulai berkembangnya era globalisasi saat ini, Perusahaan diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam mengembangkan, memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang bermutu sebagai tokoh Perusahaan dan tugas fungsionalnya sangat membantu keberhasilan suatu Perusahaan.

CV. Nina Etik Garment Indonesia, sebuah UMKM di bidang produksi batik, menghadapi masalah rendahnya kinerja karyawan meskipun telah dilakukan pelatihan berkali-kali. Sebagian besar karyawan belum mampu menerapkan hasil pelatihan secara optimal, dan kedisiplinan kerja masih rendah, seperti datang terlambat dan pulang tidak tepat waktu. Hal ini berdampak pada tidak tercapainya target produksi harian dan menurunnya produktivitas perusahaan.

Permasalahan ini menjadi penting (urgensi) karena kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan UMKM dalam menghadapi persaingan usaha. Secara rasional, peningkatan pelatihan dan penerapan disiplin kerja diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga diperlukan penelitian untuk menguji pengaruh keduanya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan, serta merumuskan strategi peningkatan kinerja melalui pendekatan manajemen SDM.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah Kemampuan dan keahlian pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kartika, 2024).

Kinerja karyawan yang buruk menunjukkan adanya kebutuhan untuk memberikan pelatihan. Demikian pula kinerja karyawan yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut (I Ketut Wira Patra, Deden Ismail, 2023).

2. KAJIAN TEORITIS

A. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja pegawai guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rivai (2004) dalam (Malik et al., 2020), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan difokuskan pada pengembangan keahlian teknis dan operasional yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tujuan utama pelatihan menurut Hadari (2005) dalam (Prasetya N et al., 2021) adalah meningkatkan produktivitas kerja, mutu pekerjaan, dan moral kerja, serta memfasilitasi pertumbuhan karyawan secara berkelanjutan. Adapun metode pelatihan dapat berupa *on the job training*, kelas, demonstrasi, simulasi, dan vestibule. Indikator pelatihan menurut Sedarmayanti meliputi: prosedur sistematis, keterampilan teknis, pengetahuan, dan praktik kerja.

B. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sastrohadiwiryono (2002) dalam (Erwansyah, 2014), disiplin adalah sikap menghormati dan menaati peraturan, serta siap menerima sanksi jika melanggar. Disiplin berfungsi menjaga efisiensi, keteraturan kerja, dan pencapaian tujuan organisasi.

Rivai (dalam Afifah, 2019) dalam (Maulana & Atmajawati, 2023) menyebutkan lima indikator disiplin kerja: kehadiran, ketaatan pada aturan kerja, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan tinggi, dan etika kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan tertulis, pengawasan, keberanian mengambil tindakan, dan perhatian pimpinan terhadap karyawan (Singodimejo dalam Dewi dan Harjono, 2019) dalam (Liana et al., 2023).

C. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Robbins (2012) dalam (Juniyar Sri Tiyanti et al., 2021) kinerja dinilai melalui lima indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, pelatihan, dan disiplin.

Manajemen kinerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja juga bertujuan memberikan umpan balik, menentukan penghargaan, dan merencanakan pengembangan karier karyawan (Rivai, 2009) dalam (Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey, dengan mencakup aspek pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di lingkungan Perusahaan. Menurut (Sugiyono, 2023) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat *postivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Nina Etik Garment Indonesia sebanyak 40 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian dilakukan selama bulan Maret hingga Juli 2025 di Mojokerto.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terbuka dan kuesioner tertutup berbasis skala Likert (1–5). Variabel yang diteliti meliputi pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Masing-masing diukur berdasarkan indikator yang relevan, seperti keterampilan teknis dan kehadiran kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kuesioner

Tabel 1. Uji Validitas.

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Sig.	Ket
Pelatihan	X1.1	0,741	0,316	0,000	Valid
	X1.2	0,738	0,316	0,000	Valid
	X1.3	0,775	0,316	0,000	Valid
	X1.4	0,773	0,316	0,000	Valid
Disiplin kerja	X2.1	0,839	0,316	0,000	Valid
	X2.2	0,704	0,316	0,000	Valid
	X2.3	0,824	0,316	0,000	Valid
	X2.4	0,732	0,316	0,000	Valid
	X2.5	0,861	0,316	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,637	0,316	0,000	Valid
	Y.2	0,700	0,316	0,000	Valid
	Y.3	0,590	0,316	0,000	Valid
	Y.4	0,711	0,316	0,000	Valid
	Y.5	0,620	0,316	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Variabel pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai $\text{sig} < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka dimpulkannya yaitu item pertanyaan pada setiap variabel bisa dikatakan sah atau benar (Valid)

Tabel 2. Uji Reliabilitas.

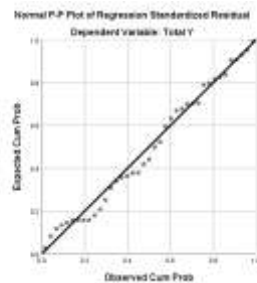
Variabel	Cronbach's Alpha	ket
Pelatihan (X1)	0,751	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,850	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,657	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Berdasarkan hasil reliabilitas di atas maka simpulannya yaitu semua item pernyataan dinyatakan reliabel dikarenakan hasil cronbach's alpha menunjukkan $> 0,6$.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Gambar 1. Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

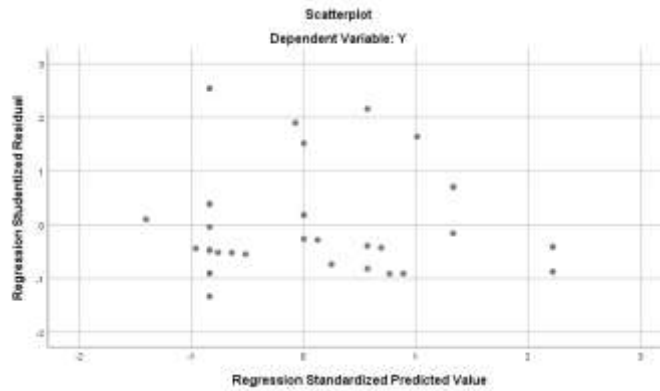
Grafik histogram menampilkan distribusi normal, dan grafik plot normal menunjukkan bahwa titik-titik cenderung mengelompok di sekitar diagonal dan bergerak ke arah yang sama dengan sumbu. Jika data berdistribusi normal, maka model regresi tersebut valid.

Tabel 3.
Uji Multikolinieritas

No	Item	Tolerance	VIF	Ket
1.	X1 (Pelatihan)	0,541	1,848	Non Multikolonieritas
2.	X2 (Disiplin Kerja)	0,541	1,848	Non Multikolonieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Hasil dari uji multikolineritas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolineritas antar variabel independen dalam model regresi ini. Dengan variabel yang memiliki nilai *tolerance* diatas 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot terlihat jelas bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik –titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.
Analisis Regresi Linear Berganda.

Item	B	Std. Error	Beta
Konstata	8,558	2,187	
X1 (Pelatihan)	0,261	0,083	0,387
X2 (Disiplin Kerja)	0,274	0,059	0,573

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda, maka dapat dirumuskan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,558 + 0,261 X_1 + 0,274 X_2 + 2,187$$

Berdasarkan hasil regresi tersebut di atas dapat di interprestasikan sebagai berikut:

$\beta = 8,558$: Nilai konstanta dalam persamaan regresi ini adalah sebesar 8,558. Artinya, jika variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 8,558.

$X_1 = 0,261$: Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,261. Hal ini menunjukkan bahwa jika Pelatihan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,261, dengan asumsi bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) tetap konstan.

$X_2 = 0,274$: Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,274. Ini berarti bahwa jika disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka

kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,274, dengan asumsi bahwa variabel pelatihan (X1) tetap konstan.

$e = 2,187$: Nilai standar error yang diperoleh dalam analisis ini menunjukkan bahwa seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 2,187. Hal ini mengindikasikan adanya variasi yang dapat mempengaruhi hasil regresi yang diperoleh.

Uji Hipotesis

Tabel 5
Uji t (Parsial).
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.558	2.187		3.912	.000
	x1	.261	.083	.387	3.130	.003
	x2	.274	.059	.573	4.634	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, sebagai berikut:

a) Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada output SPSS versi 25, pada kolom *coefficients^a*, terdapat nilai signifikansi (sig.) untuk variabel X1 sebesar 0,003. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat probabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,05. Serta nilai t hitung sebesar 3.130 yang melebihi nilai t tabel sebesar 2.028. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulan akhir dari analisis ini adalah bahwa Pelatihan memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan.

b) Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada output SPSS versi 25, pada kolom *coefficients^a* model 1, terdapat nilai signifikansi (sig.) untuk variabel X2 sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat probabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,05. Serta nilai t hitung sebesar 4.634 yang melebihi nilai t tabel sebesar 2.028. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulan akhir dari analisis ini adalah bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6.
Uji F (Simultan).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.919	2	8.959	14.778	.000 ^b
	Residual	21.825	36	.606		
	Total	39.744	38			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA) pada Tabel di atas, diperoleh nilai F sebesar 14,778 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), selain itu nilai F hitung sebesar 14,778 melebihi nilai F tabel sebesar 3,252, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 7.
Uji R (Determinasi).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.420	.77862

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Berdasarkan output SPSS pada tabel Model Summary di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,451 atau 45,1%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabilitas kinerja karyawan (Y) sebesar 45,1%, sedangkan sisanya sebesar 54,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,420 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dalam model, sekitar 42,0% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor pelatihan dan disiplin kerja.

C. Pembahasan

Variabel Pelatihan (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada uji t, terlihat pada output SPSS versi 25 pada kolom coefficients model 1 bahwa terdapat nilai signifikansi (sig.) untuk variabel X1 sebesar 0,003. Nilai sig. tersebut lebih kecil dari tingkat probabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y. Kesimpulan akhir dari analisis ini adalah bahwa pelatihan memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Nina Etik Garment Indonesia, Mojokerto.

Variabel Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada uji t, terlihat pada output SPSS versi 25 pada kolom coefficients model 1 bahwa terdapat nilai signifikansi (sig.) untuk variabel X1 sebesar 0,000. Nilai sig. tersebut lebih kecil dari tingkat probabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y. Kesimpulan akhir dari analisis ini adalah bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Nina Etik Garment Indonesia, Mojokerto.

Variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis tabel anova yang dihasilkan oleh SPSS versi 25, nilai signifikansi untuk pengaruh variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Kesimpulan terakhirnya adalah terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Nina Etik Garment Indonesia.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut: a). Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Nina Etik Garment Indonesia, b). Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Nina Etik Garment Indonesia, c). Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Nina Etik Garment Indonesia. Kesimpulan-kesimpulan ini menunjukkan pentingnya pelatihan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Erwansyah, A. (2014). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 2(3), 3033–3045.
- Handayani, D., & Prasetyo, M. A. (2022). Hubungan disiplin kerja dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(1), 89–98. <https://doi.org/10.14710/jmo.v13i1.3325>
- Kartika, P. (2024). Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya). *Ilmu dan Riset Manajemen*, 13(2). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/6097>
- Liana, B. D. A., Ardianto, Y., & Retno, B. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Wika. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 84–98. <https://doi.org/10.71277/actmgj69>
- Malik, D. A., Tumbel, A., & Trang, I. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama-Airmadidi (AQUA). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 2189–2197.
- Maulana, V., & Atmajawati, Y. (2023). Pengaruh beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Guna Energi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(9). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5504>
- Muliyah, P., Aminatun, D., Nasution, S. S., Hastomo, T., & Sitepu, S. S. W. (2020). Kinerja karyawan. *Journal GEEJ*, 7(2), 11–43. <https://doi.org/10.46244/geej.v7i2.1164>
- Nirvandhi, N. S., Setyariningsih, E., & Dwihandoko, T. H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UD Eko Plastik. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(5), 226–241. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.209>
- Patra, I. K. W., Ismail, D., & N. S. W. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *IJESS: International Journal of Education and Social Science*, 4(2), 119–125. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i2.186>
- Prasetya, N. J. E., Faizal, M., & Choirunnisak, C. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kopiloka 3.0 Palembang tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 145–152. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v1i2.28>
- Putri, R. A., & Santoso, H. (2020). Pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 112–124. <https://doi.org/10.21070/jim.v8i3.4567>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tiyanti, J. S. V., Wilujeng, S., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v7i1.5395>

- Verlandes, Y., Isnaini, N. F., Purnomo, A. H., & Dwihandoko, T. H. (2024). Pelatihan dasar investasi saham di pasar modal Indonesia beserta fintech pendukungnya: Studi kasus pengurus PKK dan Karang Taruna Desa Cinandang, Kecamatan Dawarblandong, Kabupaten Mojokerto. *ABDIMAS NUSANTARA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 173–179.
- Wibowo, A., & Nurhayati, S. (2019). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*, 6(2), 45–55. <https://doi.org/10.31219/osf.io/xyz12>