



Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Business Unit Air Conditioner* PT Panasonic Manufacturing Indonesia (PMI) Jakarta

Septiana Firayanti Aulia¹, Vina Islami², Ulfa Rahma Dhini³
Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

*Email septianafirayanti0@gmail.com, vina.vii@bsi.ac.id, ulfa.Ufd@bsi.ac.id

Diterima: 28-06-2026 | Disetujui: 04-07-2026 | Diterbitkan: 06-07-2026

ABSTRACT

This research was driven by the imbalance between operational target demands in the digital era and employee productivity levels, indicating the need for evaluation of discipline and work competency. The primary objective of this study was to examine and analyze the impact of work discipline and job training on employee performance in the Air Conditioner Business Unit of PT Panasonic Manufacturing Indonesia (PMI) Jakarta, both individually (partially) and collectively (simultaneously). This research employed a quantitative method with a descriptive-causal design. Data collection was conducted through a Likert-scale questionnaire distributed directly. The study's respondents, 46 Back Office employees, were selected using a saturated or census sampling technique. The data were processed using multiple linear regression analysis with SPSS. The research findings confirmed that: (1) partially, there is a positive and significant effect of work discipline on employee performance; (2) partially, job training also has a positive and significant effect on employee performance; and (3) simultaneous testing proved that discipline and job training significantly influence performance. The coefficient of determination indicates that these two independent variables contribute 43.4% to employee performance, while the remaining 56.6% is explained by other variables not examined in this study.

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

ABSTRAK

Penelitian ini didorong oleh adanya ketidak seimbangan antara tuntutan target operasional di era digital dan tingkat produktivitas karyawan, yang mengindikasikan perlunya evaluasi pada aspek kedisiplinan dan kompetensi kerja. Tujuan utama studi ini adalah untuk menguji dan menganalisis dampak disiplin kerja serta pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di lingkup Business Unit Air Conditioner PT Panasonic Manufacturing Indonesia (PMI) Jakarta, baik secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan). Riset ini menerapkan metode kuantitatif dengan desain deskriptif-kausal. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert yang dibagikan secara langsung. Responden penelitian berjumlah 46 orang yang merupakan seluruh karyawan *Back Office*, dipilih menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Data diolah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS. Temuan riset mengonfirmasi bahwa: (1) secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (2) pelatihan kerja secara parsial juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; serta (3) pengujian secara simultan membuktikan bahwa disiplin dan pelatihan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja secara signifikan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan kedua variabel independen tersebut menyumbang pengaruh sebesar 43,4% terhadap performa karyawan, sementara 56,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Aulia, S. F. ., Islami, V. ., & Dhini, U. R. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Business Unit Air Conditioner PT Panasonic Manufacturing Indonesia (PMI) Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 1715-172. <https://doi.org/10.63822/8b3vd502>

PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja masih menjadi kendala utama dalam menghadapi persaingan industri yang didorong oleh efisiensi. Berbeda dengan sektor industri pengolahan non-minyak dan gas yang melampaui pertumbuhan ekonomi nasional pada kuartal kedua tahun 2025 dengan tingkat pertumbuhan 5,60 persen, sektor manufaktur masih menghadapi permasalahan produktivitas yang kompleks. Peningkatan kinerja karyawan dipandang sebagai strategi penting untuk melipatgandakan output produksi, namun digitalisasi industri tidak selalu berdampak positif akibat paradoks kinerja yang muncul di lapangan.

Tingginya target produktivitas manajemen sering kali tidak selaras dengan kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM), tercermin dari kegagalan kolektif mencapai Key Performance Indicators (KPI) serta penurunan pesanan ekspor pada tahun 2024. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa teknologi canggih tidak akan optimal tanpa didukung kompetensi dan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan Standar Operasional Prosedur (SOP). Sejalan dengan temuan Muddai (2026), melalui tinjauan literatur sistematis pada sektor manufaktur, pelatihan kerja secara konsisten berdampak positif terhadap produktivitas melalui peningkatan kompetensi teknis dan efisiensi waktu kerja pegawai.

Menurut Hasibuan dalam Trihatmo & Tilova (2025), penerapan disiplin kerja memastikan karyawan patuh terhadap jam kerja, alur tugas, dan tenggat waktu di tengah pembaruan sistem kerja. Karyawan dengan disiplin tinggi terbukti lebih patuh pada SOP sehingga mampu meminimalkan human error, dan konsistensi ini menjaga ritme produktivitas harian agar sesuai target. Sebagai pelengkap penegakan disiplin, pembaruan sistem kerja perlu diimbangi dengan pelatihan kerja (job training), di mana karyawan dituntut melakukan reskilling dan upskilling.

Meskipun secara teoritis disiplin dan pelatihan kerja diyakini sebagai pendorong utama kinerja, riset empiris terbaru menunjukkan inkonsistensi temuan. Berbeda dengan temuan Trihatmo dan Tilova (2025) yang menunjukkan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, Wati dan Septayuda (2024) menemukan bahwa pelatihan kerja tidak memberikan manfaat yang berarti, sebagian karena modul pelatihan tidak sesuai dengan beban kerja sehari-hari. Inkonsistensi inilah yang menjadi dasar kesenjangan literatur sekaligus justifikasi pentingnya penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Business Unit Air Conditioner PT PMI Jakarta; (2) menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan; serta (3) menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin di tempat kerja berarti menyadari dan siap mengikuti kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Melalui penerapan disiplin kerja yang optimal, peningkatan prestasi dan kinerja karyawan dapat diwujudkan. Sejalan dengan hal tersebut, menurut Annisya, Novitasari, dan Putra (2026), disiplin dikonsepsikan sebagai kondisi di mana anggota organisasi dengan sukarela tunduk pada peraturan yang berlaku.

Peraturan yang dirancang secara jelas, adil, dan berlaku tanpa pengecualian bagi seluruh lapisan organisasi mencerminkan komitmen organisasi terhadap prinsip keadilan dan tata kelola yang sehat. Hal

ini sejalan dengan pandangan Darman Ndruru et al.(2022), yang menegaskan bahwa efektivitas sebuah organisasi sangat bergantung pada sejauh mana aturan tersebut dapat dipahami, diterima, dan dijalankan oleh seluruh anggotanya secara konsisten.

Menurut Karyadi dan Ali (2025), disiplin kerja adalah sebuah komitmen dan tanggung jawab penuh dari seorang karyawan untuk menjaga ritme produktivitas dan kualitas output perusahaan secara konsisten, yang didorong oleh kesadaran diri, motivasi, serta dukungan lingkungan yang baik, dan bukan semata-mata kepatuhan buta terhadap aturan formal. Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi: (1) ketepatan waktu kehadiran; (2) ketaatan terhadap peraturan; (3) tanggung jawab dalam pekerjaan; dan (4) kepatuhan terhadap SOP.

Pelatihan Kerja

Menurut Mardiani (2024), pelatihan kerja didefinisikan sebagai metode penyesuaian tugas dengan kompetensi guna mengoptimalkan efektivitas kerja. Sebagai komponen integral pengembangan kapabilitas, pelatihan dipandang mampu meningkatkan kinerja organisasi serta kualitas kerja karyawan. Selain itu, pelatihan difungsikan untuk memfasilitasi transfer pengetahuan yang mendorong inovasi karyawan.

Menurut Parta, Ismail, dan Wijaya (2023), para pekerja dapat memperoleh dan mengasah pola pikir, kompetensi, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan untuk pekerjaan mereka melalui pelatihan. Pelatihan kerja secara konseptual merupakan intervensi sistematis yang berfungsi untuk mengintegrasikan kompetensi karyawan dengan persyaratan jabatan melalui penyediaan lingkungan pembelajaran terstruktur, sehingga membekali individu dengan pengetahuan substantif, keterampilan fungsional, sikap profesional, serta pola perilaku kerja yang spesifik guna mengoptimalkan pelaksanaan tugas operasional.

Indikator pelatihan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada dimensi: (1) relevansi materi pelatihan; (2) metode penyampaian pelatihan; (3) kompetensi instruktur pelatihan; (4) frekuensi pelaksanaan pelatihan; dan (5) manfaat pelatihan bagi kinerja.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan pandangan Lestari & Afifah (2024), kinerja pada dasarnya merupakan cerminan nyata dari kontribusi seorang karyawan dalam menjalankan fungsi pekerjaannya selama periode waktu tertentu. Artinya, kinerja tidak bersifat abstrak melainkan dapat diukur dan dievaluasi secara konkret berdasarkan hasil nyata yang dihasilkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sebagaimana dikemukakan Huseno dalam I Gusti Ngurah Dana et al. (2022), enam indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan dampak antarpribadi dipandang sebagai kesatuan yang saling melengkapi dalam penilaian performa karyawan. Berdasarkan pandangan Abdullah et al.(2023), selain jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas dan efisiensi penggunaan sumber daya merupakan indikator kinerja utama bagi karyawan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris yang telah dikemukakan, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Business Unit Air Conditioner PT PMI Jakarta.

H2: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Business Unit Air Conditioner PT PMI Jakarta.

H3: Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Business Unit Air Conditioner PT PMI Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan analisis statistik secara sistematis terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini sejalan dengan Sugiyono (2023), yang mendefinisikan metode kuantitatif sebagai metode yang berakar pada positivisme, menggunakan instrumen penelitian untuk memeriksa populasi atau kelompok tertentu, kemudian menggunakan analisis data statistik untuk mengevaluasi hipotesis.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Back Office Business Unit Air Conditioner PT Panasonic Manufacturing Indonesia (PMI) Jakarta yang berjumlah 46 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan terjangkau, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert lima poin (Sangat Tidak Setuju = 1 hingga Sangat Setuju = 5) yang dibagikan langsung kepada responden pada periode April–Mei 2026. Variabel penelitian terdiri dari: (1) Disiplin Kerja (X1) dengan 10 item pernyataan; (2) Pelatihan Kerja (X2) dengan 10 item pernyataan; dan (3) Kinerja Karyawan (Y) dengan 10 item pernyataan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 26. Tahapan analisis meliputi: (1) Uji Kualitas Data: uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik: uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas; serta (3) Pengujian Hipotesis: uji parsial (Uji t), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 46 karyawan Back Office Business Unit Air Conditioner PT PMI Jakarta sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 26–35 tahun. Berdasarkan jabatan/posisi, responden terdiri dari berbagai posisi termasuk Staff, Admin, Finance, Quality Control, Purchasing, Supervisor, dan Operator Warehouse. Berdasarkan lama kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 4–6 tahun, menunjukkan bahwa responden adalah karyawan yang cukup berpengalaman dan memahami kondisi perusahaan dengan baik.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	46	27	50	39,85	4,741
Pelatihan Kerja (X2)	46	29	50	40,87	4,604
Kinerja Karyawan (Y)	46	27	50	40,78	3,827

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel A, variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 39,85 dengan standar deviasi 4,741. Variabel pelatihan kerja (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 40,87 dengan standar deviasi 4,604. Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 40,78 dengan standar deviasi 3,827. Nilai rata-rata ketiga variabel yang berada di atas angka 39 dari skor maksimum 50 menunjukkan bahwa secara umum responden menilai disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan di PT PMI Jakarta sudah berada pada kategori baik hingga sangat baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan pearson correlation dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel ($n=46$, $\alpha=5\%$, $r \text{ tabel} = 0,291$). Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Alpha Cronbach. Seluruh variabel memperoleh nilai Cronbach Alpha $>$ 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengukuran lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,830	$>$ 0,70	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,857	$>$ 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,866	$>$ 0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi

berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF untuk Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) masing-masing berada di bawah 10, dengan nilai Tolerance di atas 0,10, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen.

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi untuk seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,797 + 0,199X_1 + 0,401X_2$$

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	t Hitung	Sig
(Constant)	15,797	4,518	3,496	0,001
Disiplin Kerja (X1)	0,199	0,098	2,201	0,033
Pelatihan Kerja (X2)	0,401	0,101	4,257	0,000

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026

Persamaan regresi tersebut mengandung makna: (1) nilai konstanta 15,797 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 15,797; (2) koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,199 berarti setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,199; dan (3) koefisien regresi pelatihan kerja (X2) sebesar 0,401 berarti setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,401.

Pengujian Hipotesis

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian menggunakan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan nilai t tabel sebesar 2,017 (df = 43).

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	α	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	2,201	2,017	0,033	0,05	H1 Diterima
Pelatihan Kerja (X2)	4,257	2,017	0,000	0,05	H2 Diterima

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026

Hasil pengujian menunjukkan variabel disiplin kerja (X1) memperoleh nilai t hitung = 2,201 > t tabel = 2,017 dengan signifikansi 0,033 < 0,05. Dengan demikian H1 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan kerja (X2) memperoleh nilai t hitung = 4,257 > t tabel = 2,017 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H2 diterima, yang berarti pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian menggunakan nilai F tabel sebesar 3,214 (df1 = 2; df2 = 43).

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F Hitung	F Tabel	Sig.	α	Keterangan
X1 dan X2 → Y	16,479	3,214	0,000	0,05	H3 Diterima

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026

Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung = 16,479 > F tabel = 3,214 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H3 diterima, yang berarti disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Business Unit Air Conditioner PT PMI Jakarta.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adj. R ²	Std. Error
X1 → Y (Parsial)	0,442	0,195	0,177	286,492
X2 → Y (Parsial)	0,597	0,356	0,342	256,260
X1 & X2 → Y (Simultan)	0,643	0,413	0,386	247,548

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,386 (atau 38,6%) pada model simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 43,4% variasi kinerja karyawan (menggunakan R Square = 0,413), sementara 56,6% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t = 2,201; sig. = 0,033). Temuan ini sejalan dengan penelitian Trihatmo dan Tilova (2025) yang menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Altrak 1978 Jakarta Selatan. Disiplin kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih konsisten dalam memenuhi target, mematuhi SOP, dan menjaga kualitas output. Dalam konteks PT Panasonic Manufacturing Indonesia

*Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Business Unit Air Conditioner
 PT Panasonic Manufacturing Indonesia (PMI) Jakarta*
 (Aulia, et al.)

yang bergerak di bidang manufaktur, penerapan disiplin yang konsisten di setiap lini produksi terbukti berkontribusi nyata dalam memastikan kelancaran proses kerja dan tercapainya target produksi.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 4,257$; $\text{sig.} = 0,000$). Nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan variabel disiplin kerja mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memberikan dampak yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat temuan Wahyudi dan Tupti (2019) bahwa karyawan berkinerja lebih baik setelah menerima pelatihan kerja yang terstruktur dan efektif. Program pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kompetensi teknis, kemampuan operasional, serta keterampilan pemecahan masalah karyawan, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson (2011), pelatihan yang berkelanjutan merupakan investasi strategis yang memberikan dampak jangka panjang terhadap produktivitas organisasi.

c. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan membuktikan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 16,479$; $\text{sig.} = 0,000$). Nilai koefisien determinasi sebesar 43,4% menunjukkan kontribusi substansial kedua variabel tersebut. Koefisien pelatihan kerja (0,401) yang lebih besar dibandingkan koefisien disiplin kerja (0,199) mengindikasikan bahwa pelatihan memberikan dampak yang lebih dominan. Temuan ini mendukung kesimpulan Susanto (2019) bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki dampak besar pada kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini, dirumuskan beberapa implikasi manajerial bagi PT Panasonic Manufacturing Indonesia. Pertama, mengingat disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, manajemen disarankan memelihara dan memperkuat budaya disiplin melalui penguatan sistem pengawasan kehadiran, penegakan regulasi yang adil dan konsisten, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif. Pimpinan di setiap tingkatan juga perlu menjadi role model dalam kepatuhan terhadap SOP dan peraturan perusahaan

Mengingat pelatihan kerja memberikan pengaruh lebih dominan dibandingkan disiplin kerja, manajemen disarankan meningkatkan kualitas, relevansi, dan intensitas program pengembangan kompetensi. Evaluasi kebutuhan pelatihan (Training Needs Analysis) perlu dilakukan secara periodik agar materi pelatihan selaras dengan tuntutan operasional, dengan menekankan praktik lapangan yang disesuaikan dengan kompetensi inti tiap divisi agar lebih efektif meningkatkan kinerja karyawan secara terukur

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan investigasi di masa mendatang, terutama terkait lingkup variabel, ukuran sampel, dan metode pengumpulan data. Model penelitian saat ini hanya mencakup variabel pelatihan dan disiplin kerja yang mampu menjelaskan 43,4% variasi kinerja karyawan, sehingga diperlukan penambahan variabel lain seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi untuk meningkatkan daya jelas model. Selain itu, keterbatasan jumlah sampel sebanyak 46 responden dari satu perusahaan membatasi generalisasi hasil pada

skala industri yang lebih luas, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam. Terakhir, penggunaan kuesioner skala Likert yang bersifat self-assessment membawa potensi bias subjektivitas, di mana data yang terkumpul sangat bergantung pada persepsi dan kondisi psikologis responden saat pengisian, sehingga keakuratan data dapat dipengaruhi oleh objektivitas individu tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Business Unit Air Conditioner PT Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = 2,201 > t tabel = 2,017 dan signifikansi = 0,033 < 0,05. Hipotesis pertama (H1) penelitian ini diterima.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Business Unit Air Conditioner PT Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = 4,257 > t tabel = 2,017 dan signifikansi = 0,000 < 0,05. Hipotesis kedua (H2) penelitian ini diterima.
3. Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Business Unit Air Conditioner PT Panasonic Manufacturing Indonesia Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung = 16,479 > F tabel = 3,214 dan signifikansi = 0,000 < 0,05. Kedua variabel bersama-sama menjelaskan 43,4% variasi kinerja karyawan. Hipotesis ketiga (H3) penelitian ini diterima.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian, diajukan saran sebagai berikut: Pertama, manajemen PT Panasonic Manufacturing Indonesia disarankan untuk memperkuat sistem penegakan disiplin yang lebih konsisten, adil, dan transparan di seluruh tingkatan jabatan, termasuk penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang terstruktur. Kedua, mengingat pelatihan kerja memberikan pengaruh lebih dominan, manajemen disarankan meningkatkan kualitas, relevansi, dan intensitas program pengembangan kompetensi dengan melakukan Training Needs Analysis secara periodik. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel dan sampel, serta mempertimbangkan penggunaan metode campuran (mixed methods) untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor manufaktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Faisal, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 6(2), 85–92.
- Afrida Wati, I. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan PT Sinar Pematang Mulia II, 4(5), 1314–1324.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47233/jeps.v4i5.2132>
- Darman Ndruru, W. N., & , Runggu Besmandala Napitupulu, V. S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAREFASTINDO MEDAN.
- Karyadi, B., & Ali, H. (2025). (2025). Determinasi kinerja karyawan: Analisis motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i4.5104>
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1). <https://doi.org/10.51353/sbcnpa04>
- Mardiani, I. N. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja , Komunikasi , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Virginia Estetika (Farina Beauty Clinic), 7(1), 48–59.
- Muddai, A. S., Minanti, A. P., Zei, S. M., Azizi, F. A., G, P. P. A., Putri, A., & Sirait, J. (2026). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Industri Manufaktur, 5(1), 12151–12159.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance, 02(8), 1751–1771.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Trihatmo, A., & Tilova, N. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altrak 1978 Jakarta Selatan, 3(1), 35–43.