

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poli Warna Indonesia

Ahmad Rapiudinsyah^{1*}, Hamid Halin², Emilda³

^{1,2,3} Universitas Indo Global Mandiri, Jl. Jend. Sudirman Km.4 No. 62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia.

Email: 2021510070@students.uigm.ac.id^{1*}, hamidhalin@uigm.ac.id², emilda@uigm.ac.id³

Histori Artikel:

Dikirim 20 September 2025; Diterima dalam bentuk revisi 25 September 2025; Diterima 10 November 2025; Diterbitkan 1 Desember 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Rapiudinsyah, A., Halin, H., & Emilda, E. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poli Warna Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(6), 5956-5963. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i6.5620>.

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT Poli Warna Indonesia. Permasalahan muncul karena rendahnya efektivitas pelatihan dan lemahnya kedisiplinan yang berdampak pada penurunan produktivitas. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif dan melibatkan seluruh karyawan sebanyak 105 orang melalui sampling jenuh. Analisis dilakukan dengan berbagai uji statistik, antara lain regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas pelatihan dan penegakan disiplin dalam mendukung kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Generasi Milenial; PT Poli Warna Indonesia.

Abstract

This study examines the influence of training and work discipline on the performance of millennial employees at PT Poli Warna Indonesia. The issue arises from the low effectiveness of training programs and insufficient discipline, which reduce productivity. A quantitative approach with a descriptive-associative method was applied, involving all 105 employees as the sample through saturated sampling. Data were analyzed using statistical tests, including multiple linear regression, t-test, and F-test. The results indicate that both training and discipline significantly affect employee performance, both individually and simultaneously. These findings highlight the importance of improving training quality and enforcing discipline to enhance overall performance.

Keyword: Job Training; Work Discipline; Employee Performance; Millennial Generation; PT Poli Warna Indonesia.

RESEARCH ARTICLE

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam keberlangsungan organisasi karena mencakup pengelolaan tenaga kerja, pengembangan keterampilan, dan pembentukan perilaku kerja yang produktif. Salah satu pendekatan penting dalam MSDM adalah pelatihan kerja yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis maupun soft skills agar karyawan mampu melaksanakan tugas secara efektif. Menurut (Dewi Sukes, 2023), pelatihan yang baik dapat meningkatkan kompetensi, kepercayaan diri, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi dinamika pekerjaan. Namun, keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh kualitas program yang diberikan, tetapi juga oleh faktor internal karyawan, seperti kedisiplinan, yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja menurut Afandi (2018) dipahami sebagai hasil akhir dari usaha yang dilakukan individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi, yang tetap berada dalam batasan tugas serta tanggung jawab tanpa melanggar aturan maupun etika. Sementara itu, Mangkunegara dalam Masram (2017: 139) mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan itu, Syafitri Adilah dan Hamid Halin (2023) menekankan bahwa kinerja berfungsi sebagai indikator penting untuk menilai efektivitas pegawai dalam suatu organisasi (Syafitri Adilah, Hamid Halin, 2023).

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas suatu organisasi. (Jimi, Reyfaldy Jumeston Sitorus & Muhammad Reza Sobari, 2024) kinerja mencerminkan tingkat pencapaian individu dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diemban, dengan ukuran yang dapat dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, hingga kemampuan beradaptasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas strategis perusahaan guna mewujudkan efisiensi operasional sekaligus menjaga daya saing jangka panjang. Dalam hal ini, faktor-faktor yang berperan dalam menentukan kinerja, terutama pelatihan kerja dan kedisiplinan, merupakan elemen fundamental yang tidak dapat diabaikan. Pelatihan kerja merupakan kegiatan terencana yang bertujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta perilaku karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan produktif. Program pelatihan yang tepat terbukti dapat mendorong peningkatan produktivitas, kemampuan beradaptasi, serta kesiapan menghadapi perubahan lingkungan kerja. (Adissya Maya Andara, 2025) menegaskan bahwa pelatihan kerja berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena membantu karyawan memahami tanggung jawabnya dan meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan. Di sisi lain, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap konsistensi perilaku karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya. Menurut (Maulana & Yusuf, 2024), disiplin kerja berbanding lurus dengan pencapaian kinerja karena mendorong karyawan bekerja secara sistematis, terorganisir, dan bertanggung jawab.

Pelatihan kerja merupakan rangkaian kegiatan sistematis yang dirancang untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi karyawan, baik dalam aspek keterampilan teknis, produktivitas, maupun sikap, disiplin, dan etos kerja sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diemban. Dengan kata lain, pelatihan yang efektif akan memperkuat kedisiplinan individu, dan pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Temuan dari jawaban responden terkait pelaksanaan pelatihan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyadari manfaat dari program ini, baik dalam mendukung peningkatan produktivitas maupun dalam membangun sikap kerja yang lebih bertanggung jawab dan terarah (Hamid Halin, Emilda, 2024). Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam (Timur *et al.*, 2023a) menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan (Risman, 2024) menyatakan bahwa pelatihan hanya berpengaruh positif tetapi tidak signifikan karena tidak diikuti evaluasi dan tindak lanjut yang memadai. Pada aspek kedisiplinan, penelitian (Arifin & Sasana, 2022) menunjukkan adanya pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja, namun (Azhari *et al.*, 2023) menekankan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu signifikan tanpa adanya motivasi dan kepemimpinan yang mendukung. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan (*research gap*) mengenai konsistensi pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja. Kesenjangan ini semakin relevan ketika dikaitkan dengan generasi milenial yang kini mendominasi angkatan kerja dengan karakteristik

RESEARCH ARTICLE

yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, namun belum banyak diteliti secara khusus dalam konteks dunia kerja. PT Poli Warna Indonesia, perusahaan manufaktur yang berdiri sejak 2004 di Kabupaten Tangerang dan bergerak dalam produksi serta distribusi material dekoratif berbahan PVC, menghadapi tantangan dalam mengelola karyawan milenial. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf HRD, efektivitas pelatihan kerja di perusahaan ini masih belum optimal karena materi yang diberikan kurang relevan dan aplikatif terhadap tugas sehari-hari, serta metode pelatihan yang monoton sehingga menurunkan minat belajar karyawan. Selain itu, ditemukan pula permasalahan kedisiplinan seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan rendahnya kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kualitas serta produktivitas kerja, ditandai dengan keterlambatan penyelesaian tugas, rendahnya akurasi pekerjaan, serta belum optimalnya pencapaian target. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang kurang tepat sasaran dan rendahnya tingkat disiplin dapat menghambat peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan, khususnya pada generasi milenial yang mendominasi tenaga kerja di PT Poli Warna Indonesia. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Poli Warna Indonesia, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta (3) pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi PT Poli Warna Indonesia dalam perumusan kebijakan MSDM yang lebih efektif, serta kontribusi akademis dalam memperkaya literatur mengenai hubungan pelatihan, disiplin, dan kinerja karyawan, terutama dalam konteks generasi milenial.

2. Tinjauan Pustaka

Pelatihan kerja merupakan salah satu instrumen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Simamora, 2021) mendefinisikan pelatihan sebagai kegiatan sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan sikap individu di tempat kerja, sementara (Afandi, 2018) menekankan perannya dalam menambah wawasan serta keterampilan profesional guna mendorong produktivitas. Hal ini sejalan dengan (Fudla et al., 2021) dan (Mahayani et al., 2025) yang menyebutkan bahwa pelatihan kerja mampu meningkatkan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja juga menjadi faktor penentu kinerja. (Rahmanita et al., 2025) menegaskan bahwa disiplin mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas, sedangkan Sutrisno (2020) menyebutnya sebagai kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Dinata et al. (2024) menambahkan bahwa disiplin berperan penting dalam membangun keharmonisan dan produktivitas.

Kinerja karyawan menurut (Anwar, 2024) adalah kemampuan untuk mencapai tujuan kerja secara optimal, sementara (Putri & Endratno, 2023) serta (Permatasari et al., 2022) menekankan kinerja sebagai ukuran keberhasilan individu maupun kelompok dalam organisasi. (Sebayang, 2022) menyebut indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta komitmen kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil beragam. (Timur et al., 2023b) dan (Maulana & Yusuf, 2024) menemukan pengaruh positif signifikan antara pelatihan maupun disiplin terhadap kinerja. Namun, (Risman, 2024) menyatakan pelatihan hanya berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, sementara (Azhari et al., 2023) juga menegaskan bahwa pengaruh disiplin tidak selalu signifikan. Perbedaan ini menunjukkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama pada generasi milenial yang kini mendominasi angkatan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, kerangka konseptual penelitian ini menempatkan pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan (Y). Hipotesis yang diajukan adalah: (1) pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Poli Warna Indonesia; (2) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Poli Warna Indonesia; dan (3) pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Poli Warna Indonesia.

RESEARCH ARTICLE

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Poli Warna Indonesia, Palembang, dengan tujuan menelaah pengaruh pelatihan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, karena dinilai relevan untuk menggambarkan hubungan antarvariabel secara sistematis (Prof.Dr.Sugiyono, 2022). Populasi penelitian mencakup 105 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (Abdul Rahman, Ni Made Wirastika Sari, Fitriani, Mochamad Sugiarto, Sattar, Zainal Abidin, Irwanto, Anton Priyo Nugroho, Indriana, Nurjanna Ladjin, Eko Haryanto, Ade Putra Ode Amane, Ahmadin, 2022). Sebagian besar responden bekerja di bagian produksi (38,10%), sementara sisanya tersebar di divisi QC, logistik, maintenance, HRD, keuangan, pemasaran, dan R&D. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert (1–5) serta wawancara, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen perusahaan dan literatur terkait. Variabel penelitian terdiri atas pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Indikator pelatihan mencakup tujuan, materi, metode, peserta, dan kualifikasi instruktur. Disiplin kerja diukur melalui kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan standar, kewaspadaan, serta etika kerja. Adapun kinerja karyawan dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan komitmen kerja, dengan keseluruhan variabel diukur pada skala ordinal. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas ($r > 0,3$) dan reliabilitas (Cronbach Alpha $> 0,60$), serta dilakukan uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, dengan model regresi:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai peran pelatihan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan generasi milenial di PT Poli Warna Indonesia.

4. Hasil dan Pembahasan**4.1 Hasil**

Hasil analisis parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) memperoleh nilai t-hitung 1,419 dengan signifikansi 0,159. Angka ini lebih rendah dari t-tabel 1,660 dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa Pelatihan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sebaliknya, variabel Disiplin Kerja (X2) menghasilkan nilai t-hitung 3,400 dengan signifikansi 0,001. Nilai tersebut lebih tinggi dari t-tabel 1,660 dengan signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Pada uji simultan (uji F), Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh F-hitung sebesar 11,885 yang melebihi F-tabel 2,69 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dianggap layak untuk menjelaskan hubungan kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,709 + 0,193X_1 + 0,364X_2 + e$$

Persamaan ini menjelaskan bahwa konstanta sebesar 8,709 berarti ketika nilai Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 8,709. Koefisien regresi untuk Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,193 menunjukkan arah positif, yang mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pelatihan kerja berpotensi menambah kinerja

RESEARCH ARTICLE

sebesar 0,193 satuan, meskipun tidak signifikan. Sementara itu, koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,364 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, artinya setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,364 satuan.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), ditemukan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 1,419 dengan tingkat signifikansi 0,159. Nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,660 serta signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa program pelatihan yang telah diberikan perusahaan belum sepenuhnya mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor penyebabnya bisa terkait dengan keterbatasan durasi, kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, maupun rendahnya penerapan hasil pelatihan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,400 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai ini lebih tinggi daripada t-tabel 1,660 dengan signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dianggap sebagai faktor dominan dibandingkan pelatihan, terutama terkait pencapaian target kerja yang efisien. Hasil uji simultan (uji F) juga mengonfirmasi bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh F-hitung sebesar 11,885 yang melampaui nilai F-tabel 2,69, dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil regresi linier berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 8,709 + 0,193X_1 + 0,364X_2 + e$$

Konstanta sebesar 8,709 menunjukkan bahwa ketika Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 8,709. Koefisien regresi Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0,193 mengindikasikan adanya pengaruh positif, yang berarti peningkatan satu satuan pelatihan berpotensi menambah kinerja sebesar 0,193 satuan, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini memperlihatkan bahwa pelatihan yang kurang terarah atau tidak diikuti dengan evaluasi menyeluruh hanya memberi kontribusi terbatas terhadap peningkatan performa. Sementara itu, koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,364 memberikan bukti pengaruh positif yang signifikan, artinya setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja sebesar 0,364 satuan. Hasil ini mempertegas bahwa disiplin kerja memiliki peran lebih nyata dalam menunjang pencapaian target perusahaan dibandingkan pelatihan. Dengan demikian, meskipun program pelatihan tetap penting dalam jangka panjang, kedisiplinan sehari-hari terbukti menjadi faktor kunci dalam menentukan kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa poin utama. Pertama, uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini tercermin dari nilai t-hitung sebesar 1,419 yang lebih kecil dibandingkan t-tabel 1,660, dengan tingkat signifikansi 0,159 (> 0,05). Kedua, Disiplin Kerja (X_2) terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,400 yang lebih tinggi dari t-tabel 1,660 dan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05). Ketiga, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 11,885 yang lebih besar dari F-tabel 2,69 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Temuan

RESEARCH ARTICLE

tersebut menegaskan bahwa kombinasi kedua variabel mampu menjelaskan perubahan kinerja secara kolektif. Keempat, uji koefisien korelasi (R) menghasilkan nilai 0,435 yang menunjukkan adanya hubungan positif dengan kategori sedang antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,189 mengindikasikan bahwa 18,9% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya sebesar 81,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan. Pertama, bagi perusahaan, perlu dilakukan evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan kerja. Program pelatihan sebaiknya dirancang sesuai kebutuhan kompetensi karyawan serta disertai dengan mekanisme evaluasi dan penerapan dalam aktivitas kerja sehari-hari, sehingga dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Kedua, perusahaan perlu memperkuat budaya disiplin kerja karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pengawasan yang konsisten, penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keteraturan, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Untuk penelitian berikutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, atau kepuasan kerja, sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif. Selain itu, penelitian lanjutan juga dianjurkan memperluas objek dan lokasi penelitian pada sektor industri atau wilayah yang berbeda agar hasil yang diperoleh dapat dibandingkan sekaligus meningkatkan tingkat generalisasi temuan.

6. Referensi

- Abdul Rahman, N. M. W. S., Fitriani, M. S., Sattar, Z. A., Irwanto, A. P. N., Indriana, N. L., E. Haryanto, A. P. O. A., & Ahmadin, A. A. (2022). *Metode penelitian ilmu sosial* (1st ed., Issue 10). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widina Media Utama).
- Adissya Maya Andara, A. R. (2025). Peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Neraca Peradaban*, 5, 63–70.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Anwar, S. M. K. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(4), 2825–2834.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri. *Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Azhari, S., Suprastha, N., & Nisa, C. N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan. *JIMP: Jurnal Ilmiah ...*, 3(September), 125–133.
- Dewi Sukesi, I. R. (2023). Perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Perisai: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 02, 195–206.
- Fudla, A. R., Winarno, W., & Wisnalmawati, W. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 41. <https://doi.org/10.35448/jmb.v14i1.12320>.

RESEARCH ARTICLE

- Hamid Halin, E., & Emilda, R. S. (2024). Pengaruh etos kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tetap Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 2093–2109. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5857>.
- Jimi, R. J. S., Sitorus, F. F., & Sobari, M. R. (2024). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan (survey karyawan di Kabupaten Karawang). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 6(1), 124–134. <https://doi.org/10.32500/jebe.v6i1.7237>.
- Mahayani, N. M. D. A., Landra, N., & Parwita, G. B. S. (2025). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Abiansemal Kabupaten Badung. *Emas*, 6(1), 093–108. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i1.11269>.
- Maulana, R., & Yusuf, M. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial di perusahaan manufaktur plastik. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 860–870. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.986>.
- Permatasari, I., Abdul Rahman Mus, & Baharuddin Latief. (2022). Pengaruh remunerasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor pada kesyahbandaran utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.52103/jms.v3i1.803>.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dan R&D* (4th ed.). Penerbit Alfabeta.
- Putri, L. D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(4), 375–386. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i4.173>.
- Rahmanita, D., Jayadi, J., Wardani, M. K., & Andriyani, M. (2025). Analisis keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Multicentral Aryaguna. *Jurnal Syntax Admiration*, 6(1), 784–796.
- Risman, R. (2024). Strategi pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi: Peran teknologi dan adaptasi program di berbagai sektor. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(1), 56–68. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i1.946>.
- Sebayang, Y. B. (2022). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di food and beverage department pada The Hill Hotel & Resort Sibolangit. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 2(1), 55–62.
- Simamora, W. E. br. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas IA Khusus. In *Skripsi*. UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN.
- Syafitri Adilah, H. H., & M. K. (2023). Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 99. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.338>.

RESEARCH ARTICLE

Timur, N. V., Ekasani, K. A., & Sulasmini, N. M. A. (2023a). Efektivitas pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan housekeeping department. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1833–1854. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.506>.

Timur, N. V., Ekasani, K. A., & Sulasmini, N. M. A. (2023b). Efektivitas pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan housekeeping department. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1833–1854. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.506>.