

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area 1 Park Residences Jakarta Selatan

Hafis Laksmama Nuraldy¹, Angga Pratama², Imbron³, Endang Kustini⁴

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen 02460@unpam.ac.id

Submitted: 14th Aug 2025 | **Edited:** 20th Nov 2025 | **Issued:** 01st Dec 2025

Cited on: Nuraldy, H. L., Pratama, A., Imbron, I., & Kustini, E. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area 1 Park Residences Jakarta Selatan. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 4(2), 133-141.

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in determining the success of an organization, especially in the service sector where productivity and discipline directly affect operational outcomes. Companies often invest in job training and implement discipline policies to enhance employee performance. However, the effectiveness of these efforts may vary. This study aims to examine the influence of job training and work discipline on the performance of employees at PT ISS Indonesia Area 1 Park Residences South Jakarta, both partially and simultaneously. A quantitative approach was used, employing a survey method for data collection. The population consisted of 53 employees, and a census sampling technique was applied, where all members of the population were included as respondents. Data were collected through closed-ended questionnaires distributed via WhatsApp using a Likert scale. The data were then analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The analysis included descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. The findings reveal that job training does not have a significant effect on employee performance, while work discipline has a significant and positive effect. This implies that improving work discipline should be prioritized in human resource management strategies. Furthermore, companies should evaluate and enhance the effectiveness of training programs to ensure they are aligned with actual performance needs.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Employee Performance, Human Resources, Organizational Effectiveness

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi dan perubahan industri yang pesat, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya agar tetap kompetitif dan relevan. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM yang profesional, terampil, dan berkomitmen tinggi akan membawa dampak positif bagi produktivitas organisasi secara keseluruhan (Rivai & Sagala, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi aspek strategis dalam perencanaan dan pengembangan organisasi, khususnya dalam hal peningkatan kinerja karyawan.

Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa keunggulan sistem dan teknologi dalam suatu organisasi tidak dapat menjamin optimalnya kinerja apabila tidak didukung oleh kualitas karyawan yang baik. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area 1 Park Residences Jakarta Selatan selama tiga tahun terakhir, terlihat adanya fluktuasi pada lima aspek utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan

kerja, pelaksanaan pekerjaan, dan tanggung jawab. Ketidakkonsistenan dalam pencapaian target kerja ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal dan perlu dilakukan evaluasi menyeluruh.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, salah satunya adalah pelatihan kerja. Pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Dessler (2019), pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai peningkatan kompetensi, tetapi juga sebagai sarana adaptasi terhadap perubahan teknologi dan budaya kerja yang dinamis. Sari (2018) juga menegaskan bahwa pelatihan berperan dalam membentuk perilaku kerja, etika, dan peningkatan produktivitas individu.

Selain pelatihan kerja, faktor disiplin kerja juga turut menentukan kualitas kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku. Hasibuan (2019) menyebutkan bahwa kedisiplinan adalah bentuk kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Studi oleh Putri dan Nugroho (2020) menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin besar kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Dewi et al. (2020) menyimpulkan bahwa pelatihan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan jasa. Sementara itu, penelitian dari Prasetyo & Lestari (2021) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil. Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan jika tidak relevan dengan kebutuhan karyawan (Yuliana & Mulyadi, 2022).

Dengan demikian, terdapat gap penelitian terkait efektivitas pelatihan kerja terhadap kinerja, khususnya dalam konteks perusahaan outsourcing seperti PT ISS Indonesia, yang memiliki karakteristik pekerjaan rutin dan padat karya. Selain itu, masih sedikit penelitian yang menguji secara bersamaan pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks area residensial di sektor jasa kebersihan dan pemeliharaan gedung (Ramadhan et al., 2023). Kondisi ini membuka peluang untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Motivasi utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan yang berbasis pada pengembangan kompetensi dan penguatan disiplin kerja. Dengan mengidentifikasi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja, perusahaan dapat merancang program kerja yang lebih efektif, efisien, dan tepat sasaran. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi sejenis dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal (Susanti & Widodo, 2022).

LANDASAN TEORI

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan tidak hanya memberikan pengetahuan baru, tetapi juga mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Menurut

Nuraini dan Prasetyo (2021), pelatihan kerja merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Proses ini penting karena memungkinkan karyawan untuk terus menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, sistem kerja, dan tuntutan pasar yang semakin kompleks.

Selain itu, pelatihan kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Latifah dan Hidayat (2022) menjelaskan bahwa pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan mampu meningkatkan motivasi kerja, mempercepat adaptasi terhadap perubahan, serta mendorong pencapaian target perusahaan. Hal ini diperkuat oleh temuan dari Wulandari (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan yang relevan dan berbasis kebutuhan riil organisasi akan menghasilkan peningkatan signifikan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang program pelatihan yang terencana, terukur, dan sesuai dengan kebutuhan jabatan serta perkembangan industri.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, kebijakan, dan norma yang berlaku di lingkungan organisasi. Disiplin menjadi indikator penting dalam menentukan tingkat tanggung jawab dan profesionalisme seseorang dalam melaksanakan tugas. Menurut Fadilah dan Putra (2020), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan secara sukarela demi kelancaran dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim.

Lebih lanjut, disiplin kerja juga berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan kondusif. Rahayu dan Suryani (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak hanya berdampak pada keteraturan kerja, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian oleh Azzahra (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang secara konsisten menegakkan aturan dan memberikan sanksi secara adil akan mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan standar organisasi. Oleh karena itu, kedisiplinan perlu dibangun melalui pembiasaan, komunikasi yang efektif, serta contoh nyata dari pimpinan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses kerja yang dilakukan individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan peran yang dimiliki. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi target kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Kurniawan dan Fitriani (2019), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan loyalitas. Dengan kinerja yang baik, karyawan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti motivasi, pelatihan, kepemimpinan, serta lingkungan kerja. Menurut Pramesti dan Nugroho (2021), kinerja yang optimal terjadi ketika karyawan merasa memiliki dukungan, kompetensi yang sesuai, dan evaluasi kinerja yang objektif. Selain itu, Safitri (2023) menekankan bahwa kinerja bukan hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses, sikap kerja, dan kontribusi terhadap tim. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi dan

berbasis data agar kinerja karyawan dapat dipantau dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

Kerangka Berpikir Penelitian

Pelatihan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif. Menurut Nawangsari dan Sutanto (2021), pelatihan yang dirancang secara sistematis akan membantu karyawan memahami pekerjaannya dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan meminimalisir kesalahan kerja. Pelatihan juga berfungsi sebagai alat untuk adaptasi terhadap perubahan teknologi dan sistem kerja. Hal ini didukung oleh penelitian dari Rosdiana (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam sektor jasa yang memerlukan pelayanan prima dan ketepatan kerja.

Sementara itu, disiplin kerja merupakan faktor internal yang mencerminkan sikap karyawan dalam menaati peraturan dan menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten. Disiplin yang tinggi menunjukkan adanya kesadaran dan komitmen terhadap pekerjaan, yang akan berdampak pada efektivitas kerja. Teori dari Hasibuan (2019) menyebutkan bahwa kedisiplinan adalah fondasi dasar dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan profesional. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Ramadhan (2020), ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor industri, karena kedisiplinan membentuk rutinitas kerja yang tertib dan mengurangi tingkat kesalahan dalam penyelesaian tugas.

Secara simultan, pelatihan dan disiplin kerja saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh pelatihan memadai akan memiliki kemampuan teknis yang baik, sementara kedisiplinan akan memastikan bahwa kemampuan tersebut diterapkan secara konsisten dalam pekerjaan sehari-hari. Penelitian oleh Putri dan Hidayat (2023) menegaskan bahwa kombinasi antara pelatihan kerja dan disiplin yang kuat berkontribusi signifikan terhadap pencapaian target organisasi, terutama dalam hal efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyeimbangkan upaya peningkatan keterampilan teknis melalui pelatihan dengan pembentukan karakter kerja melalui kedisiplinan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel-variabel tertentu secara objektif melalui data numerik. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti secara sistematis dan terukur. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi yang menjadi objek penelitian, yaitu karyawan PT ISS Indonesia Area 1 Park Residences Jakarta Selatan yang berjumlah 53 orang. Penentuan responden dilakukan melalui teknik sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, karena jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert, yang dirancang untuk mengukur persepsi dan tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung melalui media sosial WhatsApp, guna mempermudah distribusi dan pengumpulan data dalam waktu

yang efisien. Skala Likert digunakan karena mampu mengukur tingkat persetujuan responden secara lebih terstruktur terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Sebelum dianalisis lebih lanjut, data yang diperoleh terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur secara konsisten.

Setelah data dinyatakan valid dan reliabel, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian data mencakup beberapa tahapan, yaitu uji deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden dan data penelitian, uji asumsi klasik (yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat dalam analisis regresi, serta uji hipotesis yang dilakukan melalui uji t dan uji F untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel. Pendekatan ini memungkinkan diperoleh kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan nilai korelasi Pearson lebih besar dari 0,50. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir pertanyaan memiliki validitas yang baik dan dapat diandalkan sebagai alat ukur dalam penelitian. Dengan nilai korelasi di atas ambang batas tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan memenuhi syarat validitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Oleh karena itu, semua item pertanyaan yang telah diuji valid dapat dipakai sebagai variabel dalam pengujian regresi untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Validitas yang terpenuhi ini menjamin bahwa data yang diperoleh akan memberikan hasil analisis yang akurat dan relevan sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan SPSS 25, dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari standar minimum sebesar 0,600. Variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,871, Disiplin Kerja sebesar 0,935, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,873. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa semua variabel tersebut termasuk dalam kategori reliabel atau konsisten dalam mengukur konstruk yang diteliti. Dengan demikian, instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dapat dianggap stabil dan dapat dipercaya, sehingga data yang diperoleh valid untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas ini juga menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang konsisten pada setiap item pertanyaan dalam variabel yang diukur.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari batas kritis 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan kata lain, asumsi normalitas terpenuhi, sehingga hasil analisis regresi yang dilakukan dapat dipercaya dan valid untuk digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya. Pemenuhan asumsi normalitas ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang dibangun sesuai dengan data yang ada dan menghasilkan estimasi parameter yang akurat.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja sebesar 0.710 dan Disiplin Kerja sebesar 0.710, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Pelatihan Kerja sebesar 1,409 serta Disiplin Kerja sebesar 1,409 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil olah data SPSS 25, diketahui nilai uji Glejser Test memperoleh signifikansi Glejser Test variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,852 dan Disiplin Kerja sebesar 0,043 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas karena Pelatiha Kerja 0,852 lebih besar dari 0,05 ($0,852 > 0,050$) dan Disiplin Kerja 0,043 lebih besar dari 0,05 ($0,043 > 0,050$).

Uji Regresi Berganda

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa konstanta sebesar 19,020 memiliki arti bahwa ketika variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada nilai dasar sebesar 19,020. Hal ini mencerminkan bahwa faktor lain di luar pelatihan dan disiplin masih mempengaruhi kinerja karyawan pada tingkat tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, lingkungan kerja, dan kondisi organisasi, sehingga nilai konstanta ini mencerminkan kontribusi dari faktor-faktor tersebut yang tidak terukur dalam model.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar -0,271 mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan kerja justru berhubungan negatif dengan kinerja karyawan, meskipun pengaruh ini mungkin tidak signifikan. Secara teoritis, pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas (Noe, 2020), namun hasil negatif ini bisa menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum tepat sasaran atau kurang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan beberapa penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan agar berdampak positif (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2019).

Sebaliknya, koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,810 menunjukkan pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan disiplin kerja berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini konsisten dengan teori Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang mendorong produktivitas karyawan karena disiplin menciptakan keteraturan dan komitmen terhadap aturan perusahaan. Dengan disiplin yang baik, karyawan cenderung lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, sehingga hasil kerja yang diperoleh menjadi lebih optimal.

Uji Koefisien Korelasi

Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,786, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2020), koefisien korelasi yang berada pada rentang 0,60 hingga 0,79 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel-variabel tersebut. Hal ini berarti bahwa perubahan pada satu variabel cenderung diikuti oleh perubahan yang signifikan pada variabel lainnya, sehingga kedua variabel memiliki keterkaitan yang erat dalam konteks penelitian ini.

Secara teoritis, hubungan kuat antara variabel ini mengimplikasikan bahwa faktor-faktor yang diteliti secara bersama-sama mempengaruhi hasil yang diamati, dalam hal ini kinerja karyawan. Menurut Creswell (2019), korelasi yang kuat menunjukkan bahwa

variabel bebas memiliki peranan penting dalam mempengaruhi variabel terikat. Dengan demikian, hasil ini mendukung pentingnya mempertimbangkan kedua variabel tersebut secara simultan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, karena keduanya berkontribusi secara signifikan dan saling berkaitan dalam membentuk hasil kinerja yang optimal.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis data menggunakan SPSS 25 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,617 atau 61,7%. Menurut Santoso (2019), nilai R^2 menggambarkan seberapa besar variabilitas variabel dependen (dalam hal ini kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (pelatihan kerja dan disiplin kerja). Dengan kata lain, 61,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh gabungan pelatihan kerja dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran yang cukup signifikan dalam menentukan performa karyawan di organisasi yang diteliti.

Namun, sisa 38,3% variabilitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Menurut Creswell (2019), tidak semua variabel dapat sepenuhnya menjelaskan suatu fenomena karena banyak faktor eksternal atau internal lain yang juga berkontribusi terhadap hasil yang diamati. Oleh karena itu, penelitian lanjutan perlu mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, atau kepemimpinan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji T

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 1,525 yang lebih kecil dari t tabel 2,008, serta nilai signifikansi sebesar 0,133 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Pelatihan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, peningkatan atau perubahan dalam pelatihan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

Sebaliknya, variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dianggap positif dan signifikan. Ini berarti bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat disiplin, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya kedisiplinan sebagai faktor utama dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja di organisasi.

Uji F

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 40,346 yang lebih besar dari nilai F tabel 3,18, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, kedua variabel tersebut bersama-sama berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi.

Temuan ini menegaskan bahwa meskipun secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dipadukan dengan disiplin kerja, keduanya memberikan dampak positif yang berarti terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan pengelolaan keduanya secara terpadu dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan kerja tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan dilaksanakan, belum tentu secara langsung berdampak pada produktivitas atau performa kerja. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti memiliki peranan yang lebih kuat dalam mendorong kinerja karyawan secara signifikan, menandakan pentingnya pembentukan budaya disiplin yang konsisten dalam lingkungan kerja.

Secara simultan, pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, pendekatan yang terpadu antara peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan penguatan kedisiplinan sangat diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Faktor kedisiplinan menjadi fondasi yang memperkuat dampak pelatihan sehingga kedua aspek tersebut harus dikelola secara sinergis.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya manajemen untuk meninjau ulang program pelatihan agar lebih tepat sasaran dan relevan dengan kebutuhan kerja yang ada. Selain itu, perusahaan wajib memperkuat sistem pengawasan dan penegakan disiplin sebagai langkah strategis dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang tidak hanya terampil tetapi juga memiliki komitmen tinggi terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja, sehingga keberlangsungan dan daya saing organisasi dapat terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Azzahra, N. (2023). *The Effect of Work Discipline on Employee Performance in Service Companies*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 10(1), 55–62.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Dewi, I. N., Suharto, S., & Fadilah, R. (2020). The Influence of Job Training and Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(2), 45–54.
- Fadilah, R., & Putra, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Jasa*. Jurnal Manajemen Bisnis, 5(2), 101–109.
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2019). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kurniawan, A., & Fitriani, D. (2019). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(2), 101–108.
- Latifah, N., & Hidayat, D. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 17(1), 45–53.
- Nawangsari, L.C., & Sutanto, E.M. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa*. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(1), 45–53.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
- Nuraini, D., & Prasetyo, H. (2021). *Pelatihan Kerja sebagai Strategi Peningkatan Kompetensi Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(2), 112–120.
- Pramesti, R., & Nugroho, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Sumber Daya Manusia, 12(1), 33–40.

- Prasetyo, R. & Lestari, D. (2021). Effect of Work Discipline on Employee Performance in Government Organizations. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 34–42.
- Putri, A., & Nugroho, R. A. (2020). The Role of Discipline and Motivation on Employee Productivity. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 112–120.
- Putri, D.A., & Hidayat, A. (2023). *The Effect of Training and Discipline on Employee Performance in Manufacturing Companies*. *Jurnal Manajemen Strategik*, 6(1), 91–99.
- Rahayu, S., & Suryani, E. (2019). *Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan di Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(1), 77–85.
- Ramadhan, A., Hidayat, R., & Fitria, Y. (2023). Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance in Service Sector. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 67–78.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rosdiana, R. (2022). *The Effect of Job Training on Employee Performance in the Service Sector*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 76–85.
- Safitri, M. (2023). *Employee Performance Analysis in the Era of Digital Transformation*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kontemporer*, 5(1), 56–64.
- Santoso, S. (2019). *Statistik untuk Penelitian*. PT Elex Media Komputindo.
- Sari, R. (2018). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 99–105.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, H., & Widodo, A. (2022). Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 4(1), 14–21.
- Wahyuni, S., & Ramadhan, M. (2020). *Work Discipline and Its Impact on Employee Performance*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 30–38.
- Wulandari, R. (2020). *Evaluasi Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 27–34.
- Yuliana, D. & Mulyadi, A. (2022). Training Effectiveness and Its Impact on Employee Job Performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 14(1), 23–30.