



## Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esteh Bogor

Sinta Sundari<sup>1</sup>, Endang Silaningsih<sup>2</sup>, Palahudin<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Djuanda, Indonesia

Alamat: Jalan Tol Jagorawi No. 1, Ciawi, Bogor, Jawa Barat.16720

Korespondensi penulis: [ending.silaningsih@unida.ac.id](mailto:ending.silaningsih@unida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of job training and work discipline on employee performance at PT Esteh Bogor. The main focus of the study is to identify the extent to which these two independent variables, either simultaneously or partially, can influence employee performance achievement. The population in this study were all employees of PT Esteh Bogor, with a sample size of 100 people selected purposively. The method used was quantitative research with a descriptive and verification approach. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the relationship and influence between job training ( $X_1$ ), work discipline ( $X_2$ ), and employee performance ( $Y$ ). Primary data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, while secondary data were obtained from company documents. The results of the study indicate that, first, job training and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This means that improving the quality of training provided by the company, accompanied by the consistent implementation of work discipline, will have an impact on increasing employee productivity and work effectiveness. Second, job training partially has a positive effect on employee performance. These findings indicate that relevant, structured, and job-appropriate training can improve employee competence, skills, and motivation. Third, work discipline also has a partial positive effect on employee performance, indicating that compliance with regulations, punctuality, and consistency in carrying out tasks are important factors in achieving optimal work targets. Overall, this study confirms that a company's success is not only determined by technical skills acquired through training, but also by a disciplined work attitude. Therefore, the management of PT Esteh Bogor is advised to continue improving the quality of its training programs and enforcing work discipline rules fairly and consistently, in order to create maximum and sustainable employee performance.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Esteh Bogor. Fokus utama penelitian adalah mengidentifikasi sejauh mana kedua variabel bebas tersebut, baik secara simultan maupun parsial, dapat memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Esteh Bogor, dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang yang dipilih secara purposive. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hubungan dan pengaruh antara pelatihan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan kualitas pelatihan yang diberikan perusahaan, diiringi dengan penerapan disiplin kerja yang konsisten, akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Kedua, pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang relevan, terstruktur, dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan motivasi karyawan. Ketiga, disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas merupakan faktor penting untuk mencapai target kerja yang optimal. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis yang diperoleh melalui pelatihan, tetapi juga oleh sikap kerja yang disiplin. Oleh karena itu, manajemen PT Esteh Bogor disarankan untuk terus meningkatkan kualitas program pelatihan serta menegakkan aturan disiplin kerja secara adil dan konsisten, guna menciptakan kinerja karyawan yang maksimal dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Disiplin kerja, kinerja karyawan, Pelatihan kerja

## 1. LATAR BELAKANG

PT. Esteh Bogor adalah perusahaan minuman yang didirikan pada tahun 2018 yang berada di Pandu Raya Bogor. Esteh Bogor adalah minuman berbahan dasar teh yang disajikan dengan beragam rasa lalu dikemas dalam gelas plastik berukuran 650 ml. Esteh Bogor dalam bidang F&B lebih tepatnya dalam dunia teh adalah salah satu bisnis yang digemari oleh masyarakat saat ini tidak hanya minat dalam membuat coffe shop, namun beberapa pengusaha juga kini tertarik dan tertantang ketika berbisnis dalam dunia teh. Sehingga PT Esteh Bogor secara keseluruhan memiliki 717 gerai di pulau jawa dengan sistem francise, salah satu nya adalah PT Esteh Bogor . Pada tahun 2024 penjualan es teh di bogor mengalami kinerja yang tidak sesuai harapan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel target pendapatan dan realisasi pendapatan dari hasil penjualan es teh pada tahun 2024 sebagai berikut:

**Tabel 1** Data Target-Realisasi Penjualan PT Esteh Bogor

No	Bulan	Target Penjualan (Rupiah)	Realisasi Penjualan (Rupiah)	Ketercapaian Target (%)	Keterangan
1	Januari	42.500.000	40.800.000	96	Tidak Tercapai
2	Februari	42.500.000	42.585.000	102	Tercapai
3	Maret	42.500.000	34.850.000	82	Tidak Tercapai
4	April	42.500.000	32.300.000	76	Tidak Tercapai
5	Mei	42.500.000	39.525.000	93	Tidak Tercapai
6	Juni	42.500.000	42.500.000	100	Tercapai
7	Juli	42.500.000	38.675.000	91	Tidak Tercapai
8	Agustus	42.500.000	34.144.500	80	Tidak Tercapai
9	September	42.500.000	31.450.000	74	Tidak Tercapai
10	Oktober	42.500.000	33.150.000	78	Tidak Tercapai
11	November	42.500.000	35.700.000	84	Tidak Tercapai
12	Desember	42.500.000	38.250.000	90	Tidak Tercapai
<b>Total</b>		510.000.000	443.929.500	<b>87</b>	<b>Tidak Tercapai</b>
<b>Rata-Rata</b>		42.500.000	36.994.125		

Sumber: PT. Esteh Bogor, 2024

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata target pendapatan es teh selama 1 tahun ini, yaitu sebesar 87% atau sebesar Rp, 36.994.125 rupiah per bulan. Berdasarkan target pendapatan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu Rp 42.500.000 maka target penjualan Esteh Bogor belum mencapai target yang ditentukan perusahaan, hanya pada bulan Februari dan Juni target pendapatan dari penjualan tercapai bahkan lebih besar dari target. Kebijakan penentuan target penjualan berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh kantor pusat. Kemudian pada bulan Januari, Maret, April, Mei, Juli, Agustus, September, Oktober, November dan Desember perusahaan belum dapat mencapai target penjualan dengan penjualan paling rendah pada September dengan persentase sebesar 74% atau sebanyak Rp. 31.450.000 rupiah. Hal ini di duga disebabkan oleh kinerja karyawan rendah yang menyebabkan jumlah penulana es teh yang dijual tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, oleh karena itu kinerja karyawan yang menurun akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan, pegawai dengan kinerja yang buruk akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan es teh indonesia adalah kurangnya pelatihan yang dilakukan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja**

Kinerja menurut Kasmir, (2020) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki sifat konkret, dapat diamati dan dapat diukur. Dalam menciptakan kinerja yang baik perlu adanya sumber daya manusia yang profesional, yang pada dasarnya akan dapat mendorong kinerja pribadi menjadi lebih baik, sehingga akan menciptakan kinerja organisasi menjadi lebih optimal.

Dalam menciptakan kinerja yang baik perlu adanya sumber daya manusia yang profesional, yang pada dasarnya akan dapat mendorong kinerja pribadi menjadi lebih baik, sehingga akan menciptakan kinerja organisasi menjadi lebih optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan menurut Kasmir, (2020) adalah terdiri dari Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan belajar, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, Pelatihan, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Dalam melakukan penilaian kinerja, tidak hanya yang mempengaruhi kita perlu melakukan penilaian dengan suatu alat ukur atau indikator yang baik dan benar menurut Kasmir, (2020) kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: (1) Kualitas,

(2) Kuantitas, (3) Jangka Waktu, (4) Penekanan biaya, (5) Pengawasan, (6) Hubungan antar karyawan.

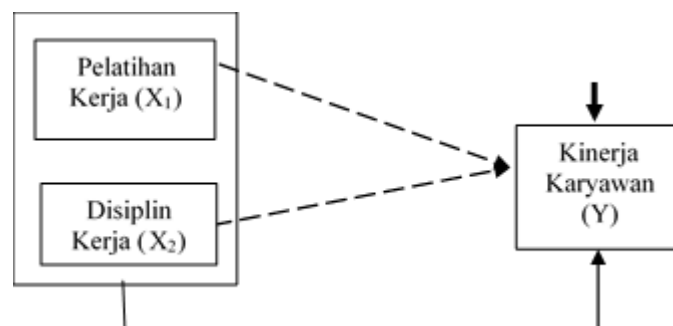
## **Pelatihan**

Pelatihan kerja merupakan proses dimana para karyawan diberikan informasi dan pengetahuan mengenai perusahaan, organisasi, dan harapan-harapan yang diinginkan untuk mencapai tujuan tertentu (Hamali,2018). Tujuan pelatihan kerja sendiri pada dasarnya agar individu dapat mengembangkan keahlian, mengembangkan pengetahuan dan mengembangkan sikap sehingga akan memudahkan karyawan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan rasional serta dapat menimbulkan kemauan kerjasama. Indikator-indikator untuk mengukur variabel pelatihan kerja menurut Hamali, (2018) diantaranya (1) peserta, (2) materi, (3) metode dan (4) instruktur.

## **Disiplin**

Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Siswanto, (2017) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan mau menerima sanksi-sanksi apabila seorang karaywan tersebut melanggar tugas dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan. Adapun indikator disiplin kerja menurut (Siswanto, 2017) diantaranya: frekuensi kehadiran, ketaatan pada peraturan, standar kerja, tingkat kewaspadaan dan etika kerja.

Adapun gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut ini :



**Gambar 1** Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka memperoleh hipotesis sebagai berikut:  
H1 : Terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

H3 : Terdapat Pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif* dan *verifikatif*. Metode *deskriptif* merupakan metode penelitian mengumpulkan fakta dan menguraikan secara menyeluruh dan teliti sesuai dengan persoalan yang akan dipecahkan, pada umumnya dalam metode ini mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti atau sampel dan kemudian nanti diambil kesimpulan (Umar, 2013). Sedangkan metode *verifikatif* merupakan metode penelitian yang bertujuan dalam menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, penelitian *verifikatif* yang digunakan melalui pengumpulan data pada karyawan PT. Esteh Bogor. , teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono, (2020), *simple random sampling* adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, dalam hal ini jumlah sample yang digunakan adalah sebanyak 100 orang karyawan dari PT Esteh Indonesia. Data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, dilakukan pula analisis korelasi berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (untuk pengaruh parsial) dan uji F (untuk pengaruh simultan), dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Karyawan

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan PT Esteh Bogor, maka diperoleh data karakteristik pelaku usaha tentang jenis kelamin laki-laki (48%) sedangkan perempuan (52%) Hal ini mencerminkan bahwa pekerjaan pada perusahaan tidak membutuhkan pekerjaan yang fisiknya kuat dan perempuan masih menjadi karyawan yang banyak di serap oleh berbagai perusahaan, salah satunya PT Esteh Bogor. Dan mayoritas usia karyawan dalam penelitian ini adalah berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 35 atau sebesar 35%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan di PT Esteh Indonesia Makmur masih didominasi anak muda usia produktif. Hal ini karena Indonesia menjadi salah satu negara dengan bonus demografis dimana anak mudanya lebih banyak dibandingkan

dengan usia 50 tahun ke atas. Tingkat Pendidikan terbanyak adalah SMA/SMK (38%), hal ini termasuk faktor aksesibilitas dan kesempatan, sementara yang lain mungkin memilih untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah menyelesaikan SMA/Sederajat. Dari segi masa kerja, (62%) responden telah bekerja selama 2-5 tahun, menunjukkan tingkat rentensi yang cukup baik dan pengalaman kerja yang memadai.

### Uji Validitas dan Realibilitas, Asumsi Klasik

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson menunjukkan bahwa item pada variabel Pelatihan Kerja dan disiplin Kerja dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}(0,361)$ , Sedangkan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hampir semua valid, namun ada satu yang tidak valid yaitu pada pernyataan pada nomor tiga. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $r_{hitung}$  pada masing-masing item lebih besar dari  $r_{tabel}(0,361)$  dan kurang dari  $r_{tabel}(0,361)$ . Sementara itu, uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai  $> 0,6$  untuk semua variabel, menandakan konsistensi internal tinggi dan instrumen dapat diandalkan. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan data memenuhi syarat regresi linear berganda: Normalitas terpenuhi (signifikansi Kolmogorov-Smirnov =  $0,082 > 0,05$ ), Multikolinearitas tidak terjadi (Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ ), dan Heteroskedastisitas tidak ditemukan (nilai signifikansi  $> 0,05$  dan pola scatterplot acak).

### Hasil dan Pembahasan

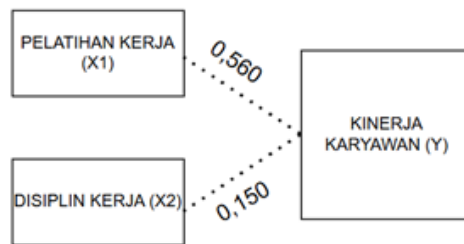
Hasil Persamaan dihitung dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan tersebut untuk menunjukkan pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Esteh Bogor. Adapun hasil terhadap kinerja karyawan maka dapat dilihat pada tabel uji regresi linear berganda secara simultan dengan menggunakan bantuan IBM SPSS 25, sehingga dapat diketahui hasil sebagai berikut :

**Tabel 2** Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	20.982	2.809		7.470
	PELATIHAN KERJA	.560	.090	.524	6.209
	DISIPLIN KERJA	.156	.072	.183	2.166

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Statistik dengan SPSS Versi 25.00, 2025



Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik dengan SPSS Versi 25.00, 2024

$$Y = 20,982 + 0,560X_1 + 0,156X_2 + \varepsilon$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- Konstan sebesar 20,982 artinya pada pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2) = 0 maka kinerja karyawan 20,982
- Koefisien regresi pelatihan kerja (X1) = 0,560, artinya apabila pelatihan kerja (X1) semakin tinggi, maka akan tinggi pula kinerja karyawan (Y).
- Koefisien regresi disiplin kerja (X2) = 0,150, artinya apabila disiplin kerja (X2) semakin baik, maka akan meningkat pula kinerja karyawan yang optimal.

### Hasil Analisa Korelasi Dan Determinasi

Korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya suatu hubungan antara dua atau lebih variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen, berikut hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan IBM SPSS 25.

**Tabel 3** Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 <sup>a</sup>	.357	.344	4.86404
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Berdasarkan tabel 3 Ini menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.598. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup kuat dan positif antara variabel prediktor pelatihan kerja dan disiplin kerja dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Karena nilainya mendekati 1, ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pelatihan kerja dan disiplin kerja, semakin tinggi pula (kemungkinan) variabel terikat (kinerja karyawan).

**Table 4** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1276.874	2	638.437	26.985	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2294.916	97	23.659		
	Total	3571.790	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA

Berdasarkan Tabel 4 bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 26,985 sedangkan  $F_{tabel}$  perlu perhitungan dengan menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan ( $dk=n-k-1$ ) atau  $100-3-1 = 96$  dengan melihat hasil dari derajat kebebasan maka didapatkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,68 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $26,985 > 2.039$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Table 5** Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.982	2.809		7.470	.000
	PELATIHAN KERJA	.560	.090	.524	6.209	.000
	DISIPLIN KERJA	.156	.072	.183	2.166	.033

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji t dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) pada di PT Esteh Bogor, maka dapat dilihat tabel 4.8 nilai  $t_{hitung}$  dan nilai signifikan dari masing-masing variabel independen. Sedangkan nilai  $t$  tabel untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $n-k-1$  atau  $100-3-1 = 96$  yaitu sebesar 1,661.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Esteh Bogor kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan tanggapan karyawan terhadap variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa:
  - Pelatihan kerja merupakan alat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang berkualitas, relevan, dan disampaikan oleh instruktur yang



kompeten dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan. Dengan demikian, pelatihan kerja tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan individu, tetapi juga untuk keberhasilan dan daya saing perusahaan secara keseluruhan.

- Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugas, mematuhi prosedur, dan menjaga kualitas kerja. Disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja individu dan keseluruhan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kepuasan pelanggan dan profitabilitas perusahaan.
- Pelatihan kerja dan disiplin kerja yang berkualitas meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Sementara itu, disiplin kerja yang baik mendorong karyawan untuk mematuhi standar operasional dan meningkatkan produktivitas. Kombinasi dari kedua faktor ini berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan, yang berdampak positif pada kepuasan pelanggan dan profitabilitas perusahaan. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan dan penegakan disiplin kerja sangat penting untuk mencapai kinerja optimal di perusahaan.
- Terdapat pengaruh positif secara simultan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Esteh Bogor.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Esteh Bogor.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Esteh Bogor.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran untuk beberapa pihak diantaranya sebagai berikut:

- Berdasarkan penelitian pelatihan kerja yang ada saat ini sebaiknya di tingkatkan dan disesuaikan dengan kebutuhan sesuai dengan job masing-masing sehingga para penerima materi akan lebih efektif dan efisien.

- Untuk meningkatkan disiplin kerja untuk menciptakan kinerja yang optimal para pemangku atau *stockholder* PT Esteh Bogor, bisa untuk fokus pada penetapan ekspektasi yang jelas, penciptaan lingkungan kerja yang suportif, penerapan sistem apresiasi dan konsekuensi yang konsisten, penyediaan pelatihan berkelanjutan, pemanfaatan teknologi dan saling memberikan energi positif atau contoh yang baik pada setiap divisi.
- Konsumen di Bogor sangat memperhatikan keamanan produk . Untuk itu, perusahaan perlu memperkuat kontrol kualitas, melakukan uji klinis, meningkatkan transparansi, mematuhi peraturan, dan memiliki sistem pelacakan produk yang baik.
- Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi literatur yang relevan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang konsep pelatihan kerja dan disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan berdasarkan acuan dan referensi.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi Ke Lima). Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marnis, & Priyono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama
- Panggabean, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751-1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498>
- Prawirosentono. (2018). *Motivasi Dan Kinerja Pegawai*. Indomedia Pustaka.. Sidoarjo
- Rasyifa, C., Silaningsih, E., & Kartini, T. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama dr. IDA SKINCARE BOGOR. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 10(1), 35-48. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v10i1.8549>
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Saftari, S., Ismartaya, I., & Palahudin, P. (2024). The influence of job training, financial compensation, and career development on employee performance at PT. ISS Indonesia. *Indonesia Auditing Research Journal*, 13(3), 121-131.
- Setyaningdyah. 2016. The effects of human Resource Competence Organizational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and

Employee's Performance Journal Of Contemporary Research In Business. Journal Of Contemporary Research In Business, Vol 7(1), 140-153

Silaen, N. R. et al. (2021) Kinerja Karyawan. Cetakan Pe. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama). Available at: [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)

Silaen, N. R. et al. (2021) Kinerja Karyawan. Cetakan Pe. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama). Available at: [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)

Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Siswanto. (2017). Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pemberdayaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Sinar Baru

Stolovitch, & Keeps. (2018). Motivasi dan Penilaian Kinerja Pegawai. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Suparyadi, (2015) Manajemen Sumberdaya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Jakarta: Andi

Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group