



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUNTORY
GARUDA BEVERAGE BOGOR**

SKRIPSI

Zaki Naufal Hakim

1702025041

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUNTORY
GARUDA BEVERAGE BOGOR**

SKRIPSI

Zaki Naufal Hakim

1702025041

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2021

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUNTORY GARUDA BEVERAGE BOGOR” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 04 Juli 2021
Yang Menyatakan



(Zaki Naufal Hakim)
NIM 1702025041

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT
SUNTORY GARUDA BEVERAGE
BOGOR



NAMA : ZAKI NAUFAL HAKIM

NIM : 1702025041

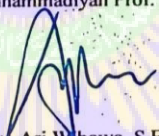
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2021

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, S.E., MBA.	
Pembimbing II	Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

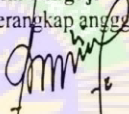
Skripsi dengan Judul :


**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT SUNTORY GARUDA BEVERAGE
BOGOR**

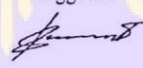
Yang disusun oleh :
Zaki Naufal Hakim
1702025041

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal 30 Juli 2021

Tim Penguji
Ketua, merangkap anggota :

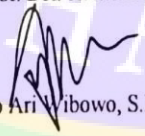

(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)
Sekertaris, merangkap anggota :


(Dr. Asep Sutarman, MBA.)
Anggota :

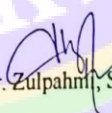

(Dr. Sunarto, MM)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS

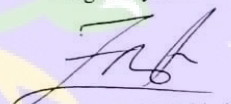
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zaki Naufal Hakim
NIM : 1702025041
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUNTORY GARUDA BEVERAGE BOGOR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Bogor
Pada tanggal : 30 Juli 2021
Yang Menyatakan


(Zaki Naufal Hakim)

ABSTRAK

Zaki Naufal Hakim (1702025041)

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUNTORY GARUDA BEVERAGE BOGOR.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2021. Jakarta.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di bagian *back office* PT Suntory Garuda Beverage Bogor selama empat bulan yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh dengan sampel berjumlah 80 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan penelitian dengan taraf signifikan 5% menemukan bahwa : (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Zaki Naufal Hakim (1702025041)

THE EFFECT OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SUNTORY GARUDA BEVERAGE BOGOR.

Thesis. Strata One Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. Dr. HAMKA. 2021. Jakarta.

Keywords: Training, Work Discipline and Employee Performance.

The purpose of this study is to determine the influence of each variable studied, namely between Training and Work Discipline on Employee Performance. This study uses survey methods. The population in this study was permanent employees who worked in the back office of PT Suntory Garuda Beverage Bogor for four months numbering 80 people. Sampling techniques were conducted with saturated samples with 80 samples as respondents. Data collection techniques use questionnaires and their measurements using a likert scale. The data analysis processing techniques used are descriptive analysis, data quality test, multiple linear regression analysis, classic assumption test, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. Then the data was processed using research with a significant level of 5% found that: (1) Training has a positive and significant effect on Employee Performance, (2) Work Discipline positively and significantly affects Employee Performance, and (3) Training and Work Discipline jointly affect and significant on Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat, karunia serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sundry Garuda Beverage Bogor”**. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih banyak kekurangan sehingga jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan dengan keterbatasan penulis, baik dalam kemampuan pengetahuan serta pengalaman penulis miliki. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sebagai penghormatan dan kebanggaan, penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro. M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
3. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

4. Bapak Dr. Asep Sutarman, SE., MBA selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan, saran, serta arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., M.M selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan, saran, serta arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Orang tua dan keluarga penulis, atas doa, cinta, dukungan, waktu, dan segalanya untuk penulis di sepanjang hidup penulis. Tanpa dukungan kalian penulis tidak akan bisa menyelesaikan proposal skripsi ini.
7. Sahabat seperjuangan yang selalu memberikan motivasi, saran dan do'a.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan serta dibukakan jalan yang baik disetiap langkahnya dan semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk kepentingan studi dan penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk tercapainya penulisan yang lebih baik lagi.
Terima kasih.

Jakarta, 04 Juli 2021

Penulis,

Zaki Naufal Hakim

(1702025041)

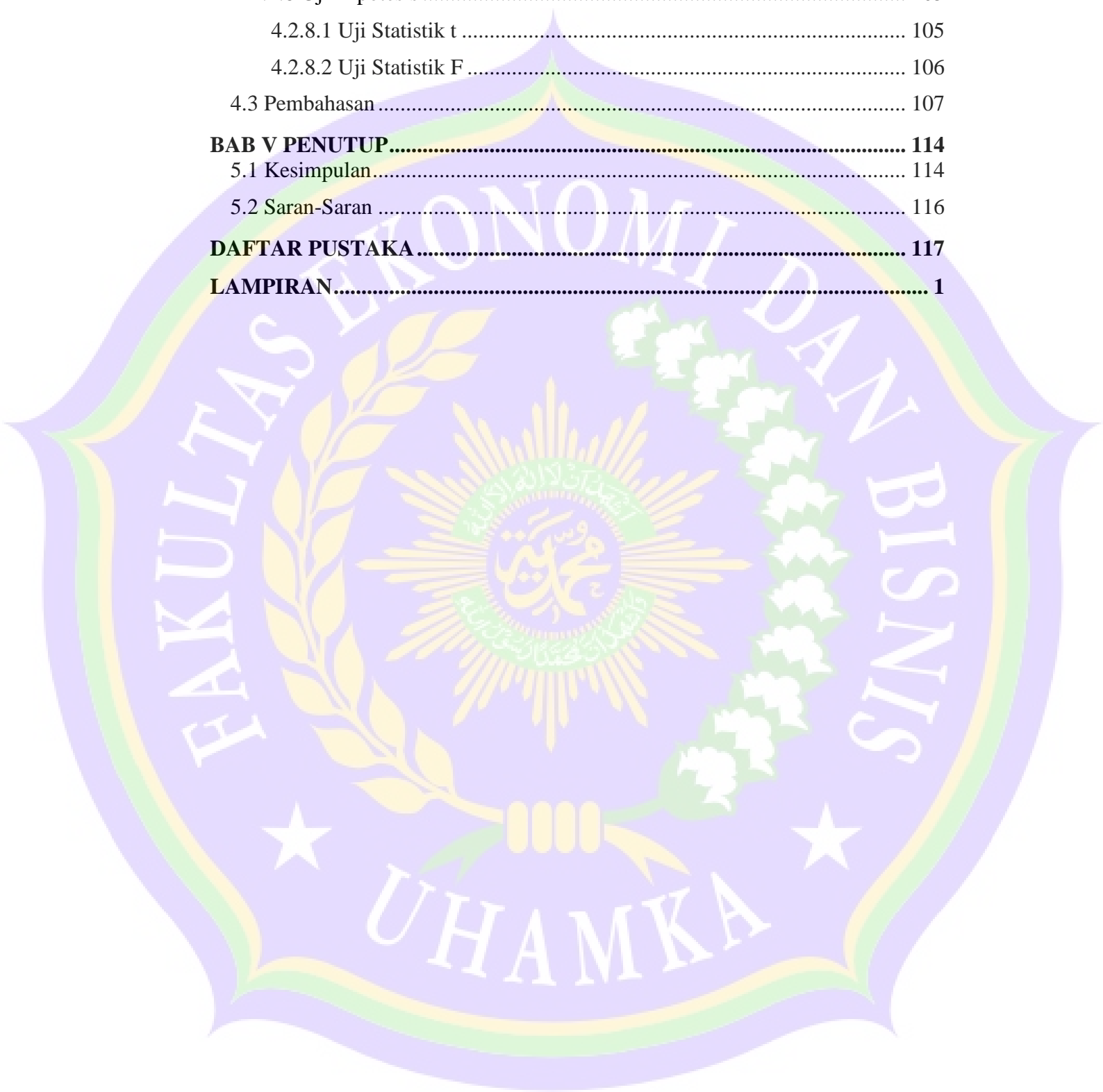
DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	8
1.2.3 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	11
2.2 Telaah Pustaka.....	21
2.2.1 Pelatihan.....	21
2.2.1.1 Pengertian Pelatihan.....	21
2.2.1.2 Tujuan Pelatihan.....	22
2.2.1.3 Manfaat Pelatihan.....	23
2.2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	23
2.2.1.4 Dimensi Pelatihan	24
2.2.1.6 Indikator Pelatihan	24
2.2.1.6 Metode Pelatihan.....	25
2.2.2 Disiplin Kerja.....	27
2.2.2.1 Definisi Disiplin Kerja	27
2.2.2.2 Macam-macam Disiplin Kerja	28
2.2.2.3 Dimensi Disiplin Kerja	30
2.2.2.4 Indikator Disiplin Kerja	31
2.2.2.5 Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	32
2.2.3 Kinerja Karyawan	33

2.2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan	33
2.2.3.2 Faktro-faktor Kinerja Karyawan	34
2.2.3.3 Karakteristik Kinerja Karyawan	35
2.2.3.4. Dimensi Kinerja Karyawan.....	35
2.2.3.5 Indikator Kinerja	36
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	39
2.4 Rumusan Hipotesis”	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Metode Penelitian.....	41
3.2 “Operasional Variabel”	42
3.3 “Populasi dan Sampel”	44
3.3.1 Populasi.....	44
3.3.2 Sampel	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data”	45
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data”.....	45
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisi Data	46
3.5.1 “Teknik Pengolahan”	46
3.5.1.1 Uji Kualitas Data”.....	47
3.5.1.1.1 Uji Validitas”	47
3.5.1.1.2 Uji Reliabilitas”.....	48
3.5.1.2 Uji Reliabilitas”.....	48
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif	49
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda”	50
3.5.4 “Uji Asumsi Klasik”	50
3.5.4.1”Uji Normalitas”	51
3.5.4.2 “Uji Multikolieritas”.....	51
3.5.4.3 “Uji Heteroskedastisitas”	52
3.5.4.4 “Uji Autokorelasi”	53
3.5.5 “Analisis Koefisien Korelasi”.....	54
3.5.5.1 “Analisis Korelasi Parsial”	54
3.5.5.2 “Analisis Koefisien Korelasi Berganda”.....	55
3.5.6 “Analisis Koefisien Determinasi”	56

3.5.7 Uji Hipotesis	57
3.5.7.1” Uji Signifikansi Parameter (Uji Statistik t)”	57
3.5.7.2 “Uji Serentak (Uji Statistik F)”	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	59
4.1.1 Lokasi Penelitian.....	59
4.1.2 Sejarah Perusahaan	59
4.1.3 Visi dan Misi PT Suntory Garuda Beverage	61
4.1.3.1 Visi Perusahaan	61
4.1.3.2 Misi Perusahaan	61
4.1.4 Struktur Organisasi PT Suntory Garuda Beverage Bogor	62
4.1.5 Gambaran Umum Karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor	66
4.2 Hasil Pengelolaan Data dan Pembahasan	69
4.2.1 Uji Kualitas Data	69
4.2.1.1 Uji Validitas Kuesioner	69
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	71
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	72
4.2.3 Analisis Per Variabel	73
4.2.3.1 Persepsi Karyawan Terhadap Pelatihan (X_1)	73
4.2.3.2 Persepsi Karyawan terhadap Disiplin Kerja (X_2).....	80
4.2.3.3 Persepsi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Y)	86
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	94
4.2.4.1 Uji Normalitas	94
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas	96
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	97
4.2.4.4 Uji Autokorelasi	98
4.2.4.5 Rangkuman Uji Asumsi Klasik.....	99
4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda	100
4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi	102
4.2.6.1 Koefisien Korelasi Parsial	102
4.2.6.2 Koefisien Korelasi Berganda	103
4.2.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	104

4.2.8 Uji Hipotesis	105
4.2.8.1 Uji Statistik t	105
4.2.8.2 Uji Statistik F	106
4.3 Pembahasan	107
BAB V PENUTUP	114
5.1 Kesimpulan	114
5.2 Saran-Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN	1

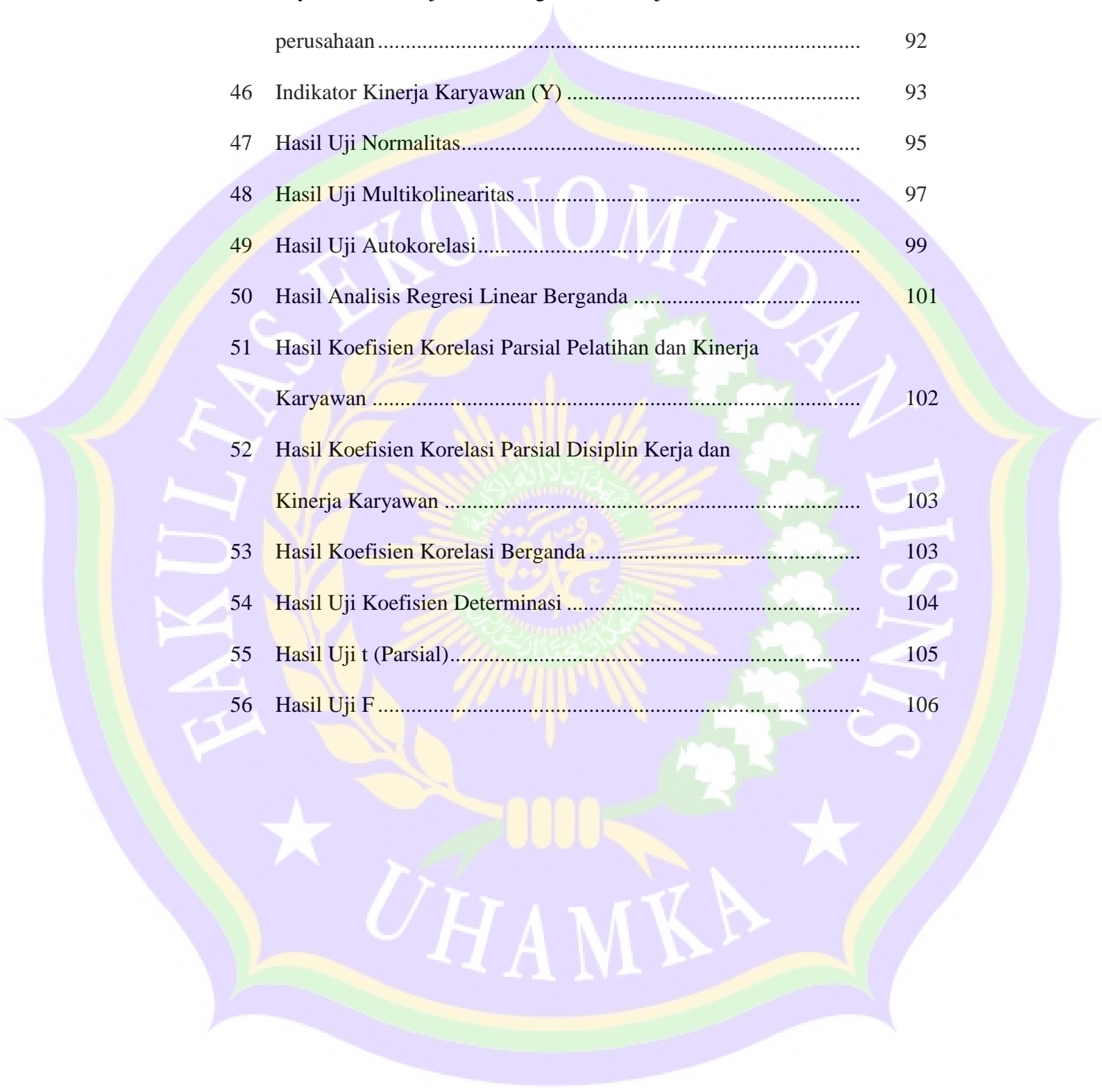


DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Kinerja Karyawan	5
2	Penelitian Terdahulu	16
3	Operasional Variabel.....	43
4	Bobot Nilai Penggunaan Skala Likert.....	46
5	Kriteria Persentase Skor Responden Terhadap Skor Ideal.....	49
6	Interprestasi Koefisien Korelasi	55
7	Karakteristik Responden dengan kategori Usia	67
8	Karakteristik Responden dengan kategori Jenis Kelamin	67
9	Karakteristik Responden dengan kategori Pendidikan.....	68
10	Karakteristik Responden dengan kategori Masa Kerja	68
11	Hasil Validitas Variabel X ₁	70
12	Hasil Validitas Variabel X ₂	70
13	Hasil Validitas Variabel Y	71
14	Hasil Uji Reliabilitas	72
15	Analisis Statistik Deskriptif	73
16	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat	73
17	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.....	74
18	Atasan saya dapat memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	75
19	Intrukstur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami	75

20	Intrukstur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	76
21	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.....	76
22	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan	77
23	Pelatihan yang dilaksanakan ditempat yang nyaman dan kondusif sehingga karyawan fokus	77
24	Peralatan untuk pelatihan sangat baik sehingga memudahkan dalam pemberian materi pelatihan.....	78
25	Indikator Pelatihan (X ₁)	79
26	Saya selalu masuk kerja tepat waktu dengan waktu yang telah ditentukan	80
27	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	81
28	Saya menggunakan jam kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan	81
29	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan	82
30	Saya selalu bekerja sesuai SOP yang telah ditetapkan perusahaan	82
31	Dalam melakukan pekerjaan saya mengerjakan sesuai target yang diberikan	83
32	Saya selalu menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh	

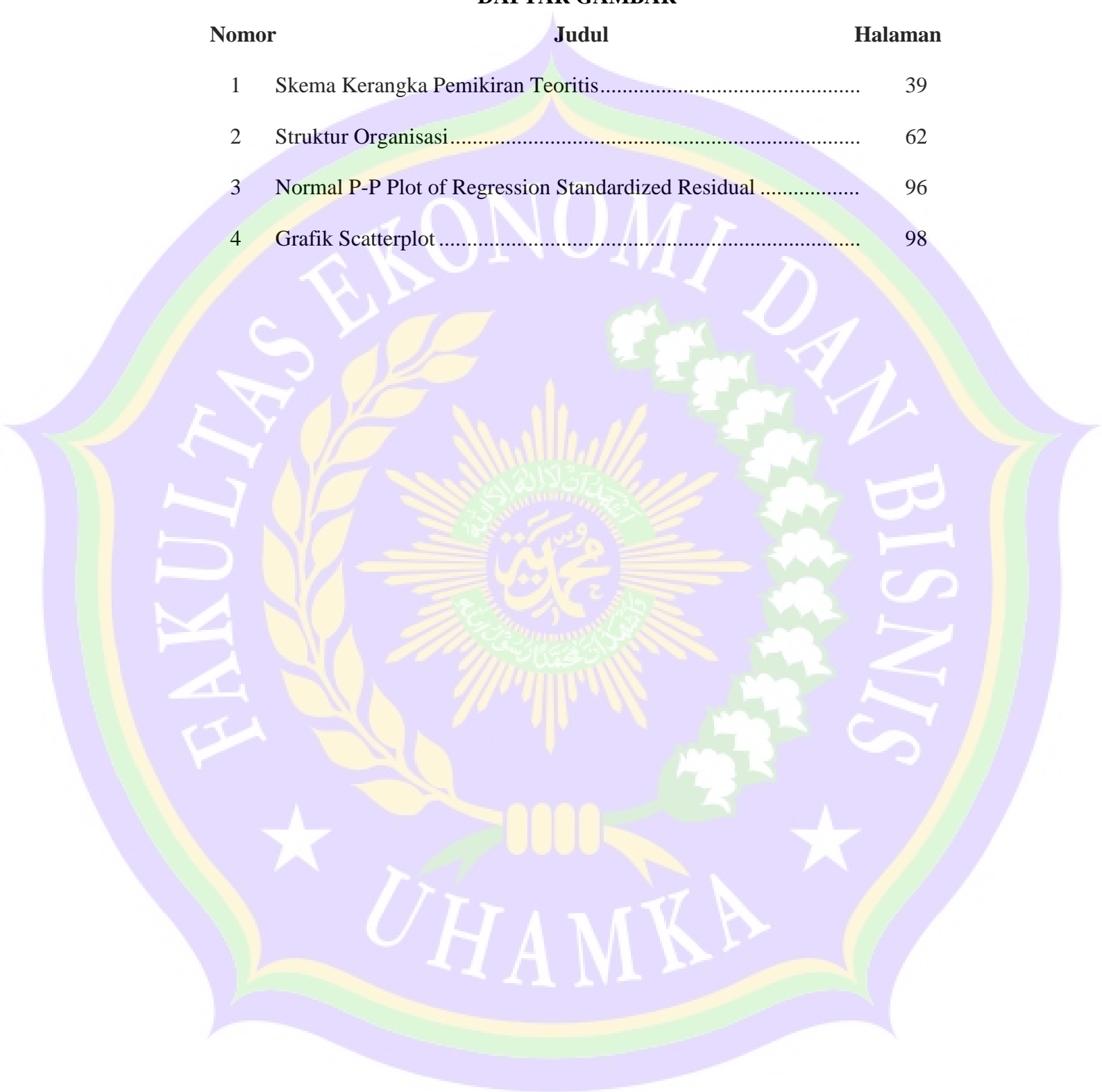
	sesuai dengan jabatan	83
33	Saya menaati semua peraturan perusahaan dengan baik.....	84
34	Indikator Disiplin Kerja (X_2).....	85
35	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorangan per satu jam kerja di perusahaan	86
36	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan di perusahaan.....	87
37	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>operation</i> manual yang dibuat perusahaan	87
38	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>inspection</i> manual yang dibuat perusahaan	88
39	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan perusahaan	88
40	Saya selalu memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan <i>output</i> yang diharapkan oleh perusahaan	89
41	Saya selalu datang ke perusahaan tepat pada waktunya.....	89
42	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.....	90
43	Saya senantiasa membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan	91
44	Saya selalu menghargai keberadaan rekan kerja satu sama lain	91



45	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja secara baik di perusahaan	92
46	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	93
47	Hasil Uji Normalitas.....	95
48	Hasil Uji Multikolinearitas.....	97
49	Hasil Uji Autokorelasi.....	99
50	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	101
51	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Pelatihan dan Kinerja Karyawan	102
52	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	103
53	Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	103
54	Hasil Uji Koefisien Determinasi	104
55	Hasil Uji t (Parsial).....	105
56	Hasil Uji F.....	106

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis.....	39
2	Struktur Organisasi.....	62
3	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	96
4	Grafik Scatterplot.....	98



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	1/43
2	Data Hasil Kuesioner I	6/43
3	Output Data SPSS	16/43
4	Tabel r	25/43
5	Tabel t	26/43
6	Tabel f	27/43
7	Tabel Durbin - Watson	28/43
8	Catatan Konsultasi Pembimbing 1	30/43
9	Catatan Konsultasi Pembimbing 2	31/43
10	Persetujuan Skripsi	32/43
11	Surat Tugas	33/43
12	Surat Keterangan Penelitian	34/43

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi, karena kinerja mereka sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah diteapkan. Keberadaanya pun tidak dapat dipandang sebelah mata dalam menjalankan usaha, mengingat peran SDM yang sangat besar bagi kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari dukungan kinerja yang dimiliki karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota perusahaan maupun instansi dimana karyawan itu bekerja dapat dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi tersebut. Jika suatu karyawan dinilai meningkat kinerjanya maka perusahaan akan mengalami kenaikan produktivitas didalamnya sesuai dengan tujuan perusahaan maupun instansi tersebut. Kinerja yang lebih baik adalah hasil dari kegiatan karyawan yang terencana dengan baik dan kemampuan untuk melakukan semua bentuk prosedur atau kondisi kerja dengan benar. Meningkatkan kinerja karyawan tergantung pada kesadaran kerja karyawan dan dukungan terhadap kondisi lingkungan dimana karyawan itu aktif.

Kinerja karyawan adalah hasil dari pemikiran dan energi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang spesifik, dilihat dan dihitung, tetapi sering kali, ide

untuk menyelesaikan masalah, inovasi baru. Konsekuensi pemikiran dan energi tidak dapat dihitung dan tidak terlihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Dimana kinerja karyawan yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Indriyani, 2014:41). Rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kurangnya pelatihan karyawan dan kurangnya kesadaran karyawan akan disiplin kerja. Pelatihan merupakan salah satu cara guna meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual

dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan. (Hasibuan, 2010:69).

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Perusahaan bukan hanya memperoleh keuntungan dari kinerja karyawan tetapi juga harus meningkatkan kinerja karyawan agar lebih bekerja dengan efektif dan efisien. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan kemampuan dan keahlian dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing masing akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibuthkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan

program pelatihan ini dilaksanakan program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya kinerja kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang karyawan saat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Diharapkan dengan semakin tingginya frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula kinerja karyawannya (Hasibuan, 2010:56).

Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai dan Sagala 2013:825).

Hasibuan (2010) mengatakan bahwa Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan, diharapkan mampu memupuk kesadaran karyawan untuk lebih disiplin.

Permasalahan yang terjadi di dalam PT Suntory Garuda Beverage Bogor adalah Kinerja karyawan yang mengalami fluktuatif dan tidak menunjukkan

kenaikan yang signifikan selama periode 2017 sampai dengan 2019. Hasil pengukuran tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. 1
Kinerja Karyawan (2017-2019)
PT Sundry Garuda Beverage Bogor

PERILAKU KERJA	2017			2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	74	7,4	10	80	8	10	70	7
2. Tanggung jawab	10	75	7,5	10	80	8	10	70	7
3. Kerjasama	10	80	8	10	85	8,5	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	81	8,1	10	85	8,5	10	70	7
HASIL KERJA									
1. Kualitas kerja	20	75	15	20	85	17	20	75	15
2. Kuantitas kerja	20	85	17	20	85	17	20	75	15
3. Keterampilan kerja	20	80	16	20	85	17	20	70	14
JUMLAH	100		79%	100		84%	100		72%

Sumber: PT. Sundry Garuda Beverage Bogor

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Sundry Garuda Beverage Bogor selama 3 tahun terakhir. Yaitu dari tahun 2017 memperoleh 79%, 2018 naik sebesar 84% dan di tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 72%.

Berdasarkan penilaian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sundry Garuda Beverage Bogor masih belum berjalan dengan optimal. Maka diketahui dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 mengalami fluktuatif dan tidak menunjukkan kenaikan yang signifikan. Oleh karena itu, solusi untuk mendapatkan kinerja pegawai yang berkualitas dengan cara memberikan pelatihan terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk tercapinya target perusahaan. Hal ini lah yang kiranya membuat fungsi manajemen harus benar-benar mempertimbangkan secara lebih

mendalam dalam rangka pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Solusi untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang berkualitas dengan cara memberikan program pelatihan dan disiplin kerja terhadap karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mendukung pencapaian target yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun permasalahan yang terjadi pada program pelatihan yang dilakukan PT Suntory Garuda Beverage Bogor belum memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, di temukannya beberapa cup minuman yang bocor dan tidak terisi penuh sehingga adanya *complain* dari konsumen, menjadi permasalahan yang dihadapi perusahaan akhir akhir ini. Berangkat dari masalah ini peneliti mencoba menganalisa variabel pelatihan, yang mana menurut peneliti berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Namun pelatihan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan tapi perusahaan juga harus memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan, adapun masalah yang terjadi dalam kedisiplinan pada PT Suntory Garuda Beverage Bogor yaitu terdapat beberapa karyawan datang tidak sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dan di temukan angka pada check sheet yang tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Saat melakukan produksi, operator kurang memperhatikan kewaspadaan terhadap produk yang di distribusikan sehingga terdapat masalah pada produk mengalami kebocoran dalam kemasan dan menimbulkan kerugian material serta finansial bagi perusahaan. Menurunnya disiplin kerja dapat memicu dampak negatif yang pada akhirnya akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Maka itu peneliti mencoba untuk menganalisa

variabel disiplin kerja yang mana variabel ini cukup penting dalam mengetahui kinerja seorang karyawan.

Hal-hal yang menyebabkan disiplin kerja antara lain adalah masih tingginya angka kemangkiran atau absensi karyawan, sering terlambatnya karyawan masuk kantor, serta tidak tercapainya program kerja yang sudah ditargetkan dari atasan kepada bawahan. Karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa kedisiplinan akan berdampak negatif bagi perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Untuk memperkuat penelitian ini, penulis merujuk pada beberapa peneliti-penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Ekhsan (2020), Razak, Sarpan dan Ramlan (2018), Kusuma (2020), Wiranto (2020), Sahanggamu dan Mandey (2015), Idris (2018), Purba (2019), Anggoro (2020), Nurhidayad dan Purba (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati, Berutu, Lase dan Manurung (2020), Paramarta dan Astika (2020), Supriyono (2020). Menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nazir (2019), Willson dan Hikmah (2020), Elliana Sari (2019), Munib (2019), Shella, Ferri, Saeky, Hidayanti dan Putri (2019), Mawardi (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Sofyan, Rahman, Bima, Nujum (2016), Andrizanah, Winatha, dan Rizal (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Dalam pengelolaan SDM sangat perlu pemahaman bagaimana cara memanfaatkan program pelatihan, bagaimana cara menciptakan disiplin kerja yang baik, bagaimana cara membuat perusahaan pada tingkat kinerja yang baik dan kasimal. Sehingga mencapai tujuan yang di inginkan oleh perusahaan tersebut.

Hal ini melatar belakangi peneliti dalam penyusunan laporan akhir penelitian demi menyelesaikan program Strata 1 Manajemen yang di beri judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Pelatihan di PT Suntory Garuda Beverage Bogor dapat di duga kurang berjalan dengan baik.
2. Rendahnya Disiplin Kerja karyawan di PT Suntory Garuda Beverage Bogor disebabkan aturan yang berubah-ubah.
3. Dapat di duga banyaknya perilaku indisipliner karyawan di PT Suntory Garuda Beverage Bogor.
4. Kinerja karyawan di PT Suntory Garuda Beverage Bogor mengalami fluktuatif selama 3 tahun terakhir.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan Masalah. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, peneliti perlu melakukan pembatasan mengingat banyak faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor, selanjutnya peneliti melakukan pembatasan masalah pada variabel Kinerja Karyawan (variabel

dependen), variabel Pelatihan (variabel independen), variabel Disiplin Kerja (variabel independen). Selain itu, yang menjadi objek penelitian adalah perusahaan yang bergerak dibidang bisnis minuman, yaitu PT Suntory Garuda Beverage Bogor.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Suntory Garuda Beverage Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Suntory Garuda Beverage Bogor?
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Suntory Garuda Beverage Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dengan baik penelitian dan sasaran penelitian maka penelitian harus mempunyai tujuan, dan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Suntory Garuda Beverage Bogor.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Suntory Garuda Beverage Bogor.
3. Untuk mengetahui pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Suntory Garuda Beverage Bogor.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai penerapan teori yang di pelajari selama di bangku kuliah dengan keadaan nyata yang ada di lingkungan kerja serta dapat dijadikan referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Andrizanah, A., Winatha, I. K., & Rizal, Y. (2019). Pengaruh Insentif, Pelatihan, Lingkungan, Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Multi Finance Bandar Jaya. *JEE (Jurnal Edukasi Ekobis)*, 7(1).
- Anggoro, M. A., Silaban, E. P. D. P., Munthe, H. F., & Turnip, S. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 35-44.
- Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Dhyan Parashakti, R., Ekhsan, M., & Dian Nusantara, U. (2020). *The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*.
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Deepublish.
- Hanafiah, H., & Juhadi, J. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bersalin Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 333-349.
- Hamdi, A.S, Bahruddin, E. (2015) Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.
- Hayati, K., Berutu, E., Lase, M., & Manurung, J. A. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja

Auditor pada BPKP Sumatera Utara. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(2).

Hasibuan (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Idris, M. (2018). *The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia*. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3).

Indahingwati, A., Nugroho, E. N. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Kusuma, M. H. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB)*.

Larasati, S (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish

Munib, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Sojera Swajaya Kota Probolinggo (Doctoral dissertation, Universitas Panca Marga Probolinggo)*.

Narimawati, U. (2010). *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Genensi.

Nazir, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Mustika Nusantara*.

Nurdin. I, S. H. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.

- Nuryani, Widiyani, P, Laksemimi, S (2020) Kinerja Sumber Daya Manusia. Bali: Nilacakra.
- Nugroho, Y. A. B (2019) Pelatihan dan Pengembangan SDM. Jakarta: Unika Atma Jaya.
- Nurhidayad, M., & Purba, C. B. (2019). *The Effect of Discipline, Compensation, and Training Development on Employee Performance in RSUD Bima. International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(12).
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *WIDYA MANAJEMEN*, 2(2), 9-26.
- Priyastama, R. (2020). *The Book of SPSS: Pengolahan & Analisis Data*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Puspitawati. H, Herawati. T. (2018) Metode Penelitian Keluarga. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). *Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Riyanto, S. Andhita, A. (2020) Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Yogyakarta: Deepublish.
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan

Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).

Sanjaya, Putra, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen, Vol.5, No2*(E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337-8743), 100.

Sardjana, E., Sudarmo, S., & Suharto, D. G. (2019). *The effect of remuneration, work discipline, motivation on performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(6), 136-150.

Sari, A. W. (2020) Pengaruh Pengembangan Karier dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di PT. HUNTSMAN INDONESIA.

Sari, E. (2019). *The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports. Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 1-9.

Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo*, 2(1), 57-68.

Shella, S., Ferri, F., Saeky, F. Y., Hidayanti, H., & Putri, Y. E. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GROWTH ASIA. *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1).

Sinaga, Hasibuan, Efendi, Priyoadmiko, Butarbutar (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sofyan, M., Rahman, A., Bima, M. J., & Nujum, S. (2016). *The effect of career development and working discipline towards working satisfaction and employee performance in the regional office of Ministry of Religious Affairs in South Sulawesi*. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 5(03), 51-57.

Sugiyono, H. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish

Supriyono, S. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Pemberdayaan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Prajurit TNI di Politeknik Angkatan Darat*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(2), 88-99

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wagiran (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Willson, C., & Hikmah, H. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(3).

Wiranto, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Injection Molding Pada PT. Preshion*

Engineering Plastec Di Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas 17 agustus 1945 surabaya).

Yulianto, B (Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

