



OPEN ACCESS

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA AREA  
GELORA BUNG KARNO DI JAKARTA SELATAN**

**Risa Triaudini**

Universitas Pamulang

**Rima Handayani**

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,  
Banten 15417

[rtriaudini@gmail.com](mailto:rtriaudini@gmail.com) , [dosen00551@unpam.ac.id](mailto:dosen00551@unpam.ac.id)

**Abstrak.** Every human resource requires training and discipline in working. Both of these aim to improve employee performance so that they can work optimally. This study aims to examine the effect of job training and work discipline on employee performance at PT. ISS Indonesia Gelora Bung Karno Area, South Jakarta. By using quantitative research methods and a research sample of 64 employees, the results of the study indicate that job training ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) have a positive and significant influence on employee performance ( $Y$ ) at PT.ISS Indonesia Gelora Bung Karno Area, In South Jakarta. The constant ( $a$ ) value of 0.906 states that when job training and work discipline do not increase or do not increase, Employee Performance ( $Y$ ) remains at 0.906. The coefficient of determination R Square value of 0.838 states that the variables of job training and work discipline contribute 83.8% to the Employee Performance variable ( $Y$ ) while the rest comes from other variables not discussed. In the F-test, the significance value of the job training and work discipline variables was  $0.01 < 0.05$ , thus rejecting  $H_0$  and accepting  $H_1$ , indicating a positive effect.

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

**Abstrak.** Setiap sumber daya manusia memerlukan adanya pelatihan dan sikap disiplin dalam bekerja. Keduanya ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan agar dapat bekerja dengan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno Di Jakarta Selatan. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan sampel penelitian sebanyak 64 karyawan, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno Jakarta Selatan. Nilai ( $a$ ) konstanta 0,906 menyatakan bahwasanya ketika pelatihan dan disiplin kerja tidak meningkat atau tidak naik, Kinerja Karyawan ( $Y$ ) tetap bernilai 0,906. Nilai koefisien determinasi R Square 0,838 menyatakan bahwasanya variabel pelatihan dan disiplin kerja memberi kontribusi 83,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sedangkan sisanya berasal dari variabel lain yang tidak dibahas. Pada uji F, nilai signifikansi variabel pelatihan dan disiplin kerja  $0,01 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau diduga terdapat pengaruh positif.

**Kata Kunci:** *Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi tuntutan utama agar organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan zaman. SDM tidak hanya dipahami sebagai individu usia kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengevaluasi, menetapkan, dan mengembangkan tenaga kerja yang terampil serta siap menghadapi dinamika lingkungan kerja modern. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi fondasi bagi keberlanjutan dan daya saing perusahaan.

Esensi SDM merupakan faktor paling fundamental dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan. Dalam lingkup mikro, SDM adalah tenaga kerja yang menjalankan seluruh aktivitas operasional dan manajerial organisasi. Perusahaan dapat dikatakan memiliki nilai dan kinerja yang optimal apabila mampu meningkatkan mutu serta kualitas SDM-nya secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa peningkatan produktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas manusia yang mengelolanya, bukan semata-mata oleh teknologi atau modal.

PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno Jakarta Selatan sebagai perusahaan jasa di bidang Integrated Facility Service (IFS) menghadapi persaingan yang sangat kompetitif. Layanan terpadu yang mencakup kebersihan, keamanan, katering, dan manajemen fasilitas menuntut kualitas pelayanan yang konsisten. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi kebutuhan strategis agar perusahaan mampu mempertahankan mutu layanan, meningkatkan kepuasan klien, dan menjaga eksistensinya di tengah persaingan industri jasa.

Pelatihan karyawan merupakan salah satu upaya penting dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi kerja. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, pemahaman aturan, serta sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, berdasarkan hasil observasi di PT ISS Indonesia, masih ditemukan kendala dalam pelaksanaan pelatihan, terutama terkait materi yang kurang spesifik, kurang variatif, dan belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari adanya kesenjangan partisipasi pelatihan pada tahun 2023–2024, meskipun terjadi peningkatan tingkat keikutsertaan.

Kesenjangan partisipasi pelatihan tersebut berpotensi menghambat optimalisasi kinerja karyawan. Tidak meratanya penerimaan materi pelatihan disebabkan oleh faktor beban kerja tinggi dan prioritas tugas mendesak, sehingga sebagian karyawan tidak memperoleh pengembangan kompetensi yang sama. Padahal, kinerja karyawan merupakan indikator keberhasilan manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketidakefektifan pelatihan dapat berdampak langsung pada kualitas hasil kerja dan produktivitas organisasi.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Data absensi tahun 2023–2024 menunjukkan bahwa meskipun terjadi peningkatan tingkat kehadiran, angka tersebut masih belum mencapai target ideal. Masih adanya alpa, izin, dan fluktuasi kehadiran setiap bulan mencerminkan bahwa disiplin kerja karyawan belum optimal. Kondisi ini diperkuat dengan hasil penilaian kinerja yang menunjukkan bahwa sebagian besar indikator disiplin dan hasil kerja masih berada pada kategori sedang dan belum memenuhi target perusahaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno Jakarta Selatan dinilai belum optimal dan berpotensi menghambat produktivitas perusahaan jika tidak segera ditangani. Pelatihan yang monoton serta disiplin kerja yang belum maksimal dapat berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, guna memberikan kontribusi pemikiran dan rekomendasi bagi perusahaan terkait pentingnya pengelolaan pelatihan dan disiplin kerja sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pelatihan**

Pelatihan menurut Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, adalah semua kegiatan yang bertujuan untuk memberi, memeroleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan dan posisi yang bersangkutan.

### **Disiplin Kerja**

Sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan tertulis atau tidak tertulis disebut disiplin. Peraturan yang dimaksud termasuk lambat masuk, cepat pulang, dan absensi karyawan (Safitri dan Siti Annisa Wahdiniawati, 2023). Oleh karena itu, manajemen harus menghargai sikap indisipliner karyawan ini.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Widodo (Widodo, 2022) Kinerja adalah melakukan tugas dan memperbaikinya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan atau hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika dan moral.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian menggunakan penelitian jenis kuantitatif, jenis ini yang menghasilkan data dalam bentuk angka yang akan disusun berdasarkan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif kausalistik karena penelitian ingin melihat pengaruh hubungan atau pengaruh sebab akibat antar *variable* (Sugiyono, 2022). Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Ibrahim *et al*, 2022). Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh pelatihan dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno di Jakarta Selatan.

### **Populasi dan Sampel**

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 64 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, di mana menurut Sugiyono ini adalah bentuk teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel sehingga seluruh populasi sebanyak 64 karyawan dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2022).

### **Variabel Penelitian**

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

### **Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data yang meliputi uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi, serta uji hipotesis. Uji kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan instrumen layak dan konsisten. Selanjutnya, uji asumsi klasik mencakup uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas melalui nilai VIF dan tolerance, uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, serta uji autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik. Analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan, yang diperkuat dengan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL ANALISIS**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp.Sig. (2-Tailed) > 0,0 sebagaimana gambar hasil uji normalitas di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		64	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.98423688	
Most Extreme Differences	Absolute	.108	
	Positive	.108	
	Negative	-.088	
Test Statistic		.108	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.059	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.060	
	99% Confidence Interval	Lower Bound .054	
		Upper Bound .066	
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Berdasarkan hasil dari uji normalitas diketahui bahwa nilai Asymp.sig. (2-tailed) untuk variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,059. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

### **Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.2  
Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	.906	1.798		.504	.616
	Pelatihan Kerja	.398	.078	.401	5.125	.000
	Disiplin Kerja	.589	.080	.576	7.368	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel pelatihan dan disiplin kerja sebesar 0,422 dan nilai VIF sebesar 2,370 dimana hasil uji dari nilai Tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel pelatihan dan disiplin kerja dalam model regresi.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4.3  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.906	1.798		.504	.616
	Pelatihan Kerja	.398	.078	.401	5.125	<.001
	Disiplin Kerja	.589	.080	.576	7.368	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi  $Y = 0,906 + 0,398X_1 + 0,589X_2$  menunjukkan bahwa apabila pelatihan dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada angka 0,906. Koefisien pelatihan sebesar 0,398 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pelatihan

sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,398 dengan asumsi variabel lain tetap, sedangkan koefisien disiplin kerja sebesar 0,589 menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,589. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan kedua variabel tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

### **Hasil Uji t**

**Tabel 4.4  
Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.906	1.798		.504	.616
	Pelatihan Kerja	.398	.078	.401	5.125	<,001
	Disiplin Kerja	.589	.080	.576	7.368	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada uji-t apabila nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka suatu variabel independent merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent. Didapati menurut tabel di atas bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan  $0,01 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau diduga terdapat pengaruh positif. Begitu juga pada nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar  $0,01 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif.

### **Hasil Uji F**

**Tabel 4.5  
Hasil Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5360.232	2	2680.116	163475	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	1000.071	61	16.395		
	Total	6360.303	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja

Pada uji F apabila nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka suatu variabel independent merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent. Didapati menurut tabel di atas bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan  $0,01 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$

diterima atau diduga terdapat pengaruh positif. Begitu juga pada nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar  $0,01 < 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya terdapat pengaruh positif.

## **PEMBAHASAN**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno Jakarta Selatan. Nilai konstanta sebesar 0,906 menunjukkan bahwa ketika pelatihan tidak mengalami peningkatan, kinerja karyawan tetap berada pada nilai tersebut. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,838 mengindikasikan bahwa pelatihan memberikan kontribusi sebesar 83,8% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$ , sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Reva Diah Lestiana dan Suryadi (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil regresi linier berganda. Nilai konstanta sebesar 0,906 menunjukkan bahwa tanpa peningkatan disiplin kerja, kinerja karyawan tetap pada nilai tersebut. Nilai R Square sebesar 0,838 menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 83,8% terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F memperlihatkan nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$ , sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang menandakan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Inez Khansa Nafilah dan Alnisa Min Fadillah (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Secara simultan, pelatihan (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno Jakarta Selatan. Nilai konstanta sebesar 0,906 menunjukkan bahwa ketika pelatihan dan disiplin kerja tidak mengalami peningkatan, kinerja karyawan tetap berada pada nilai tersebut. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,838 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 83,8% terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dengan nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$  menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Marcell Pratama dan Arman Syah (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

1. Secara parsial, ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno Jakarta Selatan. Hasil ini didukung oleh uji-t yang menunjukkan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Secara deskriptif, variabel pelatihan dinilai oleh responden menggunakan skala likert dengan nilai rata-rata 3,12 tergolong baik karena melampaui batas tengah (nilai rata-rata 3 pada skala 1-5) yang menunjukkan persepsi responden lebih condong ke arah positif daripada netral. Indikator pelatihan yang memiliki pencapaian tertinggi adalah tujuan pelatihan dengan rata-rata 3,24 dengan kategori baik.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno Jakarta Selatan secara parsial. Hasil tersebut didukung oleh nilai signifikansi pada uji-t sebesar  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan penilaian menggunakan skala Likert, tingkat Disiplin Kerja karyawan berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata 3,34 tergolong baik karena melampaui batas tengah (nilai rata-rata 3 pada skala 1-5) yang menunjukkan persepsi responden lebih condong ke arah positif daripada netral. Indikator kedisiplinan yang paling menonjol dan mendapat nilai tertinggi dari responden adalah konflik karyawan dengan rata-rata 3,48 dengan kategori baik.
3. Secara simultan pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno Jakarta Selatan. Bukti signifikansi simultan ini dikuatkan oleh hasil uji-F dengan nilai  $0,001 < 0,05$ . Kontribusi pengaruh kedua variabel independen ini terhadap kinerja karyawan sangat substansial, mencapai 83,8% (ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,838), sedangkan sisa 16,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Variabel kinerja karyawan sendiri, berdasarkan penilaian rata-rata responden pada skala Likert, berada pada kategori dengan nilai rata-rata 3,45. Indikator kinerja karyawan yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah kecakapan mental dengan rata-rata 3,51.

## **SARAN**

1. Variabel Pelatihan  
Variabel pelatihan (X1) perlu diperhatikan terutama instrumen kelima “waktu pelatihan”. Oleh karena itu PT. ISS Indonesia Area Gelora Bung Karno Jakarta Selatan perlu melakukan evaluasi terkait waktu pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas dan performa kinerja karyawan secara lebih optimal.
2. Variabel Disiplin Kerja  
Variabel disiplin kerja (X2) perlu dilakukan intervensi secara terstruktur terutama pada instrumen keenam “konflik karyawan”. Perusahaan dapat berperan sebagai mediator dan berkomitmen secara bersama untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.
3. Variabel Kinerja Karyawan  
Variabel kinerja karyawan (Y) perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi khususnya pada instrumen kesatu “hasil kerja”. Perusahaan dapat memberikan apresiasi atau

reward untuk menstimulasi semangat kerja kawan dan meningkatkan loyalitas kerja mereka.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Karimuddin dkk. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Dyah Pratiwi, dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4(3).
- Elsya Azkiyah Fangiziah, dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Indonesian Journal Innovation Multidisiplinier Research, 1(3).
- Fajri, Chotamul dan Herik Dalmar. (2020). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Karya Tanggerang Selatan. Jurnal Invest: Jurnal Inovasi, Bisnis dan Akuntansi, 1(2).
- Hamid, Muhammad Nawal dkk. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi pada Departemen Produksi pada Salah Satu Perusahaan Tambang di Indonesia. Jurnal J-Mas, 9(2).
- Handayani, Rima dan Silpia Oktapiiani. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA), 1(3).
- Handoko. (2022). Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Harahap, Putra. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep). Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Hasibuan, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Ketut Wira Parta, dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Paris: Jurnal pariwisata dan bisnis, 2(8).
- Ibrahim, Andi. (2022). Metodologi Penelitian. Makassar: Gunadarma Ilmu.
- Indrastuti, Sri. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik (Edisi Revisi). Riau: UR Press.
- Inzani, J Fuji dkk. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. F-JIM, 6(2).

- Lestiana, Reva Diah dan Suryadi. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keahlian dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(3).
- Mahsun, M. (2022). Pengukuran Kinerja Sektor Pelayanan Publik. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, AAAP. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Nafilah, Inez Khansa dan Alnisa Min Fadlillah. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1).
- Nurhikma Yasin, dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Belopa. Seiko: *Journal of Management & Business*, 6(1).
- Nuryadi et al. (2022). Dasar-Dasar Statistik Penelitian. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Pratama, Marcell dan Arman Syah. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT Robere Manajemen Indonesia Jakarta. *Jurnal Konsisten*, 1(1).
- Pricilia, Tiara et al. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi. Kampus Akademik Publising: *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(7).
- Rahardjo, Daniel Adi Setya. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rifqah Harahap dan Hennika Sijabat. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 4(1). Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6359>.
- Rismayanti, Inna dan Irwansyah. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalasia Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 2(8).
- Safitri, Sopiyah dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Liong Indotasa Bogor. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2).
- Sahir, Syafrida Hafni dkk. (2021). Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM. Medan: Yayasan Kita Menulis.

- Siagaan, Sondang P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silmi, Nizamuddin. (2024). Perencanaan Dalam Ilmu Pengantar Manajemen. Journal of Student Research, 2(1).
- Simamora, Henry. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susan, Eri. (2022). "Manajemen Sumber Daya Manusia" Adaara, 9(2).
- Sutrisno, Edy. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahyuningsih, Sri. (2022). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Warta, 60.
- Wibowo, Agus. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Widodo, Eko Suparno. (2022). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winata, Clarrista. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Techno Abadi. Jurnal Intelek dan Cendekiawan, 1(1).
- Yasin, Nurhikma dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Belopa. Jurnal Seiko, 6(1).
- Yuliawati, Eni dan Nopi Oktavianti. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. Jurnal Cakrawala, 1(1).