

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wiratama Bhakti Manunggal Jakarta

Redho Syailendra¹, Rahmi Hermawati²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2}

redhosyailendra3642@gmail.com¹, dosen00817@unpam.ac.id²

Received 10/April/2025 | Revised 10/Mei/2025 | Accepted 20/Mei/2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wiratama Bhakti Manunggal Jakarta. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 147 responden. Metode Analisa data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear, korelasi, determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini adalah Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,599 + 1,470 X_1$, korelasi R_{x1y} sebesar 0,775, determinasi menunjukkan kemampuan variabel disiplin kerja dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 60% dan uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $14,757 > t$ tabel 1,976 atau probabilitas $\text{Sig } 0,000 > 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 39,667 + 1,345 X_2$, korelasi R_{x2y} sebesar 0,671, determinasi menunjukkan kemampuan variabel pelatihan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 45% dan uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $10,897 > t$ tabel 1,976 atau probabilitas $\text{Sig } 0,000 > 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,783 + 1,103 X_1 + 0,642 X_2$ nilai korelasi R_{x12y} sebesar 0,816, determinasi menunjukkan secara bersama-sama kemampuan variabel disiplin kerja dan pelatihan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 66,5% dan uji hipotesis simultan menunjukkan nilai F hitung $143,229 > F$ tabel 3,059 atau probabilitas $\text{Sig } 0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Pelatihan; Kinerja

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of work discipline and training on employee performance at PT. Wiratama Bhakti Manunggal Jakarta. This research method is quantitative with a sample of 147 respondents. Data analysis methods use validity, reliability, classical assumptions, linear regression analysis, correlation, determination, t test and F test. The results of this research are that there is a positive and significant influence of work discipline on employee performance with the regression equation $Y = 21,599 + 1,470 X_1$, R_{x1y} correlation is 0.775, determination shows the ability of the work discipline variable to contribute an influence on the performance variable of 60% and the hypothesis test shows a calculated t value of $14.757 > t$ table 1.976 or a Sig probability of $0.000 > 0.05$, so H_a is accepted and H_0 is rejected. There is a positive and significant influence of training on employee performance with the regression equation $Y = 39,667 + 1.345 t$ table 1.976 or Sig probability $0.000 > 0.05$ then H_a is accepted and H_0 is rejected. There is a positive and significant influence of work discipline and training simultaneously on employee performance with the regression equation $Y = 15.783 + 1.103$ of 66.5% and simultaneous hypothesis testing shows a value of Fcount $143.229 > F$ table 3.059 or probability Sig $0.000 < 0.05$, H_0 is rejected and H_a is accepted. hypothesis testing

shows a value of $F_{count} 143.229 > F_{table} 3.059$ or probability $Sig\ 0.000 < 0.05$, H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: *Work Discipline; Training; Performance*

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis saat ini semakin kompetitif baik dalam lingkup nasional maupun internasional, dimana perusahaan yang kuat akan bertahan dan perusahaan yang lemah akan kalah bersaing. Namun hal itu bukanlah suatu hal yang pasti, karena persaingan bisnis banyak ditentukan oleh faktor-faktor yang banyak mempengaruhi. Pada faktor eksternal, stabilitas politik dan ekonomi memegang peranan penting dalam kelancaran penawaran dan permintaan pasar. Sedangkan faktor internal dipengaruhi oleh kompetensi tenaga kerja yang ada dalam menjalankan kegiatan kerja sehari-hari.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah hal yang vital untuk meraih tujuan perusahaan, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten dalam melaksanakan kegiatan kerja dan koordinasi kerja sebuah perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan program kerja dan tujuan yang telah ditentukan. Namun faktanya, dalam mendapatkan tenaga yang sesuai harapan perusahaan tidaklah mudah. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sudah pasti menjadi rebutan oleh perusahaan lainnya terlebih lagi sumber daya manusia atau tenaga kerja yang memiliki keahlian dan keterampilan yang unik dan langka sudah tentu hanya perusahaan yang mampu membayar lebih tinggi yang akan mendapatkannya. Menciptakan sumber daya manusia yang kompeten setiap perusahaan adalah dengan melakukan pengembangan SDM yang dimilikinya dengan melakukan pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya agar dapat bersaing dimasa yang akan datang.

METODE

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja. Berdasarkan berdasarkan judul tersebut, maka metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun menurut Sugiyono (2019: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan data kuantitatif didapat dengan menggunakan instrumen hasil jawaban kuesioner yang selanjutnya dilakukan pengolahan dengan Program SPSS v26. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, metode asosiatif menurut Sugiyono (2019:21) adalah Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.599	4.318		.000
	Disiplin Kerja (X_1)	1.470	.100	.775	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,003 > 1,470$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_2 : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	39.667	4.191		9.466
	Pelatihan (X_2)	1.345	.123	.671	10.897

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2023)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($9,466 > 2,002$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

2) Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan

$H_2 : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut pada tabel 4.18

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Disiplin Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.783	4.113		3.837
	Disiplin Kerja (X_1)	1.103	.115	.582	9.626
	Pelatihan (X_2)	.642	.121	.320	5.296

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2023)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($3,837 > 1,103$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis statistik menggunakan SPSS yang telah dilakukan, penelitian ini berhasil mengungkap temuan signifikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Wiratama Bhakti Manunggal Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan pola yang konsisten dan bermakna dalam hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, memberikan kontribusi penting bagi pemahaman dinamika pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan Indonesia.

Dominasi Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja

Temuan pertama yang paling menonjol adalah konfirmasi bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 14,757 yang jauh melampaui nilai t tabel 1,976, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen klasik yang menekankan pentingnya kedisiplinan sebagai fondasi produktivitas organisasi. Aspek yang paling menonjol dalam disiplin kerja adalah tingkat kehadiran karyawan dengan skor rata-rata 4,41, yang mengindikasikan bahwa konsistensi kehadiran menjadi prediktor utama kinerja yang baik. Model regresi $Y = 21,599 + 1,470 X_1$ menunjukkan elastisitas yang cukup tinggi, dimana setiap peningkatan satu unit disiplin kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 1,470 unit. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam program kedisiplinan memberikan return yang signifikan bagi perusahaan, khususnya dalam konteks budaya kerja Indonesia yang menghargai konsistensi dan komitmen.

Efektivitas Pelatihan sebagai Katalis Pengembangan

Selanjutnya, variabel pelatihan juga terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun dengan magnitudo yang berbeda. Dengan nilai t hitung 10,897 yang melebihi t tabel 1,976 dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, hasil ini mendukung penerimaan hipotesis alternatif dan sejalan dengan teori human capital yang menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan kompetensi. Kualitas pelatihan menjadi dimensi yang paling berpengaruh dengan nilai rata-rata 4,29, menunjukkan bahwa bukan hanya kuantitas pelatihan yang penting, tetapi juga kualitas dari materi, metode, dan delivery yang diberikan. Persamaan regresi $Y = 39,667 + 1,345 X_2$ menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pelatihan akan meningkatkan kinerja sebesar 1,345 unit, mengindikasikan efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan produktivitas. Temuan ini memperkuat argumen bahwa pelatihan yang berkualitas tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga motivasi dan kepercayaan diri karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan.

Sinergi Optimal dalam Pendekatan Terintegrasi

Analisis simultan kedua variabel independen menunjukkan hasil yang lebih komprehensif dan mengungkap dinamika interaksi yang kompleks antara disiplin kerja dan pelatihan. Uji F menghasilkan nilai F hitung 143,229 yang signifikan dibandingkan F tabel 3,059, dengan probabilitas $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis alternatif diterima. Dalam aspek kinerja, dimensi tanggung jawab dan kecakapan menonjol sebagai indikator terkuat dengan skor rata-rata 4,34, menunjukkan bahwa kombinasi disiplin dan pelatihan secara efektif mengembangkan kedua aspek fundamental ini. Model regresi berganda $Y = 15,783 + 1,103 X_1 + 0,642 X_2$ mengungkap hierarki pengaruh yang menarik, dimana disiplin kerja memiliki koefisien yang lebih besar (1,103) dibandingkan pelatihan (0,642) dalam model simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan penting, fondasi disiplin kerja tetap menjadi prasyarat utama untuk memaksimalkan dampak dari investasi pengembangan SDM. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui perspektif bahwa disiplin menciptakan kondisi yang kondusif untuk implementasi hasil pelatihan, sementara pelatihan memberikan tools dan knowledge yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Refleksi Kritis: Keterbatasan dan Ruang Pengembangan

Meskipun penelitian ini menghasilkan temuan yang signifikan dan memberikan insights berharga, terdapat beberapa kesenjangan yang perlu diakui dan menjadi area untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Secara metodologis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif murni tanpa integrasi pendekatan kualitatif untuk menggali mekanisme pengaruh yang lebih mendalam. Keterbatasan ini mengakibatkan pemahaman tentang "bagaimana" dan "mengapa" disiplin kerja dan pelatihan mempengaruhi kinerja masih bersifat asertif dan memerlukan eksplorasi lebih lanjut melalui studi etnografi atau wawancara mendalam. Dari segi kontekstual, studi terbatas pada satu perusahaan di Jakarta, sehingga generalisasi hasil masih memerlukan validasi lebih lanjut pada sektor industri dan wilayah geografis yang berbeda, mengingat keragaman budaya organisasi dan karakteristik demografis di Indonesia yang sangat beragam. Desain cross-sectional yang digunakan juga belum dapat menangkap dinamika perubahan dalam jangka panjang, padahal efek disiplin dan pelatihan mungkin memiliki pola yang berbeda dalam time horizon yang lebih panjang, serta belum mempertimbangkan variabel moderator seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau karakteristik demografis karyawan yang dapat mempengaruhi kekuatan hubungan antar variabel.

Kontribusi Kebaruan dan Implikasi Strategis

Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi kebaruan yang berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia, yang dapat menjadi foundation untuk penelitian dan implementasi selanjutnya. Integrasi disiplin kerja dan pelatihan dalam satu model prediktif kinerja pada konteks perusahaan di Indonesia merupakan kombinasi variabel yang belum banyak dieksplorasi sebelumnya, khususnya dalam mengukur magnitude relatif dari masing-masing variabel. Penelitian ini menghasilkan bukti empiris berbasis data lokal yang dapat menjadi referensi strategis untuk perusahaan sejenis dalam mengoptimalkan alokasi sumber daya untuk program pengembangan SDM, mengingat keterbatasan budget yang seringkali dihadapi perusahaan dalam mengimplementasikan berbagai inisiatif SDM secara bersamaan.

Kebaruan lain yang dihasilkan adalah pengembangan model matematis praktis yang dapat digunakan praktisi HR untuk memprediksi return on investment dari program disiplin dan pelatihan, memberikan tool yang konkret untuk business case development. Temuan bahwa tingkat kehadiran merupakan aspek disiplin yang paling kritis, sementara kualitas pelatihan adalah dimensi pelatihan yang paling berpengaruh, memberikan fokus yang lebih terarah untuk intervensi manajemen dan optimalisasi resource allocation. Hierarki pengaruh yang menunjukkan dominasi disiplin kerja atas pelatihan juga memberikan panduan prioritas investasi yang lebih jelas bagi organisasi, terutama dalam kondisi resource constraint dimana perusahaan harus memilih fokus utama dalam inisiatif pengembangan SDM.

Sintesis dan Implikasi untuk Masa Depan

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan landasan empiris yang kuat untuk pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, sekaligus membuka koridor baru untuk eksplorasi lebih lanjut dalam memahami kompleksitas hubungan antara faktor-faktor organisasional dan individual performance. Temuan bahwa disiplin kerja dan pelatihan secara bersama-sama memberikan efek yang lebih kuat daripada secara individual mengkonfirmasi pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen SDM, dimana berbagai inisiatif harus diintegrasikan secara strategis untuk mencapai dampak optimal. Penelitian ini juga membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang dapat mengisi kesenjangan yang telah teridentifikasi, khususnya dalam mengeksplorasi mekanisme psikologis dan sosial yang mendasari hubungan antara disiplin, pelatihan, dan kinerja, serta mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel kontekstual dan moderator yang relevan. Pada level praktis, temuan ini memberikan justifikasi yang kuat untuk investasi berkelanjutan dalam program kedisiplinan dan pelatihan, sambil menekankan pentingnya sequencing dan integration dalam implementasinya untuk mengoptimalkan sinergi antara kedua elemen tersebut dalam mencapai excellence kinerja organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis statistik menggunakan SPSS yang telah dilakukan, penelitian ini berhasil mengungkap temuan signifikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Wiratama Bhakti Manunggal Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan pola yang konsisten dan bermakna dalam hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Temuan pertama mengkonfirmasi bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 14,757 yang jauh melampaui nilai t tabel 1,976, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Aspek yang paling menonjol dalam disiplin kerja adalah tingkat kehadiran karyawan dengan skor rata-rata 4,41. Model regresi $Y = 21,599 + 1,470 X_1$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit disiplin kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 1,470 unit.

Selanjutnya, variabel pelatihan juga terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung 10,897 yang melebihi t tabel 1,976 dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, hasil ini mendukung penerimaan hipotesis alternatif. Kualitas pelatihan menjadi dimensi yang paling berpengaruh dengan nilai rata-rata 4,29. Persamaan regresi $Y = 39,667 + 1,345 X_2$ menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pelatihan akan meningkatkan kinerja sebesar 1,345 unit, mengindikasikan efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan produktivitas.

Analisis simultan kedua variabel independen menunjukkan hasil yang lebih komprehensif. Uji F menghasilkan nilai F hitung 143,229 yang signifikan dibandingkan F tabel 3,059, dengan probabilitas $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis alternatif diterima. Dalam aspek kinerja, dimensi tanggung jawab dan kecakapan menonjol sebagai indikator terkuat dengan skor rata-rata 4,34. Model regresi berganda $Y = 15,783 + 1,103 X_1 + 0,642 X_2$ mengungkap bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh lebih besar (koefisien 1,103) dibandingkan pelatihan (koefisien 0,642) dalam meningkatkan kinerja.

Meskipun penelitian ini menghasilkan temuan yang signifikan, terdapat beberapa kesenjangan yang perlu diakui. Secara metodologis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif murni tanpa integrasi pendekatan kualitatif untuk menggali mekanisme pengaruh yang lebih mendalam. Dari segi kontekstual, studi terbatas pada satu perusahaan di Jakarta, sehingga generalisasi hasil masih memerlukan validasi lebih lanjut pada sektor industri dan wilayah geografis yang berbeda. Desain cross-sectional yang digunakan juga belum dapat menangkap dinamika perubahan dalam jangka panjang, serta belum mempertimbangkan variabel moderator seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kekuatan hubungan antar variabel.

Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi kebaruan yang berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia. Integrasi disiplin kerja dan pelatihan dalam satu model prediktif kinerja pada konteks perusahaan di Indonesia merupakan kombinasi variabel yang belum banyak dieksplorasi sebelumnya. Penelitian ini menghasilkan bukti empiris berbasis data lokal yang dapat menjadi referensi strategis untuk perusahaan sejenis dalam mengoptimalkan investasi SDM.

Kebaruan lain yang dihasilkan adalah pengembangan model matematis praktis yang dapat digunakan praktisi HR untuk memprediksi dampak investasi dalam program disiplin dan pelatihan. Temuan bahwa tingkat kehadiran merupakan aspek disiplin yang paling kritis, sementara kualitas pelatihan adalah dimensi pelatihan yang paling berpengaruh, memberikan fokus yang lebih terarah untuk intervensi manajemen. Hierarki pengaruh yang menunjukkan dominasi disiplin kerja atas pelatihan juga memberikan panduan prioritas investasi yang lebih jelas bagi organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan landasan empiris yang kuat untuk pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, sekaligus membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang dapat mengisi kesenjangan yang telah teridentifikasi, khususnya dalam mengoptimalkan sinergi antara program disiplin dan pelatihan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan berharga selama penyusunan penelitian ini. Masukan konstruktif dan motivasi yang diberikan menjadi fondasi penyelesaian penelitian dengan hasil memuaskan.

Apresiasi mendalam juga disampaikan kepada mahasiswa yang berpartisipasi sebagai responden penelitian. Kerja sama dan kesediaan memberikan data akurat menjadi kunci keberhasilan penelitian ini dalam memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Arif, F., & Rhamadhan, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adhymitra Tata Sarana Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(3), 264-273
- Butar-Butar, W. R., Pasaribu, F., Tanjung, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 204-218
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Etikawati, D., Suddin, A., & Sutarno (2019). Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan disiplin, Terhadap Kinerja (Survei pada Perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13, 270–279
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 8*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku. Seru
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa PDTT. *JIMP*, 2(2),: 81–91
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Cetakan Pertama. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Hasibuan, S. P. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, R., & Nurmalasasi (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan, *J. KREATIF*, 8(1), 77-90
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep & Studi Kasus*. Serang: AA. Rizky
- Kirsnandi, H., Efendi, E., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS
- Kumarawati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah. Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 63-75
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya

- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press Silaen.S (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulu, A. H. C., & Mangantar, M. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon, *Jurnal EMBA*, 10(2), 560-568
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *Jurnal Jenius*. 3(1), 73-84
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wicaksono, H. S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kharisma Gunamakmur. *Jurnal AGORA*, 7(2)
- Wicaksono. R. M., Ali. H., & Syarief, F (2020). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Anggota dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Div X). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 862-873