

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MULTI PRIMA USAHATAMA SITE CIUJUNG**

Siti Annisya<sup>1</sup>, Sela Novitasari<sup>2</sup>, Feby Arma Putra<sup>3</sup>,

<sup>1</sup> Universitas Pamulang, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Pamulang, Indonesia

Email [sitiannisya@gmail.com](mailto:sitiannisya@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen10128@unpam.ac.id](mailto:dosen10128@unpam.ac.id)<sup>2</sup>, [dosen03429@unpam.ac.id](mailto:dosen03429@unpam.ac.id)<sup>3</sup>

### **Article history:**

Received: 21-01-2026

Revised 21-01-2026

Accepted 01-01-2026

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Prima Usahatama Site Ciujung, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel probability sampling, sehingga diperoleh 126 responden. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,520, yang menunjukkan bahwa 52,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan disiplin kerja yang konsisten dan program pelatihan kerja yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja; Pelatihan Kerja. Kinerja Karyawan. PT. Multi Prima Usahatama Site

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of work discipline and job training on employee performance at PT Multi Prima Usahatama Site Ciujung, both partially and simultaneously. The study used a quantitative method with probability sampling techniques, resulting in 126 respondents. Data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, descriptive analysis, and multiple regression analysis. The results of the study indicate that work discipline has a significant effect on employee performance, as well as job training has a significant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline and job training have a significant effect on employee performance with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.520, which indicates that 52.0% of employee performance variation can be explained by these two variables, while the rest is influenced by other factors outside the study. These findings emphasize the importance of implementing consistent work discipline and effective job training programs in improving employee performance.

**Keywords:** Work Discipline; Job Training; Employee Performance. PT. Multi Prima Usahatama Site

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan didirikan dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada peran sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Salah satu upaya penting untuk menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan adalah dengan meningkatkan serta mempertahankan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal. Kinerja individu dalam

organisasi menjadi kunci keberhasilan produktivitas karena merupakan hasil kerja yang dicapai secara bersama-sama oleh individu dan sumber daya lainnya berdasarkan standar dan mutu yang telah ditetapkan<sup>1</sup>.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih tertib, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan aturan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu menanamkan dan menumbuhkan sikap disiplin kerja pada setiap karyawan sebagai bagian dari budaya organisasi.

Selain disiplin kerja, pelatihan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sehingga dapat menunjang pelaksanaan tugas secara lebih efektif dan efisien. Melalui pelatihan yang tepat, karyawan diharapkan menjadi lebih termotivasi dan produktif. Namun, dalam praktiknya, pimpinan perusahaan sering menghadapi permasalahan ketika pelatihan yang diberikan belum memberikan hasil yang optimal, baik dari sisi efektivitas maupun efisiensi, sehingga dampakya terhadap peningkatan kinerja karyawan belum maksimal<sup>2</sup>.

Manusia merupakan pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Sebaliknya, rendahnya kemampuan dan keterampilan karyawan akan berdampak pada rendahnya kinerja dan produktivitas perusahaan. Tinggi rendahnya disiplin kerja serta pengetahuan dan keterampilan karyawan secara langsung memengaruhi kinerja karyawan dan kemampuan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Apabila kedisiplinan dan keterampilan kerja karyawan rendah, maka hal tersebut dapat menjadi hambatan serius bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya<sup>3</sup>.

Sejalan dengan uraian tersebut, PT Multi Prima Usahatama Site Ciujung merupakan perusahaan jasa logistik yang berdiri sejak tahun 2013 dan berlokasi di Jl. Raya Serang–Jakarta, Kecamatan Sentul, Kabupaten Serang. Perusahaan ini bergerak dalam jasa logistik pengangkutan tanah, limbah, dan pasir yang menuntut ketepatan waktu, ketelitian, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus secara konsisten menerapkan disiplin kerja serta menyelenggarakan pelatihan kerja guna meningkatkan sikap kedisiplinan dan keterampilan karyawan, sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu dan tepat sasaran.

Sejalan dengan penjelasan diatas, PT Multi Prima Usahatama Site Ciujung yang merupakan perusahaan jasa logistik yang berdiri sejak tahun 2013 yang berlokasi pada Jl.Raya Serang-Jakarta, kec.

---

1

<sup>2</sup> Pengaruh Disiplin and Pelatihan Kerja, “Jurnal Pelita Manajemen Jurnal Pelita Manajemen Pendahuluan” 02, no. 01 (2023): 91–98.

<sup>3</sup> Pengaruh Risiko and D A N Kebermanfaatan, “Pengaruh Risiko, Kemudahan, Dan Kebermanfaatan Terhadap Minat Beli Di Mall of Serang” 06, no. 02 (2025): 74–86.

Sentul, Kab. Serang PT Multi Prima Usahatama Site Ciujung merupakan jasa logistik pengantaran tanah, limbah dan pasir yang harus terus menerus melakukan kedisiplinan kepada karyawan dan juga mengadakan pelatihan kepada karyawan guna sikap kedisiplinan dan keterampilan karyawan terus meningkat sehingga setiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu dan tepat sasaran.

### **Research Gap.**

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan variasi tingkat pengaruh dan kontribusi masing-masing variabel, terutama pada sektor jasa logistik yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko dan tuntutan operasional yang tinggi. Selain itu, masih terbatas penelitian yang mengkaji pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan pada perusahaan jasa logistik lokal, khususnya pada PT Multi Prima Usahatama Site Ciujung. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris yang lebih spesifik dan kontekstual<sup>4</sup>.

### **Urgensi Penelitian.**

Penelitian ini menjadi penting mengingat persaingan industri jasa logistik yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi, disiplin, dan kompeten. Apabila perusahaan tidak mampu mengelola disiplin kerja dan pelatihan kerja secara optimal, maka produktivitas dan kualitas layanan perusahaan dapat menurun. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris yang dapat menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan disiplin kerja dan pelatihan kerja yang efektif<sup>5</sup>.

### **Kontribusi Penelitian.**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa logistik. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Multi Prima Usahatama Site Ciujung dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Sela Novitasari, Fanny Adinda Putri, and Universitas Sutomo, "KARIR: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 2, No.2, Oktober 2023" 2, no. 2 (2023).

<sup>5</sup> Sela Novitasari and Ade Ratna Sari, "PENGARUH HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA LAYANAN DINE-IN DI MCDONALDS" 07, no. 01 (2025).

<sup>6</sup> Rizki Rahayu Pratama et al., "Implementasi Penyusunan Pencatatan Operasional Kas Kecil Di Bidang Digital Marketing Pada Smk 17 Kota Cilegon" 6, no. 2 (2025): 1082–91.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui analisis statistik. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk menguji hipotesis pada populasi atau sampel tertentu dengan data berupa angka. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan data yang diperoleh dari responden<sup>7</sup>.

### **Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Multi Prima Usahatama Site Ciujung, yang berlokasi di Kabupaten Serang. Waktu penelitian dimulai dari penyusunan proposal pada November 2024 hingga pelaksanaan dan pengolahan data penelitian pada Desember 2025.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Multi Prima Usahatama Site Ciujung yang berjumlah 184 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Berdasarkan teknik tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 126 responden.

### **Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2019), variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan variabel dependen<sup>8</sup>.

Variabel independent pada penelitian ini yaitu

#### **1. Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan<sup>9</sup>.

Indikator disiplin kerja mengacu pada teori yang meliputi:

---

<sup>7</sup> Risiko and Kebermanfaatan, "Pengaruh Risiko, Kemudahan, Dan Kebermanfaatan Terhadap Minat Beli Di Mall of Serang."

<sup>8</sup> "1, 2, 1, 2," 5, no. 3 (2025): 822–37.

<sup>9</sup> Ian Nurpatria Suryawan and Andia Salsabilla, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, no. 1 (2022): 137, <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>.

- Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan
- Penggunaan waktu kerja secara efektif
- Tanggung jawab dalam pekerjaan
- Tingkat absensi

## 2. **Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Afandi, 2018).

Indikator pelatihan kerja meliputi:

- Tujuan pelatihan
- Materi pelatihan
- Metode pelatihan
- Peserta pelatihan
- Kompetensi pelatih

## 3. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2019), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen.

**Kinerja Karyawan (Y)** didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu (Kasmir, 2016).

Indikator kinerja karyawan meliputi:

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Ketepatan waktu
- Efektivitas kerja
- Kebutuhan akan pengawasan
- Hubungan antarperseorangan

Menurut sugiyono (2019:69) variabel dependen atau terikat adalah “ variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas<sup>10</sup> “.

Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y), Menurut kasmir (2016: 182)<sup>11</sup> mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Adapun

---

<sup>10</sup> Novitasari and Sari, “PENGARUH HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA LAYANAN DINE-IN DI MCDONALDS.”

<sup>11</sup> Hendra Hendra, “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 1–12, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>.

indikator yang digunakan yaitu : 1). Kualitas kerja, 2). Kuantitas kerja, 3). Ketepatan waktu, 4). Efektifitas, 5). Kebutuhan akan pengawasan 6). hubungan antar perseorangan.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dilakukan secara sistematis dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji Instrumen, meliputi uji validitas dan uji reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik, yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas
3. Analisis Deskriptif, untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian
4. Analisis Regresi Linier, untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel independent terhadap variabel dependen
5. Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi, untuk mengetahui tingkat hubungan dan besarnya kontribusi pengaruh
6. Uji Hipotesis, menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan)

### **PEMBAHASAN DAN ANALISIS**

Penelitian ini dilakukan pada Departemen Distribusi PT Multi Prima Usahatama Site Ciujung, yang merupakan bagian strategis mengingat perusahaan bergerak di bidang jasa logistik pengiriman barang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 126 responden. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan, yang digunakan untuk memberikan gambaran umum kondisi responden dalam penelitian ini.

#### **Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Disiplin kerja memiliki nilai 0,744, pelatihan kerja sebesar 0,872, dan kinerja karyawan sebesar 0,880. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan konsisten dan layak digunakan dalam penelitian.

#### **Uji Asumsi Klasik**

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Monte Carlo sebesar  $0,066 > 0,05$ , yang berarti data berdistribusi normal. Hal ini juga diperkuat oleh grafik Normal Probability Plot yang menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal.

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,618 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1,618 ( $< 10$ ) pada masing-masing variabel independen. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,475 dan pelatihan kerja sebesar 0,283, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### **Analisis Regresi**

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa:

- Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 17,908 + 0,711X_1$

- Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13,169 + 0,691X_2$

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan:  
 $Y = 9,409 + 0,361X_1 + 0,496X_2$

#### **Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,721, yang menunjukkan hubungan kuat antara disiplin kerja dan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,520, yang berarti bahwa 52,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan pelatihan kerja, sedangkan 48,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

#### **Uji Hipotesis**

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pembahasan**

##### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multi Prima Usahatama Site Ciujung. Karyawan yang memiliki tingkat kepatuhan tinggi terhadap peraturan perusahaan, mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta memiliki tanggung jawab yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Hasibuan (2020) dan Rivai (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan karena menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Temuan ini mendukung hasil penelitian Afandi (2018) serta Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja yang efektif dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara simultan, disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 52,0%. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara penerapan disiplin kerja yang konsisten dan pelatihan kerja yang terencana mampu meningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Sutrisno

(2019) yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus mengintegrasikan aspek perilaku kerja dan pengembangan kompetensi karyawan.

### **Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian ini, manajemen PT Multi Prima Usahatama Site Ciujung disarankan untuk:

1. Menerapkan sistem disiplin kerja yang konsisten dan adil guna meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan.
2. Menyelenggarakan program pelatihan kerja yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan operasional, khususnya di bidang jasa logistik.
3. Mengintegrasikan kebijakan disiplin kerja dan pelatihan kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multi Prima Usahatama Site Ciujung. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan yang terencana dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
3. Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### **Implikasi Praktis**

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT Multi Prima Usahatama Site Ciujung untuk:

1. Menerapkan dan menegakkan disiplin kerja secara konsisten dan berkeadilan guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif.
2. Menyusun dan melaksanakan program pelatihan kerja secara berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional perusahaan, khususnya pada sektor jasa logistik.
3. Mengintegrasikan kebijakan disiplin kerja dan pelatihan kerja sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Variabel penelitian hanya terbatas pada disiplin kerja dan pelatihan kerja, sehingga belum mencakup faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.
2. Penelitian dilakukan pada satu perusahaan dan satu departemen, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas ke perusahaan atau sektor industri lainnya.
3. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang bersifat persepsi responden, sehingga memungkinkan adanya subjektivitas dalam pengisian.

### **Saran Penelitian Lanjutan**

Berdasarkan keterbatasan tersebut, saran untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Menambahkan variabel lain yang relevan dengan kinerja karyawan agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.
2. Memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.
3. Mengombinasikan metode kuantitatif dengan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

“1 , 2 , 1 , 2 ,” 5, no. 3 (2025): 822–37.

Disiplin, Pengaruh, and Pelatihan Kerja. “Jurnal Pelita Manajemen Jurnal Pelita Manajemen  
Pendahuluan” 02, no. 01 (2023): 91–98.

Hendra, Hendra. “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3,  
no. 1 (2020): 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>.

Novitasari, Sela, Fanny Adinda Putri, and Universitas Sutomo. “KARIR: Jurnal Ilmiah Manajemen,  
Volume 2, No.2, Oktober 2023” 2, no. 2 (2023).

Novitasari, Sela, and Ade Ratna Sari. “PENGARUH HARGA DAN PROMOSI TERHADAP  
KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA LAYANAN DINE-IN DI MCDONALDS” 07, no. 01  
(2025).

- Pratama, Rizki Rahayu, Intan Pandini, Sofie Fitria Sari, Muhamad Ajhar, Sela Novitasari, and Ade Ridwan. "Implementasi Penyusunan Pencatatan Operasional Kas Kecil Di Bidang Digital Marketing Pada Smk 17 Kota Cilegon" 6, no. 2 (2025): 1082–91.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Berta Saulina L, and Rona Tanjung. "Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 2 (2021): 153.  
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9084>.
- Risiko, Pengaruh, and D A N Kebermanfaatan. "Pengaruh Risiko, Kemudahan, Dan Kebermanfaatan Terhadap Minat Beli Di Mall of Serang" 06, no. 02 (2025): 74–86.
- Suryawan, Ian Nurpatia, and Andia Salsabilla. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, no. 1 (2022): 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>.
- Ummah, Masfi Sya'fiatul. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title." *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2019): 1–14.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Wahyuni, A., & Suryalena, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur (Doctoral dissertation, Riau University).
- Wasisto, A. G., & Rizal, N. A. (2021). Analisis determinan profitabilitas perusahaan manufaktur pada 2014-2019. *Journal of Business and Banking*, 10(2), 291.
- Wibowo, B. T., Nurrofi, A., Mahmud, N., & Ismanto, F. (2024). Meningkatkan Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia Pada Budi Daya Lebah Klanceng. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(5), 8558-8561.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (edisi keli)*, Rajagrafindo persada.
- Wirawan, I. K. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kesari Haven Villa Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

Wulandari, E. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan Pt. Usaha kiat permata di batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 417-427.

Zultilhansyah, Z., & Haryanti, I. (2020). Pengaruh ekuitas merek (brand equity) terhadap proses keputusan pembelian sepeda motor Yamaha NMAX pada dealer Yamaha Tugu Mas Bima. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 4(2), 90-97.