

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YULINDO ARTHA GRAHA PALEMBANG

Eva Atmasari¹, Fatimah², Yunita Febriani³

¹⁻³ Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

ABSTRACT - This study was motivated by the suboptimal achievement of project targets at PT. Yulindo Artha Graha Palembang, which was suspected to be influenced by employee training and work discipline. The study aimed to analyze the effect of training and work discipline on employee performance. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 102 employees, with 82 respondents selected using simple random sampling techniques. Data were collected through questionnaires, observations, documentation, and literature studies. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS 25. The results indicated that training and work discipline simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee performance. Training was identified as the most dominant variable affecting employee performance. The study concluded that improving training quality and implementing consistent work discipline could enhance employee performance. Future studies are recommended to include additional variables such as work motivation and work environment.

ABSTRAK - Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya pencapaian target proyek PT. Yulindo Artha Graha Palembang yang diduga dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin kerja karyawan. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 102 karyawan dengan sampel sebanyak 82 responden yang ditentukan menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan penerapan disiplin kerja yang konsisten mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Vol. 2 No. 1 (2026): Maret
pp. 51–61

Corresponding Author

✉ evaatmasari12@gmail.com

✉ fatimahma@yahoo.co.id

✉ yunitafebriani.ump@gmail.com

Article History

Submitted: 15 Maret 2026

Accepted: 20 Maret 2026

Published: 27 Maret 2026

Keywords

[Training; Work Discipline;
Employee Performance.]

Kata Kunci

[Pelatihan; Disiplin Kerja; Kinerja
Karyawan.]

INTRODUCTION



Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas operasional perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian target organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator penting yang mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mengelola tenaga kerja secara efektif. Semakin tinggi kualitas kinerja yang dihasilkan, maka semakin besar pula peluang perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pelatihan dan disiplin kerja. Pelatihan menjadi salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta kemampuan teknis karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Program pelatihan yang terencana dengan baik dapat membantu karyawan memahami standar operasional kerja, meningkatkan penguasaan teknologi, serta memperkuat kemampuan penyelesaian tugas sesuai kebutuhan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan sesuai dengan aturan organisasi. Kedisiplinan yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan secara optimal (Darmawan, 2022).

Permasalahan penelitian ini berangkat dari kondisi yang terjadi pada PT. Yulindo Artha Graha Palembang, yaitu belum optimalnya pencapaian target proyek perusahaan selama periode 2020–2025. Data perusahaan menunjukkan bahwa pada beberapa periode tertentu realisasi proyek belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil observasi awal, permasalahan tersebut diduga dipengaruhi oleh pelaksanaan pelatihan yang belum berjalan secara maksimal, seperti frekuensi pelatihan yang tidak rutin, keterbatasan fasilitas pendukung pelatihan, serta metode penyampaian materi yang masih kurang efektif. Selain itu, disiplin kerja karyawan juga belum optimal, yang terlihat dari masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, ketidakpatuhan terhadap aturan perusahaan, serta rendahnya ketegasan dalam penerapan sanksi kerja (Firmansyah & Awa, 2026).

Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan perlu menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif melalui peningkatan kualitas pelatihan dan penguatan disiplin kerja. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis karyawan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Sementara itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat membentuk tanggung jawab dan kepatuhan karyawan terhadap standar operasional perusahaan. Dengan demikian, kombinasi antara pelatihan yang efektif dan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Sabina, 2025).

Secara teoritis, penelitian ini didukung oleh konsep manajemen sumber daya manusia yang



menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Selain itu, disiplin kerja dipahami sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Sementara itu, kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kualitas, kuantitas, efektivitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan Perusahaan (Daulay et al., 2019).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh S. Cay dkk. menemukan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Elsyah A. dkk. serta Nazir Ahmad yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dan disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan secara signifikan. Namun demikian, penelitian mengenai pengaruh kedua variabel tersebut pada perusahaan yang bergerak di bidang solusi HVAC masih relatif terbatas, khususnya pada PT. Yulindo Artha Graha Palembang (Octa Dwi, 2025).

Keterbaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang mengintegrasikan pelatihan dan disiplin kerja dalam menganalisis peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan jasa HVAC di Palembang. Selain itu, penelitian ini menggunakan fenomena pencapaian target proyek perusahaan sebagai indikator empiris untuk menggambarkan kondisi kinerja karyawan secara nyata. Penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai pentingnya efektivitas pelatihan dan implementasi disiplin kerja dalam mendukung pencapaian target operasional perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif.

RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Desain asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen, yaitu pelatihan dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran data numerik yang dianalisis secara statistik guna memperoleh kesimpulan yang objektif mengenai hubungan antarvariabel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Yulindo Artha Graha Palembang yang berjumlah 102 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh sebanyak 82 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling melalui metode simple random sampling, yaitu setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan agar data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi populasi secara



lebih objektif.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data primer dari responden terkait persepsi mereka mengenai pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Pernyataan dalam kuesioner disusun menggunakan Skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Observasi dilakukan untuk mengamati kondisi kerja dan aktivitas karyawan di lingkungan perusahaan. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti jumlah karyawan, profil perusahaan, dan data target proyek perusahaan, sedangkan studi pustaka dilakukan melalui penelaahan berbagai literatur, jurnal ilmiah, dan referensi yang relevan dengan penelitian.

Pengembangan instrumen penelitian dilakukan berdasarkan indikator variabel yang diperoleh dari kajian teori dan penelitian terdahulu. Variabel pelatihan dikembangkan melalui indikator instruktur, infrastruktur pelatihan, dan metode pelatihan. Variabel disiplin kerja diukur menggunakan indikator ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan waktu kerja secara efektif, dan tanggung jawab kerja. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, dan efisiensi kerja. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan ketentuan nilai α lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dilakukan pengujian hipotesis melalui uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, serta uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial. Selanjutnya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel pelatihan dan disiplin kerja dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan pada PT. Yulindo Artha Graha Palembang.

RESULTS AND DISCUSSION

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan terhadap 30 responden dengan ketentuan bahwa item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,3610 pada taraf signifikansi 10%.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas



Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,772	0,3610	Valid
	Y2	0,794	0,3610	Valid
	Y3	0,677	0,3610	Valid
	Y4	0,848	0,3610	Valid
	Y5	0,808	0,3610	Valid
	Y6	0,658	0,3610	Valid
Pelatihan	X1.1	0,616	0,3610	Valid
	X1.2	0,708	0,3610	Valid
	X1.3	0,809	0,3610	Valid
	X1.4	0,685	0,3610	Valid
	X1.5	0,790	0,3610	Valid
	X1.6	0,732	0,3610	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,857	0,3610	Valid
	X2.2	0,845	0,3610	Valid
	X2.3	0,800	0,3610	Valid
	X2.4	0,765	0,3610	Valid
	X2.5	0,759	0,3610	Valid
	X2.6	0,771	0,3610	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,816	0,60	Reliabel
Pelatihan	0,888	0,60	Reliabel



Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,853	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta
Konstanta	0,678	0,236	-
Pelatihan	0,633	0,069	0,685
Disiplin Kerja	0,184	0,066	0,209

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y=0,678+0,633X_1+0,184X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan memiliki nilai koefisien terbesar, sehingga menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Yulindo Artha Graha Palembang.

4. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji F



Model	F Hitung	F Tabel	Sig.
Regression	67,779	3,11	0,000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 67,779 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,11 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang.

5. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.
Pelatihan	9,120	1,990	0,000
Disiplin Kerja	2,790	1,990	0,007

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 9,120 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,790 dengan signifikansi $0,007 < 0,05$, sehingga disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi



R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,795	0,632	0,622	0,54795

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,622 menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 62,2%, sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan yang didukung oleh penerapan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Pelatihan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan teknis maupun pengetahuan kerja karyawan. Program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu karyawan memahami prosedur kerja, meningkatkan keterampilan operasional, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan secara efektif. Di sisi lain, disiplin kerja berperan dalam membentuk perilaku kerja yang tertib, patuh terhadap aturan perusahaan, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif (Nawir et al., 2024; Nengsih, 2025).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh S. Cay dkk. dan Elsy A. dkk. yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Persamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dan kedisiplinan kerja merupakan aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Alam et al., 2019; Prayogi et al., 2019).

Adapun keterbaruan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang solusi HVAC, dimana efektivitas pelatihan dan kedisiplinan kerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian target proyek perusahaan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan menjadi variabel yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Ubaidillah et al., 2023; Zulkifli et al., 2019).

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Pelatihan yang dilakukan secara terencana mampu meningkatkan pemahaman karyawan terhadap standar operasional perusahaan serta mendukung peningkatan keterampilan kerja. Selain itu, keberadaan instruktur yang kompeten, metode pelatihan yang sesuai, dan fasilitas pelatihan yang memadai menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan program pelatihan (Muslimin & Unga, 2025; Siregar, 2018).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nazir Ahmad serta Elex Sarmigi yang



menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan merupakan strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia perusahaan.

Penelitian ini memberikan temuan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis kerja, tetapi juga mampu meningkatkan efisiensi penyelesaian proyek pada perusahaan jasa HVAC yang membutuhkan ketepatan dan kualitas kerja tinggi (Nurazizah, 2024; Silalahi & Raharja, 2025).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan mampu mendukung peningkatan kualitas dan efektivitas kerja.

Disiplin kerja tercermin melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, penggunaan waktu secara efektif, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu bekerja lebih teratur dan produktif sehingga target pekerjaan dapat dicapai secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Arifin & Sasana, 2022; Darmawan, 2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.

Penelitian ini memperlihatkan bahwa penerapan disiplin kerja yang konsisten pada perusahaan berbasis proyek seperti PT. Yulindo Artha Graha Palembang mampu mendukung ketepatan penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target operasional perusahaan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas program pelatihan melalui penyediaan instruktur yang kompeten, metode pelatihan yang lebih aplikatif, serta fasilitas pendukung yang memadai. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten, pemberian sanksi yang tegas, serta pembentukan budaya kerja yang lebih profesional guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Secara akademis, penelitian ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia terkait pentingnya pelatihan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja agar dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian berikutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat dibandingkan antar sektor industri.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara



simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan yang didukung oleh penerapan disiplin kerja yang baik mampu membantu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja karyawan.

Secara parsial, pelatihan terbukti memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan kemampuan teknis, pemahaman prosedur kerja, serta efisiensi penyelesaian tugas karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tingkat kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja menjadi faktor yang mendukung terciptanya kualitas kerja yang lebih optimal.

Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia melalui pelatihan yang efektif dan disiplin kerja yang konsisten merupakan strategi penting dalam mendukung pencapaian target operasional perusahaan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang solusi HVAC. Temuan penelitian juga memperlihatkan bahwa peningkatan kompetensi kerja karyawan perlu diimbangi dengan penguatan budaya disiplin agar perusahaan mampu mencapai target proyek secara lebih maksimal dan berkelanjutan.

Secara umum, hasil penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa keberhasilan peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga dipengaruhi oleh perilaku kerja yang disiplin dan profesional. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengembangan pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan kerja aktual serta penerapan disiplin kerja yang lebih konsisten guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

REFERENCES

- Alam, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 17–42.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Firmansyah, F., & Awa, A. (2026). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada CV XYZ Bogor. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(2), 671–681.
- Muslimin, K., & Unga, W. O. H. (2025). Pentingnya Program Pelatihan Digital Dalam



- Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi ASEI Kantor Wilayah Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 8(4), 3087–3096.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator disiplin kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301–320.
- Nengsih, A. R. (2025). Strategi Pimpinan Dalam Membentuk Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 193–205.
- Nurazizah, N. (2024). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Kontraktor di Sulawesi Barat*. Universitas Hasanuddin.
- Octa Dwi, D. (2025). *Pengaruh Physical Evidence dan Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian Air Conditioner pada CV Redy Teknik Lampung*.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(2), 665–670.
- Sabina, F. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area Jakarta Selatan. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi Dan Industri*, 4(1), 70–78.
- Silalahi, A. R., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Kinerja Karyawan dan Kualitas Kerja terhadap Kepuasan Pelanggan pada Proyek Konstruksi (Studi Kasus SMPN 13 Depok). *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(3), 1881–1890.
- Siregar, E. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153–166.
- Ubaidillah, M. J. F., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal on Education*, 5(4), 10892–10900.
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).

