



Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Indra Kurniawan^{1*}, Tika Nirmala Sari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama, Medan, Indonesia
Email: ^{1*}obeindra0@gmail.com, ²t.nirmalasari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang SM. Raja. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif serta metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang SM. Raja. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 64 responden, dengan penyebaran kuesioner berfokus pada seluruh karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang SM. Raja. Adapun hasil penelitian menjelaskan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Jenjang Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Jenjang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai adjusted R square sebesar 0,721 dapat disebut sebagai koefisien determinasi, yang berarti 72,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Jenjang Karir, sedangkan sisanya sebesar 27,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Jenjang Karir, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of Training, Work Discipline, and Career Path on Employee Performance at PT Capella Dinamik Nusantara, SM. Raja Branch. This research is classified as associative research and employs a quantitative method. The population in this study consists of all employees of PT Capella Dinamik Nusantara, SM. Raja Branch, the exact number of which is unknown. The sampling technique used was non-probability sampling with a saturated sampling approach. The total sample taken in this study amounted to 64 respondents, with the distribution of questionnaires focused on all employees of PT Capella Dinamik Nusantara, SM. Raja Branch. The results of the study indicate that Training has a positive and significant partial effect on Employee Performance, Work Discipline has a positive and significant partial effect on Employee Performance, and Career Path also has a positive and significant partial effect on Employee Performance. Simultaneously, Training, Work Discipline, and Career Path have a positive and significant effect on Employee Performance. The adjusted R square value of 0.721 can be referred to as the coefficient of determination, meaning that 72.1% of the variation in Employee Performance can be explained by Training, Work Discipline, and Career Path, while the remaining 27.9% which is not scrutinized.

Keywords: Customer Experience, Customer Trust, Return Visit Decision

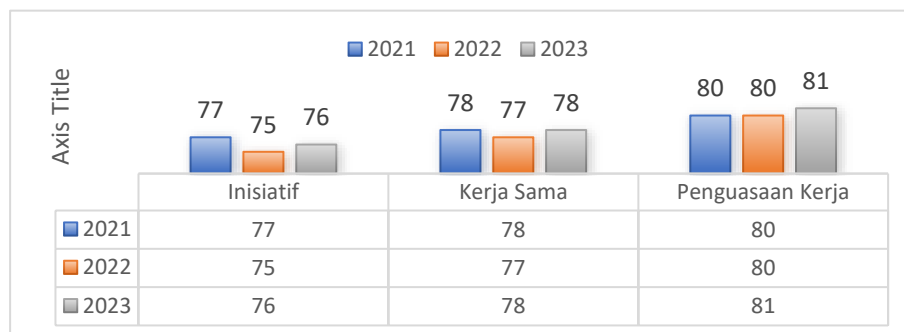


1. PENDAHULUAN

Pada era modern ini, manajemen menghadapi tantangan yang semakin kompleks akibat perkembangan teknologi yang pesat, perubahan sosial yang dinamis, serta ketidakpastian pasar yang kian meningkat. Organisasi harus beradaptasi dengan cepat karena digitalisasi dan globalisasi telah mengubah cara mereka beroperasi. Dalam situasi seperti ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi suatu komponen untuk menaikkan kinerja. Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya menangani pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga membantu individu dan tim mengembangkan potensi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Manusia merupakan motor utama penggerak operasional perusahaan yang menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan[1]. Sumber daya manusia menjadi perhatian bagi setiap perusahaan atau organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia harusnya menjadi perhatian bagi suatu Perusahaan.

Perusahaan PT. Capella Dinamik Nusantara merupakan salah satu perusahaan yang memiliki tantangan dalam mengelola kinerja karyawannya. Nurjaya Menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana hasil yang dicapai ketika melakukan tugas tertentu. Kinerja suatu perusahaan tingkat pencapaian hasil yang dicapai untuk mewujudkan tujuan perusahaan[2]. PT. Capella Dinamik Nusantara perusahaan yang dikenal dengan bidang Penjualan dan Penyaluran sepeda motor Merek Honda, lewat jaringan dealer maupun penjualan langsung sepeda motor Honda kepada konsumen baik melalui Customer Group serta lewat institusi dan juga kantor Cabang/kantor perusahaan.

PT. Capella Dinamik Nusantara memiliki beberapa komponen dalam menilai kinerja pegawai antara lain efektivitas, efisien, dan kualitas kerja karyawan. Target kinerja yang ditetapkan dengan standar minimal nilai >95%. Penetapan standar nilai yang harus dicapai oleh para karyawan sebesar <95% oleh PT. Capella. Nilai standar yang diberikan perusahaan bertujuan untuk memudahkan evaluasi kinerja karyawan secara objektif berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, membantu dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan dengan memastikan karyawan bekerja sesuai ekspektasi dan memfasilitasi identifikasi area untuk pengembangan karyawan sehingga mereka bisa meningkatkan kemampuan dan keterampilan sesuai kebutuhan organisasi. Adapun nilai hasil pencapaian target (<40% target dan kualitas tidak memuaskan). Pencapaian nilai 40-55% target, kualitas kurang memuaskan yang masih tergolong rendah meskipun ada sedikit peningkatan dibandingkan dengan kategori pertama, pencapaian ini masih jauh dari target yang diinginkan. Selain itu pencapaian dengan nilai 56-75% target, kualitas kerja memuaskan. Pencapaian nilai 76-95% target, kualitas kerja sangat memuaskan menggambarkan tingkat kinerja yang sangat tinggi dan menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya mencapai sesuai target yang ditetapkan, tetapi juga melampaui ekspektasi kualitas pekerjaan, yang terakhir dengan nilai nilai pencapaian >95% target kualitas kerja sangat memuaskan dan mencerminkan tingkat kinerja yang sangat luar biasa dan menunjukkan bahwa karyawan dapat diandalkan Perusahaan. Dalam 3 tahun terakhir, terutama setelah pandemi, faktor faktor yang menyebabkan kinerja menurun adalah kurangnya motivasi, minimnya pelatihan yang relevan, lemahnya penerapan disiplin kerja, serta tidak jelasnya jenjang karir. Pernyataan dari beliau di perkuat dengan laporan data Kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang SM. Raja[3].



Gambar 1. Data Kinerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang SM. Raja Tahun 2021 - 2023



Berdasarkan gambar 1 grafik dapat dilihat bahwasanya kinerja karyawan PT.Capella Dinamik Nusantara SM.Raja belum dapat mencapai target penilaian yang ditetapkan oleh PT.Capella Dinamik Nusantara yaitu setiap komponen penilaian harus mencapai nilai >95%, khususnya pada komponen penilaian mengenai kemampuan karyawan dalam hal Inisiatif, Kerja sama dan Penguasaan kerja. Pada tahun 2021 sampai dengan 2023 PT. Capella Dinamik Nusantara mengalami penurunan Kinerja Karyawan dalam hal Inisiatif, Kerja Sama dan Penguasaan kerja. Inisiatif kerja dikenal sebagai kemampuan individu untuk bertindak secara mandiri dan proaktif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan. Individu yang memiliki inisiatif kerja cenderung bertanggung jawab, cepat tanggap terhadap situasi, dan mampu mencari Solusi secara mandiri demi mendukung tujuan organisasi[4].

Pelatihan adalah suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap (kompetensi) karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi. PT.Capella Dinamik Nusantara SM.Raja belum dapat mencapai target penilaian yang ditetapkan oleh PT.Capella Dinamik Nusantara yaitu setiap komponen penilaian harus mencapai nilai >95%, khususnya pada komponen penilaian mengenai kemampuan karyawan dalam hal Inisiatif, Kerja sama dan Penguasaan kerja. Berikut adalah nilai rata rata kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang SM. Raja Tahun 2021-2023 bahwasannya kinerja karyawan di PT.Capella Dinamik Nusantara Cabang SM.Raja belum tercapai disinyalir karena kurang optimalnya pelaksanaan pelatihan yang diadakan oleh PT.Capella Dinamik Nusantara, karena kinerja dapat ditentukan oleh banyak hal, salah satunya dipengaruhi oleh faktor individual seperti pelatihan yang merupakan salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kemampuan individu. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja[5].

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan di setiap karyawan. Kesadaran setiap karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertip dengan baik diperusahaan. Disiplin kerja sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku[6]. Adanya disiplin kerja karyawan mencerminkan sikap kepatuhan serta penghargaan terhadap berbagai aturan, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin ini memegang peranan penting dalam meningkatkan setiap kinerja karyawan. Penanaman nilai kedisiplinan kepada karyawan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien, sekaligus membentuk rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan

Jenjang karir adalah tindakan yang dilakukan pegawai dalam upaya mencapai rencana karirnya yang didukung oleh departemen sumber daya manusia, manajer maupun pihak lainnya. Selain itu jenjang karir adalah kondisi yang menunjukkan peningkatan status berupa karir seorang seperti ada didalam perusahaan yang ada untuk karir yang sudah ditetapkan setiap perusahaan Terdapat 5 jenjang pada tingkatan karir yang dapat diikuti oleh karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara, adapun tingkatan jenjang karir yang ditetapkan oleh PT. Capella Dinamik Nusantara beberapa karyawan mengeluhkan mengenai tentang tingkatan jenjang karir yang ada di Capella Cabang SM. Raja, dari beberapa karyawan tersebut menuturkan bahwa jenjang karir yang ada PT.Capella Dinamik Nusantara tidak transparan karena banyak informasi mengenai jenjang karir yang di tutup-tutupi oleh atasan. Selain itu ada yang menuturkan bahwa mereka merasa jenuh dengan pekerjaan yang mereka lakukan, karena pekerjaan tersebut dilakukan berulang-ulang yang dilakukan kurang lebih selama 4-5 tahun dikarenakan karyawan tidak memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung[7].



2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif, ialah penelitian yang bertujuan untuk dapat mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif[8]. Metode kuantitatif dijelaskan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat statistic, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan statistic penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability sampling dan jumlah responden ditentukan dengan menggunakan Accidental Sampling[9]. Accidental Sampling merupakan teknik penentuan sampel secara kebetulan, yaitu siapa saja pasien yang pernah berkunjung bersedia memberi infomasinya melalui kusioner yang telah disediakan.

Dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden. Data disebarkan melalui kusioner. teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini meliputi regresi linear berganda, uji T (masukkan ketemtuan), uji F (masukkan ketemtuan), dan koefisien determinasi (R^2) .

Seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini sudah lolos uji validitas dan reabilitas dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau lebih besar 0,361 dan nilai alfa Cronbach $>0,60$ maka seluruh pernyataan dianggap andal. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kusioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Uji yang digunakan meliputi uji validitas, reabilitas, asumsi klasik,, uji parsial, (T), simultan (F), serta uji koefisien determinasi[10].

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisa Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.064	2.818
	Pelatihan	.240	.088
	Disiplin Kerja	.436	.098
	Jenjang Karir	.236	.096

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 1 kolom Unstandardized Coeffisien bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

1. Konstanta $\alpha = 0,064$
 Dari konstanta $\alpha = 0,064$ menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Jenjang Karir (X_3) dalam mkeadaan konstan maka kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar .064
2. $\beta_1 = 0,240$
 Menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan Pelatihan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.64 %.
3. $\beta_2 = 0.436$
 Menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan Disiplin Kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 43,6 %



4. $\beta_3 = 0.236$

Menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa variabel Jenjang Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan Jenjang Karir maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 23,6 %

Tabel 2. Hasil Uji t (Persial)

Model		Unstandarized B	Std error	Standarized Coefisien Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.064	2.818		.023	.982
	Pelatihan (X1)	.240	.008	.272	2.735	.008
	Disiplin Kerja (X2)	.436	.098	.463	4.468	.000
	Jenjang Karir(X3)	.236	.096	.227	2.458	.017

Data diolah SPSS 25

Hasil Uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,275 > t tabel 2.000 dengan probabilitas sig pada pelatihan 0.008 < dari (0,05) maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (dapat diterima).
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 4.468 > t tabel 2.000 dengan probabilitas sig pada pelatihan 0.000 < dari (0,05) maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (dapat diterima).
3. Pengaruh Jenjang Karir terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.458 > t tabel 2.000 dengan probabilitas sig pada pelatihan 0.017 < dari (0,05) maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H diterima yang berarti secara parsial Jenjang Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (dapat diterima)[11].

Tabel 3. Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1507.804	3	502.601	54.835	.000^b
	Residual	549.946	60	9.166		
	Total	2057.750	63			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin Kerja dan Jenjang Karir						

Data diolah SPSS 25

Uji ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 3 diperoleh nilai F hitung sebesar 54.835 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa: Pelatihan, Disiplin Kerja dan Jenjang Karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara SM. Raja.



3.2 Pembahasan Penelitian

Secara keseluruhan, Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Jenjang Karir secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Capella Dinamik Nusantara. Masing-masing faktor memberikan kontribusi penting: pelatihan berhasil meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri karyawan, disiplin kerja mendorong efektivitas melalui kepatuhan terhadap aturan, dan jenjang karir yang jelas menjadi motivator utama untuk mencapai kinerja optimal serta mempertahankan talenta berprestasi. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa tantangan yang perlu diatasi[12]. Kekurangan tersebut meliputi metode penyampaian materi pelatihan yang belum sepenuhnya efektif sehingga memerlukan pendampingan lanjutan, penerapan disiplin yang belum konsisten di semua bagian, serta kurangnya transparansi informasi mengenai persyaratan dan proses kenaikan jabatan. Oleh karena itu, walaupun ketiga faktor tersebut secara fundamental menjadi kekuatan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, perbaikan dalam aspek-aspek tersebut sangat diperlukan untuk memaksimalkan potensi karyawan secara menyeluruh[13].

4. PENGUJIAN

4.1 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji t yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel pelatihan sebesar 0,008, dengan nilai t-hitung sebesar 2,735. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari batas signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang SM.Raja. Bahwa proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan guna mendukung pelaksanaan tugas secara lebih efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2019), pelatihan bertujuan untuk mengembangkan potensi karyawan agar mampu bekerja secara optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan[14].

4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t Hasil yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,468 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini yang menyatakan bahwa "Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan"[15].

4.3 Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel Jenjang Karir memiliki nilai t-hitung sebesar 2,458 dan nilai signifikansi sebesar 0,017, yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Ini berarti bahwa Jenjang Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga "Jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan" dinyatakan diterima.

4.4 Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil Hasil uji F yang diperoleh dari output regresi, diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 54,835 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari batas signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang



melibatkan variabel pelatihan, disiplin kerja, dan jenjang karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Pengaruh Parsial Pelatihan: Variabel Pelatihan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Peningkatan kinerja ini dimanifestasikan melalui akuisisi keterampilan dan pengetahuan baru yang relevan dengan tugas sehari-hari, yang pada gilirannya meningkatkan rasa percaya diri dan kapabilitas karyawan dalam eksekusi pekerjaan. Meskipun demikian, penelitian mengidentifikasi adanya kelemahan pada metodologi penyampaian materi, yang mengakibatkan pemahaman yang belum optimal bagi sebagian karyawan. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi metode pelatihan dan implementasi program pendampingan lanjutan (post-training follow-up). Pengaruh Parsial Disiplin Kerja: Variabel Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi utamanya terletak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja yang berasal dari kepatuhan terhadap regulasi perusahaan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan standar operasional prosedur (SOP). Namun, ditemukan adanya inkonsistensi dalam penerapan disiplin di seluruh unit kerja. Temuan ini menyiratkan perlunya penguatan fungsi pengawasan dan program pembinaan yang lebih terstruktur untuk memastikan kepatuhan yang seragam.

REFERENCES

- [1] A. Supriadi *et al.*, “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.”
- [2] “Nurjaya, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Kantor Kepala Di Yogyakarta”.
- [3] A. Safitri *et al.*, “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) GENERASI ‘Y’ (KASUS PADA KEMENTERIAN PERDAGANGAN, JAKARTA),” vol. 8, no. 1, pp. 115–127, 2021.
- [4] P. Dwi Partika, B. Ismanto, and dan Lelahester Rina, “PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EKOWISATA TAMAN AIR TLATAR BOYOLALI,” *Jurnal Benefita*, vol. 5, no. 2, 2020, doi: 10.22216/jbe.v5i2.5284.
- [5] C. Afrizya Nugraha and F. Poerwita Sari, “Cantika Afrizya Nugraha 1), Fetty Poerwita Sari 2) PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT INFOMEDIA SOLUSI HUMANIKA BANDUNG DIVISI INBOUND CALL CENTER) Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online),” *Maret*, vol. 4, no. 3, pp. 352–362, 2020.
- [6] D. O. Julian, N. T. Amalya, K. Kunci, D. Kerja, P. Kerja, and K. Karyawan, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Parkland World Indonesia,” 2025. [Online]. Available: <https://jurnalamanah.com/index.php/AMANAHA>
- [7] S. F. Harahap and S. Tirtayasa, “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 120–135, Mar. 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- [8] S. H. Situmorang and M. Lutfi, “Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Edisi 3. Medan: Art Design,” *Publishing & Printing*, 2014.
- [9] “Buku Digital- Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif”.
- [10] S. Santoso, *Panduan lengkap SPSS versi 23*. Elex Media Komputindo, 2016.
- [11] D. Sugiyono, “Metode penelitian pendidikan,” 2014.
- [12] S. F. Harahap and S. Tirtayasa, “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 120–135, Mar. 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- [13] C. B. Septyandi, E. Susanto, and P. N. Bandung, “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas XYZ,” Mei-Agustus. [Online]. Available: <http://bisnisman.nusaputra.ac.id>
- [14] “Seminar Nasional dan Call for Paper.”
- [15] A. P. Amadi, “Human Resource Management (HRM) Functions in Organizational Development and Sustainability in Nigeria,” *Global Journal of Human Resource Management*, vol. 11, no. 4, pp. 79–111, Apr. 2023, doi: 10.37745/gjhrm.2013/vol11n479111.