

# PENGARUH BEBAN KERJA, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA MITRA PIRANTI SIDOARJO

Ketut Witara<sup>1</sup>, Bima Surya Setiyawan<sup>2</sup>

STIE Mahardhika Surabaya

Email: ketutwitara@stiemahardhika.ac.id, [bima.suryamatic@gmail.com](mailto:bima.suryamatic@gmail.com)

Received	:	27 Feb 2023	Revised	:	17 Mar 2023	Accepted	:	21 Mar 2023
----------	---	-------------	---------	---	-------------	----------	---	-------------

## ABSTRACT

*Competition of cleaning service company for aircraft is increasing, so that PT. Prima Mitra Piranti in Sidoarjo must improve the performance of its employees in order to be able to improve company performance. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload, training and work discipline on employee performance. This research is a quantitative research by taking a sample of 41 employees of PT. Prima Mitra Piranti in Sidoarjo with saturated or census sampling technique. This study used the Multiple Regression Analysis method and data processing using SPSS obtained the results of Instrument testing the results of which passed the Validity Test and Reliability Test, then the Classical Assumptions Test obtained the results of passing the Normality Test, Heteroscedasticity Test and Multicollinearity Test. The coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.852 or 85.2%, while 14.8% indicates that employee performance is influenced by other variables. The multiple regression equation is  $Y = 0.653 - 0.429.X1 + 0.696.X2 + 0.719.X3$ . The conclusions of the research are: 1. Workload has a negative and significant effect on employee performance. 2. Training has a positive and significant effect on employee performance. 3. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. 4. Workload, training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Workload, Training, Work Discipline, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Globalisasi yang terus berlangsung sekarang ini membagikan efek signifikan terhadap keberlangsungan hidup dari sebuah organisasi yang ada. Globalisasi menjadikan banyak pergantian yang sangat cepat pada dunia perniagaan. Kesuksesan dari pengelolaan organisasi sangat tergantung dari kesuksesan pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada didalamnya. SDM pada organisasi wajib menjadi pegawai yang bisa dipercaya oleh pemimpin puncak hingga oleh manajer lini. SDM Mempunyai kemampuan yang tersemat didalam diri individu guna mendatangkan perannya selaku manusia sosial yang mudah menempatkan dirinya dengan keadaan yang ada serta juga transformatif.

Dalam menjumpai rivalitas global, organisasi wajib mempunyai SDM yang profesional dan juga cakap guna menaikkan tingkatan kualitas serta mutu organisasi. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kegiatan bisnis yang dilakukan. Pada dasarnya, SDM ialah aspek krusial selaku pendorong dalam menjalankan semua aktivitas instansi yang dilandaskan kepada keahlian dan kreatifitas yang dipunyai selaku keperluan dalam menggapai tujuan. SDM berpeang krusial bagi perusahaan. SDM diperlukan dalam mengelola, merancang, serta proses yang berlangsung didalamnya. Tenaga kerja termasuk kedalam aste dari perusahaan yang sangat krusial dan wajib dipantau serta dijaga dengan sebaik-baiknya. Dari

situasi tersebut, manajemen SMN amat diperlukan oleh perusahaan dalam menata serta mnangani berbagai permasalahan yang berkaitan dengan keadaan, tugas, serta situasi pegawai.

Kesadaran dari pemimpin perusahaan dalam mendukung pegawainya dengan wujud adanya campur tangan pemimpin dalam mengarahkan pekerjaan yang dijalankan oleh pegawainya dapat membuat kinerja perusahaan semakin bertambah. Maka dari itu, pegawai bisa lebih mengerti terkait dengan kewajiban dan tanggungjawab dari tugas yang diberikan kepadanya. Bukan hanya itu saja, beban kerja serta kompensasi yang tepat terhadap tiap pegawai juga menjadikan antusiasme kerja hendak meningkat.

Berdasarkan pendapat dari Rivai dan Jauvani (2018:548), kinerja termasuk kedalam fungsi motivasi dan keahlian. Dalam merampungkan sebuah tugas, pekerja sebaiknya mempunyai tingkatan kesediaan serta keahlian khusus. Keterampilan beserta kesediaan dari pekerja tidak efektif untuk digunakan dalam mengerjakan suatu hal tanpa adanya pengertian yang gamblang mengenai apa saja yang hendak dilaksanakan serta cara melakukannya. Kinerja ialah sikap yang nyata dan diperlihatkan kepada tiap individu sebagai prestasi kerja dari pekerja yang tepat dengan peran yang dijalankan di perusahaan tempat bekerja.

Sebuah perusahaan yang bernama PT. Prima Mitra Piranti di Sidoarjo ini merupakan perusahaan outsourcing yang beroperasi dalam bidang aircraft service yang memberikan pelayanan kepada perusahaan penerbangan Indonesia serta perusahaan penerbangan luar negeri, ingin meningkatkan kinerja karyawannya hal ini dilakukan agar mampu bersaing dengan kompetitor. Ada sejumlah aspek yang memberikan efek kepada kinerja pegawai, yaitu beban kerja. Hal itu didukung oleh hasil penelitian Fauzi (2020) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja

karyawan. Sunyoto (2018:64) menyatakan bahwasannya beban kerja yang sangat banyak bisa memunculkan ketegangan pada individu. Hal inilah yang memicu stress dan pada akhirnya akan memberikan pengaruh kepada menurunnya kinerja karyawan. Pernyataan tersebut terjadi, sebab derajat kemampuan yang dituntut sangat besar, kecepatan kerja, volume kerja yang dituntut juga besar dan lainnya.

Selain beban kerja, hal lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya pelatihan. Pernyataan ini diperkuat oleh riset Shella (2019) yang memberitahukan bahwasannya pelatihan memberikan dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan. Widodo (2018:82) juga menyatakan bahwasannya pelatihan ialah rangkaian kegiatan manusia untu menaikkan tingkatan kemampuan serta wawasan secara runtut. Hal ini dilakukan untuk dapat mempunyai kinerja yang cakap dan terlatih sesuai dengan divisinya. Pelatihan ialah sebuah kegiatan pengkajian yang memberikan kemungkinan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang saat ini tepat dengan parameter, sedangkan berdasarkan pendapat dari Rachmawati (2018:110), pelatihan ialah media lingkungan terhadap tenaga kerja, yang mana tenaga kerja tersebut mendapatkan ataupun mengkaji perilaku, keahlian, wawasan, serta tingkah laku spesifik yang mempunyai kaitannya dengan tugas.

Faktor yang tidak kalah penting selain faktor diatas adalah masalah disiplin kerja. Pernyataan ini diperkuat dengan Alwi (2019) yang mengatakan bahwasannya disiplin kerja membagikan dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan. Hasibuan (2019:193) menyampaikan pendapat bahwasannya kedisiplinan ialah kesadaran beserta kesediaan dari individu dalam mematuhi seluruh kaidah serta berbagai norma sosial yang berlangsung. Melalui beberapa pendapat yang telah dijelaskan, peneliti dapat mengatakan bahwasannya disiplin kerja ialah sebuah

situasi tertib yang mana individu maupun golongan yang ada dalam sebuah organisasi berkehendak untuk menaati serta melaksanakan kaidah yang diberlakukan. Adapun output dari pengamatan dan juga wawancara yang dijalankan peneliti, telah diketahui adanya fenomena (permasalahan), yaitu belum diketahuinya beberapa variabel apa yang membagikan dampak kepada kinerja dari karyawan di PT. Prima Mitra Piranti dan selama ini tidak pernah dilakukan penelitian mengenai hal tersebut, sehingga peneliti terdorong untuk mengkaji riset yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Mitra Piranti Di Sidoarjo”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Beban Kerja**

Berdasarkan pendapat dari Munandar (2018:383), beban kerja ialah sebuah situasi dari pekerjaan dengan detail pekerjaannya wajib dirampungkan dalam batasan waktu yang telah diputuskan. Beban kerja bisa dipilah lebih mendetail kedalam beban kerja yang melewati batas maupun terlalu sedikit kuantitatif. Beban kerja ini muncul sebagai imbas dari sejumlah pekerjaan yang sangat banyak ataupun sedikit yang didampirkan pada pekerja guna dirampungkan pada kurun waktu khusus beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Adapun beban kerja yang melewati batas maupun terlalu sedikit kualitatif ialah seseorang yang merasakan tidak sanggup untuk menjalankan pekerjaan maupun pekerjaan yang dikerjakan tidak memakai keahlian dan kesanggupan dari pekerja. Bukan hanya itu, beban kerja yang melewati batas kuantitatif serta kualitatif bisa memunculkan keperluan untuk melaksanakan tugas dengan total waktu kerja yang sangat tinggi. Hal ini juga termasuk dalam faktor tambahan dari munculnya stress.

Beban kerja mendapatkan pengaruh dari 2 aspek berdasarkan pendapat dari Manuaba (2018:2), yakni:

1. Faktor eksternal, yakni beban yang bermula dari luar tubuh karyawan, misalnya:
  - a. Beberapa tugas yang memiliki sifat fisik yang mencakup tata ruang, sarana dan prasarana, situasi kerja, area kerja, perilaku kerja, serta sejumlah tugas dengan sifat psikis yang mencakup komplikasi pekerjaan, derajat kerumitan, dan tanggungjawab kerja.
  - b. Organisasi kerja yang meliputi total waktu dalam bertugas, waktu jeda istirahat, shift kerja, sistem remunerasi, struktur organisasi, pemandatan wewenang serta tugas.
  - c. Lingkungan kerja ialah area kerja secara fisik, kimiawi, psikis, dan biologis.
2. Faktor internal ialah aspek yang bermula dari dalam pekerja yang diakibatkan dari anggapan beban kerja eksternal. Faktor ini mencakup aspek somatik, seperti jenis kelamin, usia, kesehatan, gizi, dan juga ukuran badan. Faktor internal juga mencakup faktor psikologis, seperti keyakinan, motivasi, harapan, kesenangan, dan juga persepsi.

### **Pelatihan**

Widodo (2018:82) mengatakan bahwasannya pelatihan ialah untaian kegiatan personal dalam menaikkan tingkatan kemampuan serta wawasan secara terstruktur, sehingga dapat mempunyai kinerja yang kompeten pada bagiannya. Pelatihan ialah sebuah proses pengkajian yang memberikan kemungkinan oleh para pekerja dalam menjalankan tugasnya yang saat ini tepat dengan parameter, sedangkan berdasarkan pendapat dari Rachmawati (2018:110), pelatihan ialah media lingkungan terhadap pekerja yang mendapatkan maupun menganalisis tingkah laku, kemahiran, kemampuan,

wawasan, serta sikap khusus yang berhubungan dengan tugas. Andrew E Sikula (1981:235) dalam Mangkunegara (2019:44,49) berpendapat bahwasannya pelatihan ialah sebuah proses mendidik jangka penden dan memakai kebijakansacara terstruktur dan tertata dengan mengkaji kecakapan teknis dan wawasan dalam menggapai tujuan yang terbatas. Adapun prinsip dari belajar pada pelatihan ialah personal individu wajib memiliki motivasi guna aktualisasi diri sendiri serta advertasi. Rivai dan Sagala (2018:212) juga memberikan penjelasan bahwasannya pelatihan ialah suatu proses secara terstruktur merubapelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah sikap pekerja guna tujuan perusahaan dapat tergapai. Pelatihan berhubungan dengan kemahiran dan kecakapan pekerja dalam melaksanakan tugas ssekarang ini, sedangkan berdasarkan pendapat dari Sinambela (2018:169), pelatihan dan pendidikan termasuk aspke yang krusial dalam mengembangkan SDM. Pelatihan dan juga pendidikan ini bukan hanya memperbanyak wawasan saja, namun juga menambah kemahiran dalam menjalankan pekerjaan, sehingga hal ini membuat produktivitas kerja dapat bertambah.

Berdasarkan pendapat dari Salinding (2018:15), terdapat beberapa tujuan superior dari pelatihan, yakni:

- a. Membenahi kinerja
- b. Menaikkan tingkatan kemahiran pekerja
- c. Menjauhi kekunoan manajerial
- d. Mengatasi persoalan
- e. Penyesuaian tenaga kerja baru
- f. Persiapan advertensi serta kesuksesan manajerial
- g. Membenahi kepuasan guna keperluan pengembangan anggota
- h. Bilamana sebuah perusahaan melangsungkan pelatihan terhadap para pekerjanya, maka terlebih dulu wajib menjelaskan apapun yang dijadikan sebagai sasaran dari pelatihan. Dengan demikian, didalam

pelatihan terdapat sejumlah sasaran inti yang hendak digapai.

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2019:193) mengungkapkan bahwasannya kedisiplinan ialah kepahaman serta kemauan individu dalam menaati seluruh kaidah serta berbagai norma sosial yang diberlakukan. Kedisiplinan ialah sebuah fungsi operatif dari manajemen SDM yang terkrusial, sebab pekerja yang memiliki disiplin yang baik membuat kinerja yang digapai juga besar. Pekerja yang tidak memiliki disiplin yang baik meyulitkan perusahaan dalam menggapai output yang maksimal. Kebaikan dari disiplin memantulkan besarnya perasaan tanggungjawab dari individu kepada berbagai tugas yang dibagikan padanya. Pernyataan ini menjadikan antusiasme kerja akan terdorong dan mewujudkan tujuan perusahaan, pekerja, dan juga khalayak umum. Maka dari itu, tiap manajer terus berupaya supaya pekerjanya memiliki disiplin yang tinggi. Keefektifan dari manajer dalam kepemimpinannya bisa dilihat dari disiplin yang baik dari pekerjanya. Mangkunegara (2019:281) mengutrakan bahwasannya terdapat beberapa bentuk dari disiplin kerja, diantaranya ialah:

1. Disiplin preventif, yakni disiplin yang berusaha mendorong pekerjanya untuk menaati kaidah kerja dan berbagai ketentuan yang diberlakukan.
2. Disiplin korektif, yakni disiplin yang disampaikan pada pekerja yang mlampau kaidah dengan sanksi yang diberlakukan.

### **Kinerja Karyawan**

Rivai dan Jauvani (2017:548) mengungkapkan bahwasannya kinerja ialah sebuah fungsi dari motivasi dan juga keahlian. Dalam merampungkan tugas, individu seharusnya mempunyai tingkatan kemauan dan tingkatan keahlian khusus. Kemauan serta kemahiran personal tidak efektif untuk

melakukan suatu hal tanpa adanya pengertian yang gamblang mengenai apapun yang hendak dilaksanakan serta cara melakukannya. Kinerja ialah tingkah laku yang nyata yang diperlihatkan oleh masing-masing orang selaku prestasi kerja yang dikeluarkan pekerja tepat dengan peran didalam perusahaan.

### METODOLOGI PENELITIAN

Dalam studi ini, peneliti menggunakan jenis riset kuantitatif. Hal ini disebabkan data riset berwujud angka yang didapatkan melalui respon yang diberikan responden dari kuesioner yang dibagikan kepada mereka. Adapun

sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Prima Mitra Piranti di Sidoarjo yang berjumlah 41 orang. Teknik analisa data menggunakan software SPSS 21. Pengujian yang dilakukan pada penelitian ini, antara lain: uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji variabel dominan, dan uji hipotesis (uji parsial dan uji simultan). Dibawah ini definisi operasional dan indikator variabel

**Tabel 1 Definisi Operasional**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Beban Kerja ( $X_1$ )	Beban kerja merupakan sejumlah adat sekumpulan kegiatan yang wajib diselesaikan oleh suatu unit perusahaan atau yang memegang suatu jabatan dalam kurun waktu yang tertentu. (Menurut Hariyono (2019:162) dalam Pratama dan IGD Honor (2018:4585))	1. Tekanan pekerjaan 2. Mengambil keputusan dalam bekerja 3. Mengelola informasi 4. Standar kerja
2	Pelatihan ( $X_2$ )	Pelatihan merupakan proses pendidikan berjangka pendek dengan menggunakan prosedur secara sistematis serta terorganisir dengan mempelajari keterampilan teknis serta pengetahuan dalam mencapai tujuan yang terbatas sedangkan prinsip belajar dalam pelatihan yaitu antara lain seorang individu harus bermotivasi untuk aktualisasi diri dan promosi. (Menurut Andrew E Sikula (1981:235) dalam Mangkunegara (2019:44,49))	1. Instruktur menguasai materi 2. Peserta semangat mengikuti pelatihan 3. Metode penyampaian materi pelatihan 4. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta
3	Disiplin Kerja ( $X_3$ )	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Menurut Hasibuan (2019:193))	1. Balas jasa 2. Keadilan 3. Waskat 4. Sanksi hukum
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari pekerjaan seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berdasarkan kepada pengalaman, kesungguhan, kecakapan dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, kinerja juga mempunyai arti yaitu keberhasilan pekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. (Menurut Hasibuan (1995:105) dan Moh. As'ud (1995:47) yang dikutip oleh Badriyah (2019:136))	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Keandalan 4. Inisiatif

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan pengujian terhadap uji instrumen dan uji asumsi klasik yang sudah memenuhi syarat, maka analisis dapat dilanjutkan dengan uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji parsial dan uji simultan) Adapun hasil pengujian menggunakan SPSS 21.0 dapat dilihat pada tabel dibawah.

### Regresi Linear Berganda

**Tabel 2 Koefisien Regresi Berganda dan Uji T (Uji Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,653	,790		,827	,414
	BEBAN KERJA	-,429	,147	-,403	-2,915	,006
	PELATIHAN	,696	,155	,672	4,495	,000
	DISIPLIN KERJA	,719	,167	,638	4,304	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Output analisis regresi linier berganda pada tabel diatas bisa ditulis dengan persamaan sebagaimana berikut ini:

$$Y = 0,653 - 0,429.X1 + 0,696.X2 + 0,719.X3$$

Berikut penjelasannya:

- Koefisien konstanta (a) sebanyak 0,653 satuan. Pernyataan ini memiliki makna beban kerja yang selaku X1, pelatihan yang selaku X2 dan disiplin kerja yang selaku X3 dimana seluruhnya bernilai 0 satuan menjadikan kinerja karyawan yang selaku Y berjumlah 0,653 satuan.
- Koefisien regresi (b1) sebanyak -0,429 satuan. Pernyataan ini memberitahukan ikatan negatif diantara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan anggapan skor dari pelatihan selaku X2 dan disiplin kerja selaku X3 berada di angka 0 satuan. Beban kerja selaku X1 ditambah 1 satuan membuat kinerja karyawan selaku Y hendak menurun sebanyak 0,429 satuan. Beban kerja selaku X1 dikurangi 1 satuan

Berlandaskan pendapat dari Sugiyono (2019:283), analisis regresi linier berganda memantulkan model relasi ataupun ikatan dari variabel dependen dengan variabel independen dengan minimal variabel sebanyak dua. Adapun manfaat dari hal ini yaitu menciptakan ketetapan terkait dengan naik turunnya variabel dependen dengan melakukan peningkatan ataupun penurunan variabel independent.

membuat kinerja karyawan selaku Y bertambah sebanyak 0,429 satuan.

- Koefisien regresi (b2) sebanyak 0,696 satuan. Pernyataan ini memberitahukan bahwasannya ikatan yang positif diantara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan anggapan skor variabel beban kerja selaku X1 serta disiplin kerja selaku X3 berada di angka 0 satuan. Pelatihan yang selaku X2 ditambah 1 satuan membuat kinerja karyawan selaku Y bertambah sebanyak 0,696 satuan. Pelatihan selaku X2 dikurangi 1 satuan membuat kinerja karyawan selaku Y berkurang sebanyak 0,696 satuan.
- Koefisien regresi (b3) sebanyak 0,719 satuan. Pernyataan ini memberitahukan bahwasannya ikatan yang positif diantara disiplin kerja pada kinerja karyawan, dengan anggapan skor beban kerja selaku X1 serta pelatihan selaku X2 berada di angka 0 satuan. Disiplin kerja yang selaku X3 ditambah 1 satuan membuat kinerja karyawan selaku Y bertambah sebanyak 0,719 satuan. Disiplin kerja yang selaku X3

dikurangi 1 satuan membuat kinerja karyawan selaku Y) berkurang sebanyak 0,719 satuan.

### Koefisien Determinasi

Ghozali (2019:95) berpendapat bahwasannya sebesar apa keahlian model pada pemberian pemahaman terhadap variasi dari variabel dependen yang ditakar dengan memakai koefisien determinasi (R Square) dengan skor diantara 0 hingga dengan angka 1. Beberapa variabel independen yang memiliki keahlian yang terbatas pada penjelasan variasi dari variabel dependen menjadikan skor R Square rendah. Skor R Square yang berkisar di angka 1 memiliki arti beberapa variabel independen memberikan hampir seluruh data yang dipunyainya dalam memberikan pemahaman pada variabel dependen. Pemakaian R Square memiliki kelemahan yakni bias bagi variabel independen yang dimasukkan pada model persamaan, R Square hendak bertambah tanpa memantau variabel independen yang dimasukkan ke model apakah memberikan dampak maupaun tidak berdampak signifikan pada variabel dependen. Maka dari itu, banyak peneliti menyarankan supaya menggunakan skor Adjusted R Square ketika melakukan evaluasi pada model regresi, sebab bilamana model diberikan penambahan variabel independen, maka Adjusted R Square dapat bertambah ataupun berkurang. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS yaitu:

**Tabel 3 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	.863	.852	1,21084

- Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, PELATIHAN
- Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas, peneliti bisa melihat bahwasannya koefisien

determinasi ataupun Adjusted R Square berada di angka 0,852 (85,2%). Angka 85,2% tersebut menunjukkan kontribusi variabel beban kerja selaku X1, pelatihan selaku X2 serta disiplin kerja selaku X3 kepada kinerja karyawan selaku Y sejumlah 85,2%. Untuk sisa yang sejumlah 14,8% ialah tergolong kontribusi dari berbagai variabel lainnya yang tidak turut berada pada riset ini.

### Uji Parsial (Uji T)

Ghozali (2019:171) berpendapat bahwasannya variabel terikat memperoleh pengaruh dari tiap-tiap variabel bebas. Hal ini bisa didapati dengan memakai pengujian parsial. Adapun hipotesis pada uji t ini ialah:

H<sub>0</sub>:  $b_i = 0$  dengan  $i = 1, 2, 3$  bermakna beban kerja, pelatihan beserta disiplin kerja secara parsial tidak menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja dari tenaga kerja.

H<sub>1</sub>:  $b_i \neq 0$  dengan  $i = 1, 2, 3$  bermakna beban kerja, pelatihan beserta disiplin kerja secara parsial menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja dari tenaga kerja.

Derajat keyakinan  $\alpha$  yakni sebanyak 5 %.

Berikut ketetapan yang diambil dari pengujian t, yakni:

- Penolakan terjadi pada H<sub>0</sub> serta penerimaan terjadi pada H<sub>1</sub>, yaitu bilamana skor Sig lebih rendah dari 5% atau t hitung lebih tinggi dari t tabel. Pernyataan ini memiliki makna beban kerja, pelatihan serta juga disiplin kerja secara parsial menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan.

- Penerimaan terjadi pada H<sub>0</sub> serta penolakan terjadi pada H<sub>1</sub>, yakni bilamana skor Sig lebih tinggi dari t tabel. Pernyataan ini memiliki makna beban kerja, pelatihan serta juga disiplin kerja secara parsial tidak

menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan.

Sugiyono (2019:237) berpendapat bahwasannya formulasi dari t hitung yakni: Jumlah dari t hitung bisa didapati dari tabel Coefficients output SPSS for Windows.

Adapun dalam riset ini, jumlah dari t tabel, yakni:

$$N = \text{jumlah sampel} = 41$$

$$Df = n - 1 = 41 - 1 = 40$$

$$t \text{ table} = 2,021$$

Output pengujian t dari masing-masing variabel, yakni:

1. Variabel Beban Kerja (X1) Berikut hipotesis dari pengujian t, yakni:

H<sub>0</sub>: Beban kerja secara parsial tidak memberikan dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan. H<sub>1</sub>: Beban kerja secara parsial memberikan dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan.

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwasannya beban kerja mempunyai skor Sig 0,006 yang kurang dari angka 5% ataupun t hitung yang sebanyak 2,915 sudah lebih dari t tabel yang sebanyak 2,021 (tanda negatif hanya menunjukkan arah dari pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan). Dari pernyataan ini, peneliti memberikan keputusan untuk memberikan penolakan pada H<sub>0</sub> serta memberikan penerimaan pada H<sub>1</sub>. Hal ini bermakna beban kerja secara parsial berdampak signifikan kepada kinerja karyawan.

2. Variabel Pelatihan (X2) Berikut hipotesis dari pengujian t, yakni:

H<sub>0</sub>: Pelatihan secara parsial tidak memberikan dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan. H<sub>1</sub>: Pelatihan secara parsial memberikan dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan.

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwasannya beban kerja mempunyai skor Sig 0,006 yang kurang dari angka 5% ataupun t hitung yang sebanyak 4,495 sudah lebih dari t tabel yang sebanyak 2,021. Dari pernyataan ini, peneliti memberikan keputusan untuk memberikan penolakan pada H<sub>0</sub> serta memberikan penerimaan pada H<sub>1</sub>. Hal ini bermakna pelatihan secara parsial berdampak signifikan kepada kinerja karyawan.

3. Variabel Disiplin Kerja (X3) Berikut hipotesis dari pengujian t, yakni:

H<sub>0</sub>: Disiplin kerja secara parsial tidak memberikan dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan. H<sub>1</sub>: Disiplin kerja secara parsial memberikan dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan.

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwasannya beban kerja mempunyai skor Sig 0,006 yang kurang dari angka 5% ataupun t hitung yang sebanyak 4,304 sudah lebih dari t tabel yang sebanyak 2,021. Dari pernyataan ini, peneliti memberikan keputusan untuk memberikan penolakan pada H<sub>0</sub> serta memberikan penerimaan pada H<sub>1</sub>. Hal ini bermakna disiplin kerja secara parsial berdampak signifikan kepada kinerja karyawan

### Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2019:171) mengungkapkan bahwasannya variabel terikat memperoleh pengaruh dari variabel bebas secara serempak. Hal ini bisa dilihat dari penggunaan uji F. Adapun hipotesis yang dipakai ialah sebagaimana berikut ini:

H<sub>0</sub>:  $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , memiliki makna bahwasannya beban kerja, pelatihan serta juga disiplin kerja secara serempak tidak menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja dari tenaga kerja.



beban kerja, pelatihan serta disiplin kerja secara serempak menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja dari tenaga kerja.

Derajat keyakinan dari  $\alpha$  yakni sebanyak 5%.

Berikut ketentuan yang dipakai pada pengujian F, yakni:

- Skor Sig yang kurang dari angka 5 % maupun skor F hitung yang melebihi F tabel menandakan terjadinya penolakan pada  $H_0$  serta terjadinya penerimaan pada  $H_1$ . Pernyataan ini bermakna beban kerja, pelatihan dan disiplin kerja secara serempak menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja pekerja.
- Skor Sig yang melebihi angka 5 % maupun skor F hitung yang lebih rendah dari F tabel menandakan terjadinya penerimaan pada  $H_0$  serta

$H_1$ :  $b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$ , memiliki makna bahwasannya terjadinya penolakan pada  $H_1$ . Pernyataan ini bermakna beban kerja, pelatihan dan disiplin kerja secara serempak tidak menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja pekerja.

Jumlah F hitung bisa dilihat dalam tabel ANOVA output SPSS for Windows.

Adapun jumlah F tabel dari riset ini ialah:

$$n = \text{jumlah sampel} = 41$$

$$k = \text{banyaknya variabel bebas} = 3$$

$$df1 = k = 3$$

$$df2 = n - k - 1 = 41$$

$$- 3 - 1 = 37 \text{ F tabel} = 2,859$$

Dibawah ini output pengolahan data dengan memakai

SPSS, yakni:

**Tabel 4 Uji Simultan (Uji F)**

<sup>b</sup>  
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres ion	342,778	3	114,259	77,933	,000 <sup>a</sup>
	Res idual	54,247	37	1,466		
	Total	397,024	40			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel diatas memberitahukan bahwasannya skor Sig 0,000 lebih rendah dari angka 5% ataupun F hitung yang sejumlah 77,933 berada lebih dari F tabel yang sejumlah 2,859. Dari pernyataan ini, peneliti memberikan keputusan untuk menolak  $H_0$  serta memberikan keputusan untuk menerima  $H_1$ . Hal ini bermakna beban kerja, pelatihan dan disiplin kerja secara serempak berdampak signifikan kepada kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berlandaskan dari output pengujian parsial didapati bahwasannya beban kerja mempunyai skor Sig 0,006 < 5% maupun skor t hitung yang sebanyak 2,915 melebihi skor t tabel yang sebanyak 2,021 (tanda negatif hanya menunjukkan arah dari pengaruh variabel beban kerja kepada kinerja karyawan). Pernyataan ini memberikan ketentuan untuk menolak  $H_0$  serta menerima  $H_1$  yang berarti beban kerja secara parsial berdampak signifikan bagi

kinerja pegawai. Hariyono (2019:162) dalam Pratama dan IGD Honor (2018:4585) menjelaskan bahwasannya beban kerja ialah sejumlah adat himpunan aktivitas yang wajib dirampungkan oleh perusahaan maupun yang memegang suatu kedudukan pada kurun waktu yang ditentukan. Output riset memberitahukan bahwasannya beban kerja membuat responden semakin kesusahan dalam mencukupi parameter kerja yang diputuskan oleh perusahaan, sehingga jumlah dari output pekerjaan yang responden peroleh tidak sinkron dengan parameter waktu yang disediakan. Beban kerja yang dipikul pekerja di PT. Prima Mitra Piranti yang sangat tinggi hendak berpotensi menimbulkan stress dalam bekerja. Pernyataan tersebut hendak berpengaruh kepada semakin sulitnya karyawan dalam memenuhi standar kerja yang diputuskan perusahaan, sehingga jumlah dari output pekerjaan yang diperoleh responden tidak sinkron dengan parameter waktu yang disediakan. Sebaliknya, yaitu dengan beban kerja yang lebih ringan maka akan memudahkan karyawan dalam merampungkan pekerjaannya tepat dengan waktu yang disediakan perusahaan. Pernyataan tersebut hendak berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan PT. Prima Mitra Piranti. Sunyoto (2018:64) menjelaskan bahwasannya beban kerja yang sangat banyak bisa mengakibatkan kegentingan dalam diri individu dan hal ini bisa memunculkan stress. Pernyataan tersebut dapat disebabkan dari derajat kemampuan yang diidharuskan amat tinggi, kecepatan kerja dimungkinkan juga sangat tinggi, volume kerja juga dimungkinkan sangat banyak dan lainnya. Sedangkan berdasarkan pendapat dari Restiaty (2006) dalam Pratama dan IGD Honor (2018:4583) menyatakan bahwa beban kerja yang ditanggung pekerja yang sangat banyak hendak menjadikan pekerja lebih mudah untuk mengalami stress kerja yang berdampak kepada penurunan kinerja dari karyawan. Output riset ini didukung

dari riset Fauzi (2020); Alwi (2019); Hartono (2020); yang memberitahukan bahwasannya beban kerja berdampak negative dan signifikan bagi kinerja karyawan.

### **Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan output pengujian parsial didapati bahwasannya pelatihan memiliki skor Sig 0,000 < 5% maupun skor t hitung yang sebanyak 4,495 melebihi skor t tabel yang sebanyak 2,021. Pernyataan ini memberikan ketetapan untuk menolak  $H_0$  serta menerima  $H_1$  yang berarti pelatihan secara parsial menyampaikan dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan. Andrew E Sikula (1981:235) dalam Mangkunegara (2019:44,49) mengatakan bahwasannya pelatihan ialah sebuah proses pendidikan jangka pendek dan memakai kebijakan yang sistematis dan terstruktur dengan menganalisis kecakapan teknis dan wawasan dalam menggapai tujuan yang terbatas. Adapun etika belajar pada pelatihan, yakni seseorang wajib bermotivasi guna aktualisasi diri beserta advertensi. Berlandaskan pada output riset ini memberitahukan bahwasannya bahan pelatihan yang dibagikan tepat dengan apa saja yang diperlukan oleh responden, sehingga kualitas dari hasil pekerjaan yang responden peroleh selalu sesuai dengan standar kualitas dari perusahaan. Pelatihan yang diadakan oleh PT. Prima Mitra Piranti antara lain untuk mengurangi gap (kesenjangan) antara tuntutan perusahaan terhadap pekerja dalam merampungkan tugasnya serta kecakapan yang karyawan punya. Untuk dapat meningkatkan keterampilan maka karyawan harus mengikuti pelatihan sehingga akan diperoleh output pekerjaan tepat dengan parameter kualitas dari perusahaan. Dengan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh PT. Prima Mitra Piranti maka berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan. Widodo (2018:82) berpendapat bahwasannya pelatihan ialah rangkaian kegiatan seseorang

dalam menaikkan tingkatan dari kemampuan serta wawasan secara runtut, sehingga dapat mempunyai kinerja yang kompeten dalam bidang yang dikuasai. Salinding (2018:15) menyatakan bahwasannya terdapat delapan tujuan inti dari kegiatan pelatihan yakni membenahi kinerja dan menaikkan tingkatan dari kecakapan pekerja.

Sedangkan Widodo (2018:84) berpendapat bahwasannya tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan perusahaan ialah guna menaikkan tingkatan dari kinerja. Sunyoto (2018:138) menyatakan bahwa mengadakan pelatihan bagi karyawan ialah kegiatan yang krusial dilakukan perusahaan, karena hasil pelatihan kerja ini hendak berdampak kepada kinerja dari pekerja yang bersangkutan serta akan berdampak kepada kinerja perusahaan. Output riset ini didukung oleh riset Shella (2019) dan Nazir (2019) yang mengatakan bahwasannya pelatihan berdampak signifikan kepada kinerja dari karyawan.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Dengan dilandaskan pada pengujian t, peneliti bisa melihat bahwasannya disiplin kerja memiliki skor Sig 0,000 yang masih kurang dari angka 5% ataupun t hitung yang sejumlah 4,304 sudah lebih dari t tabel yang sejumlah 2,021. Dari hal ini, peneliti memutuskan untuk memberikan penolakan pada  $H_0$  serta memberikan penerimaan pada  $H_1$  yang bermakna bahwasannya disiplin kerja secara parsial berdampa signifikan kepada kinerja pekerja. Hasibuan (2019:193) menuturkan bahwasannya kedisiplinan ialah kepehaman dan kesiapan individu dalam menaati segala kaidah beserta berbagai norma sosial yang diberlakukan. Berdasarkan output riset ini menunjukkan bahwasannya pengawasan yang melekat menjadikan responden semakin disiplin pada pelaksanaan kerjanya yang mana akan membuat responden terus mampu memenuhi instruksi kerja. Dilakukannya

pengawasan yang melekat dalam bekerja agar karyawan PT. Prima Mitra Piranti mampu meningkatkan memenuhi instruksi kerja, dalam instruksi kerja tersebut disebutkan cara-cara karyawan dalam melaksanakan kerja, supaya diperoleh output kerja yang sempurna, sehingga dengan memenuhi atau mematuhi instruksi kerja tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Prima Mitra Piranti. Hasibuan (2019:193) memaparkan bahwasannya kedisiplinan ialah kepehaman serta kemauan individu dalam menaati segala kaidah beserta berbagai norma sosial yang diberlakukan. Kedisiplinan ialah sebuah fungsi operatif dari manajemen SDM yang terkrusial, sebab disiplin pekerja yang sangat baik menjadikan kinerja yang digapai juga tinggi. Tanpa adanya disiplin yang sempurna hendak membuat perusahaan sukar dalam menggapai output yang maksimal. Disiplin yang sempurna memantulkan besarnya tanggungjawab individu kepada berbagai tugas yang dibagikan kepadanya. Sedangkan berlandaskan pendapat dari Bacal (2002) dalam Fahmi (2019:79), disiplin kerja ialah sebuah cara yang dipakai pada penyelesaian persoalan kinerja. Proses tersebut mengaitkan pemimpin pada pelaksanaan identifikasi dan melaksanakan komunikasi pada persoalan kinerja pada para tenaga kerja. Menurut Sutrisno (2019:93-94), disiplin termasuk aspek yang memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai. Pada hakikatnya, disiplin memberitahukan sebuah situasi ataupun perilaku hormat yang berada pada diri pekerja kepada kaidah serta ketentuan dari perusahaan. Output riset ini didukung oleh riset dari Shella (2019); Nazir (2019); Fauzi (2020); Alwi (2019); Hartono (2020); Andjarwati (2021); Rusilowati dan Siti (2020) yang memberitahukan bahwasannya disiplin kerja berdampak signifikan kepada kinerja pekerja.

### **Pengaruh beban kerja, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan**

Dengan dilandaskan kepada output pengujian F didapati bahwasannya skor dari Sig 0,000 lebih rendah dari angka 5% ataupun F hitung yang sejumlah 77,933 sudah lebih dari F tabel yang sejumlah 2,859. Dari hal ini peneliti memutuskan untuk memberikan penolakan pada  $H_0$  serta memberikan penerimaan pada  $H_1$ , dimana bermakna bahwasannya beban kerja, pelatihan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan. Beban kerja yang diberikan kepada pekerja diturunkan sesuai dengan kemampuan daya tahan karyawan, pelatihan yang diadakan perusahaan ditingkatkan kuantitasnya serta kualitasnya dan disiplin kerja karyawan ditingkatkan, apabila semuanya tersebut dilakukan secara serempak, maka hendak memberikan dampak kepada kenaikan tingkatan kinerja karyawan PT. Prima Mitra Piranti di Sidoarjo.

### **KESIMPULAN**

Dengan didasarkan kepada analisis data serta penjelasan, peneliti memberikan kesimpulan bahwasannya:

1. Beban kerja menyampaikan pengaruh yang negatif dan signifikan kepada kinerja karyawan di PT. Prima Mitra Piranti di Sidoarjo. Apabila beban kerja diturunkan, maka peningkatan bisa terlihat pada kinerja karyawan serta sebaliknya.
2. Pelatihan menyampaikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan di PT. Prima Mitra Piranti di Sidoarjo. Apabila pelatihan ditingkatkan, maka peningkatan bisa terlihat pada kinerja karyawan serta sebaliknya.
3. Disiplin kerja menyampaikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan di PT. Prima Mitra Piranti di Sidoarjo. Apabila disiplin kerja ditingkatkan,

maka peningkatan bisa terlihat pada kinerja karyawan serta sebaliknya.

4. Beban kerja, pelatihan dan disiplin kerja secara serempak menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan PT. Prima Mitra Piranti di Sidoarjo. Apabila beban kerja, pelatihan dan disiplin kerja secara serempak ditingkatkan, maka peningkatan bisa terlihat pada kinerja karyawan serta sebaliknya.

### **SARAN**

Berlandaskan output analisis data dan kesimpulan diatas, peneliti membagikan saran sebagaimana berikut ini: a) Pimpinan PT. Prima Mitra Piranti disarankan untuk mengukur kemampuan karyawannya dalam memikul beban pekerjaannya, sehingga diharapkan beban kerja tersebut sesuai dengan kemampuan mental serta keterampilannya agar karyawan tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Cara pengukuran ini yaitu dilakukan trial and error sehingga apabila dirasa bahwa karyawan sudah tidak mampu lagi menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka hendaklah beban kerja dikurangi sampai diketemukan suatu titik dimana karyawan bisa merampungkan pekerjaannya dengan lancar tetapi beban kerja yang dipikulnya cukup besar. b) Pimpinan PT. Prima Mitra Piranti disarankan mencari instruktur yang benar-benar lebih mampu menguasai materi pelatihan dan mempunyai metode dalam penyampaian materi pelatihan lebih mudah untuk dimengerti oleh peserta pelatihan. c) Pimpinan PT. Prima Mitra Piranti disarankan dalam memberikan sanksi hukuman bagi pelanggar disiplin kerja harus benar-benar sesuai dengan tingkat kesalahannya, sehingga hal ini diharapkan ada efek jera bagi pelaku pelanggar kedisiplinan tersebut dan saebagai contoh bagi karyawan lainnya agar tidak meniru dalam melanggar

disiplin kerja. Hukuman yang diberikan kepada karyawan pelanggar kedisiplinan melebihi atau lebih berat dari peraturan perusahaan maka akan menimbulkan dendam karyawan terhadap pimpinannya, sedangkan hukuman yang diberikan kepada karyawan pelanggar kedisiplinan lebih rendah atau lebih ringan dari peraturan perusahaan maka tidak menimbulkan efek jera bagi karyawan PT. Prima Mitra Piranti. d) Terhadap peneliti yang hendak menjalankan riset pada bidang MSDM dengan objek riset berupa karyawan PT. Prima Mitra Piranti disarankan untuk memilih variabel penelitian yang berbeda dengan variabel riset ini supaya didapatkan output riset yang tidak sama dengan riset ini. Peneliti menyarankan untuk memakai variabel lainnya, seperti kompensasi, turn over, lingkungan kerja, produktivitas kerja, dan lainnya

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Arfian dan Indra Suhendra. (2019). . Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten). *JRBM Jurnal Riset Bisnis Manajemen Tirtayasa*, Vol 3, No 1 (2019).
- Amirullah dan Haris Budiono. (2019). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andjarwati, Tri. (2021). The Effect Of Transformational Leadership Style, And Work Discipline On Employee Performance At PDAM Office In Lamongan. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* Peer Reviewed – International Journal. Vol-5, Issue-3, 2021 (IJEBAR). E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771.
- Badriyah, Mila. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia. Fahmi, Irham. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta. Fauzi, M Iwan dan Muhammad Akbar. 2020. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan. *Administrasi Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Vol. 4 No. 1 (2020): Vol 4 No 1 (2020).
- Ghozali, Imam. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. Hartono, Welly dan Merta Kusuma. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Sembilan Pilar Utama). *Repository Muhammadiyah Bengkulu*.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS. Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Rafika Aditama. Marwansyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: Alfabeta.
- Munandar. (2018). Psikologi Kepribadian. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nazir, Ahmad. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara. Pratama, Putu Yogi Agastya dan IGD Honor Satrya. 2018. Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. E-

- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 8, 2018: 4570-4598.
- Priansa, Donni Juni. (2019). Manajemen Komunikasi. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. (2018). Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusilowati, Umi dan Siti Romlah. (2020). The Influence of Work Discipline, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance At PT. Tip Top Ciputat Branch. International Journal of Advanced Science and Technology. 29 (8):p1926-1938, ISSN: 2005-4238 IJAST.
- Sheila. Ferry. Fitri Yani Saeky. Hidayanti dan Yovie Ernanda Putri. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Growth Asia. Wahana Inovasi Volume 8 No.1 Jan-Juni 2019 ISSN: 2089-8592, Universitas Prima Indonesia.
- Simamora, Bilson. (2019). Analisis Multivariat Pemasaran. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2019). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.