

## PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SATUAN PENGAMANAN PADA PT. SAYAP MAS UTAMA WILAYAH JAKARTA TIMUR

Wenty Sika Aprianty Rosyadah<sup>\*1</sup>, Yuli Ardianto<sup>2</sup>, Dian Riskarini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

E-mail : WentySikaApriantyRosyadah@gmail.com

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Pengumpulan data dilakukan secara langsung menggunakan kuesioner. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 65 responden Satuan Pengamanan pada PT. Sayap Mas Utama Wilayah Jakarta Timur. Teknik analisis data yang digunakan yakni analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan, variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Secara parsial variabel Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja serta variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja

**Abstract:** *The purpose of this study was to determine the effect of Training (X1) and Work Discipline (X2) on Performance (Y). Data collection is done directly using a questionnaire. The research method uses quantitative methods with a sample size of 65 respondents from the Security Unit at PT Sayap Mas Utama, East Jakarta Region. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple regression analysis. Based on the results of data analysis and hypothesis testing that has been carried out, it can be concluded that the Training and Work Discipline variables jointly affect the Performance variable. Partially, the training variable has an influence on performance and the work discipline variable affects performance.*

**Keywords:** *Training, Work Discipline, and Performance*



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari suatu organisasi atau sebuah instansi, yang memiliki potensi berkembang dan secara langsung menjadi penggerak dalam memenuhi tujuan organisasi. Peran sumber daya manusia juga begitu penting dan besar terhadap perkembangan serta keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini yang membuat perlu adanya pengelolaan terhadap sumber daya manusia agar kinerja meningkat dan semakin baik. Dalam mengelola karyawan atau tenaga satuan pengamanan tidak hanya sekedar memberi deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi setiap satuan pengamanan memerlukan pelatihan untuk meningkatkan daya kualitas sumber daya manusia dan juga perlu adanya hubungan yang sinergis antara organisasi dengan satuan pengamanan untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

Dessler (2015), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan tersebut harus dilaksanakan pada calon maupun anggota satpam PT Sayap Mas Utama di wilayah Jakarta Timur yang sudah maupun yang belum berpengalaman menjadi satpam sehingga ketika ditugaskan sudah dibekali ilmu pengetahuan dalam menjalani tugas sebagai satuan pengamanan. Menurut Rivai (2015), pelatihan merupakan hal penting yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian pelatihan merupakan aspek penting dalam kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang.

Selain pelatihan, disiplin juga termasuk dalam peningkatan sumber daya manusia agar dapat bersinergi dan mendukung untuk kemajuan instansi. disiplin juga berkaitan erat di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya jika tidak ada komitmen semua pihak seperti pimpinan dan juga bawahan di sebuah organisasi. Thaief et.al, (2015) menjabarkan beberapa aspek dari disiplin kerja yaitu: frekuensi kehadiran meliputi waktu kedatangan dan ijin kerja, patuh terhadap peraturan meliputi kepatuhan pada pimpinan dan patrol, patuh terhadap standar kerja meliputi penggunaan seragam dan barang inventaris, serta etika standar kerja meliputi kesopanan dan rasa hormat.

Pada PT Sayap Mas Utama di wilayah Jakarta Timur terdapat fenomena atau gejala yang terjadi yaitu penurunan performa satuan pengamanan di area tugas yang diduga satuan pengamanan belum mengikuti pelatihan secara menyeluruh, dan menurunnya tingkat kedisiplinan terkait absensi, selain itu berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan mewawancarai security supervisor yang bertugas terdapat pelanggaran terhadap kewajiban profesionalnya yaitu banyak satuan pengamanan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan mematuhi prosedur yang ditetapkan contohnya

seperti tidak menegur karyawan yang melanggar peraturan dikarenakan adanya rasa sungkan. Oleh karena itu dengan mengikuti pelatihan dapat mendapatkan wawasan dan pengetahuan dalam menjalankan tugas kerja lapangan yang ditugaskan oleh perusahaan sesuai sop yang ditentukan. Disiplin merupakan hal yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan Calista Feby Tarigan (2019) terhadap pengaruh disiplin kerja yang dihubungkan dengan kinerja karyawan, yang dimana disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, dengan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dengan meningkatnya produktivitas dan kualitas kerja, maka akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

### **KAJIAN TEORI**

Pelatihan adalah hal yang penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja, hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabadikan diri pada perusahaan saja, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan ilmu yang baru atau keterampilan yang lebih baik atas hasil yang telah diberikan, Pelatihan yang diberikan kepada karyawan tentu berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut.

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Akan sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan, selain itu bagi organisasi, akan sulit perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang diharapkan pada karyawannya tanpa adanya disiplin kerja. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2017) yang dimaksud kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prabu (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah "prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

### **METODE**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Dalam penelitian ini yang menjadi pengaruh atau variabel terikat adalah Kinerja Satuan Pengamanan (Y), dan variabel bebasnya adalah Pelatihan (X1), dan Disiplin Kerja (X2). Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh satuan pengamanan pada PT. Sayap Mas Utama wilayah Jakarta Timur yang jumlah populasinya sebanyak 65 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas  
*One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

<b>N</b>			<b>65</b>
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean		<b>.0000000</b>
	Std. Deviation		<b>1.58808263</b>
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute		<b>.102</b>
	Positive		<b>.102</b>
	Negative		<b>-.086</b>
<b>Test Statistic</b>			<b>.102</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>o</sup></b>			<b>.088</b>
<b>Monte Carlo Sig. (2-tailed)<sup>d</sup></b>	Sig		<b>.089</b>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	<b>.082</b>
		<b>Upper Bound</b>	<b>.097</b>

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.10 di atas memperlihatkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) adalah 0,88. Yang artinya model regresi dalam penelitian ini variabel dependen atau independen mempunyai distribusi sampel normal berdasarkan nilai Asymp Sig. (2-tailed)  $> \alpha = 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi hasil Kinerja yang berasal dari Pelatihan dan Disiplin Kerja berdistribusi normal pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

### 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Model</b>	<b>Unstandardized B</b>	<b>Coefficient Std. Error</b>	<b>Standardized Coefficient Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>	<b>Collinearity Statistics</b>	
						<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
<b>1 (Constant)</b>	5.118	1.410		3.629	<.001		
<b>Total_X1</b>	.246	.091	.230	2.690	.009	.535	<b>1.870</b>
<b>Total_X2</b>	<b>.533</b>	<b>.065</b>	<b>.697</b>	<b>8.142</b>	<b>&lt;.001</b>	<b>.535</b>	<b>1.870</b>

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel Coefficients di atas diperoleh:

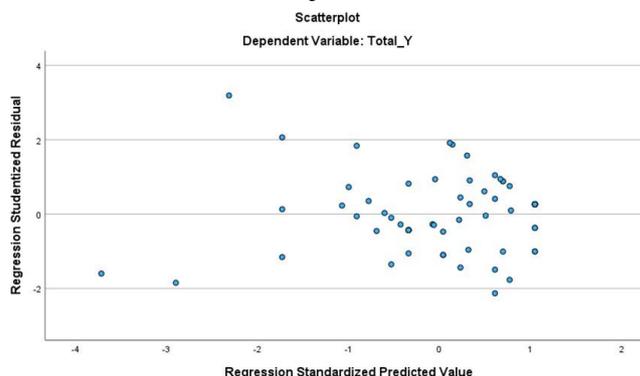
- Nilai tolerance untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar  $0,535 > 0,10$ . Dan nilai VIF sebesar  $1,870 < 10$ .

b) Nilai tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar  $0,535 > 0,10$ . Dan VIF nilai sebesar  $1,870 < 10$ .

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan output grafik Scatterplots di atas diketahui bahwa penyebaran data pada scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem atau masalah Heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi dalam penelitian ini.

### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.118		3.629	<.001		
Total_X1	.246	.230	2.690	.009	.535	1.870
Total_X2	.533	.697	8.142	<.001	.535	1.870

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ada pada Tabel 4.13 di atas maka dapat diketahui persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 5,118 + 0,246X1 + 0,533X2$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta memiliki nilai sebesar 5,118 ini menunjukkan X1 (Pelatihan) dan X2 (Disiplin Kerja) bernilai 0 (nol), maka Y (Kinerja) memiliki nilai 5,118 satuan.
- Koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,246 berpengaruh positif terhadap Kinerja, bermakna jika Pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja naik sebesar 0,246 satuan dengan syarat variabel Disiplin Kerja konstan.

- c) Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,533 berpengaruh positif terhadap Kinerja, bermakna jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja naik sebesar 0,533 satuan dengan syarat variabel Pelatihan Konstan.

## 5. Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	637.894	2	318.947	195.576	.000 <sup>b</sup>
	Residual	92.956	57	1.631		
	Total	730.850	59			

**a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Crew\_Y**

**b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja\_Z, WLB\_X**

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan komputer (Tabel 4.21) diperoleh Significance F sebesar 0,000 kurang dari taraf kesalahan 5% atau  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga berpengaruh signifikan terhadap work life balance dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja crew di atas kapal milik PT. PELNI (Persero).

## 6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.757	.749	1.613

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.14 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,749. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 74,9% yang memiliki arti bahwa 74,9% variasi dari Kinerja Satuan Pengamanan Pada PT. Sayap Mas Utama Wilayah Jakarta Timur dipengaruhi oleh variasi Pelatihan dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 74,9\% = 25,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Satuan Pengamanan Pada PT. Sayap Mas Utama Wilayah Jakarta Timur diluar model regresi yang dianalisis dalam penelitian ini.

## 7. Uji t

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized B	Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
		Coefficient				
		nt				
		Std. Error	Beta			

<b>1</b>	5.118	1.410		3.629	<.001		
<b>(Constant)</b>							
	.246	.091	.230	2.690	.009	.535	<b>1.870</b>
<b>Total_X1</b>							
	<b>.533</b>	<b>.065</b>	<b>.697</b>	<b>8.142</b>	<b>&lt;.001</b>	<b>.535</b>	<b>1.870</b>
<b>Total_X2</b>							

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.15 di atas maka dapat diketahui t-tabel untuk signifikansi 2 arah pada  $\alpha$  5% adalah 1,99834 dengan derajat kebebasan  $df = (n - 2)$  atau  $df = (65 - 2) = 63$ . Hasil diperoleh untuk t- tabel sebesar (1,99834). Hasil dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pengaruh Variabel Pelatihan Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t- tabel yaitu sebesar  $2.690 > 1,99834$  signifikansinya adalah 0,009.
- b)  $< 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel Pelatihan terhadap Kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar  $8,142 > 1,99834$  dan nilai signifikansinya adalah  $0,001 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja

### 8. Uji F

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503.453	2	251.727	96.963	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	161.408	62	2.603		
	Total	664.862	64			

**a. Dependent Variable: Total\_Y**

**b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1**

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.16 di atas nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka artinya Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan maka variabel Pelatihan dengan nilai nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar  $2.690 > 1,99834$  maka terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Satuan Pengamanan Pada PT. Sayap Mas Utama Wilayah Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 65 responden dapat dilihat secara keseluruhan bahwa variabel Pelatihan (X1) jawaban dari responden menjawab setuju dengan total nilai rata - rata sebesar 4,16 Pelatihan merupakan aspek penting karena memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan lebih profesional. Adapun job desk dari satuan pengamanan, yaitu diantaranya:

Mengatur segala sesuatu yang ada keterkaitannya dengan keamanan perusahaan, menjaga keamanan perusahaan, mengawasi mobilitas setiap orang yang berada di lingkungan kerja untuk memastikan tidak ada ancaman, dan melakukan patroli rutin di area yang ditugaskan untuk memastikan keamanan dan ketertiban. Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kesadaran akan peraturan dan prosedur yang harus diikuti, serta kepatuhan terhadap standar keamanan yang berlaku. Hal ini berdampak pada peningkatan disiplin dan tanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan teratur.

Satuan Pengamanan Pada PT. Sayap Mas Utama Wilayah Jakarta Timur ini mengalami permasalahan dalam pelatihan yaitu kurangnya pelatihan secara menyeluruh pada satuan pengamanan PT. Sayap Mas Utama Wilayah Jakarta timur ini. Pelatihan yang tidak merata menyebabkan perbedaan dalam cara satpam menangani tugas sehari-hari, yang dapat menurunkan efisiensi dan efektivitas kerja satuan pengamanan secara keseluruhan. Sebaiknya perusahaan memperhatikan permasalahan ini dengan memastikan pelatihan yang dilakukan dapat mencakup seluruh anggota satuan pengamanan, sehingga semua personel memiliki standar kompetensi yang sama.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan maka variabel Disiplin Kerja dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar  $8,142 > 1,99834$  maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Satuan Pengamanan Pada PT. Sayap Mas Utama Wilayah Jakarta Timur Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner kepada 65 responden, dapat dilihat secara keseluruhan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) jawaban dari responden menjawab sangat setuju dengan total nilai rata - rata sebesar 4,28.

Pentingnya disiplin kerja terhadap kinerja satuan pengamanan tidak dapat diabaikan. Disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan tugas secara konsisten dan berkualitas. Tanpa disiplin, satuan pengamanan akan kesulitan menjaga standar kinerja yang tinggi, yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam melindungi aset perusahaan. Disiplin mendorong satuan pengamanan untuk selalu tepat waktu, patuh terhadap aturan, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang secara langsung meningkatkan kinerja mereka di lapangan. Dengan menerapkan disiplin yang kuat, satuan pengamanan mampu menjalankan tugas sesuai prosedur, dan menjaga kesiapan dalam setiap situasi.

### **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dalam hasil analisis variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan atas nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pelatihan dan disiplin kerja adalah dua aspek yang saling terkait dalam memengaruhi kinerja satuan pengamanan. Pelatihan yang baik memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dengan efektif, sementara disiplin kerja memastikan bahwa keterampilan tersebut diterapkan dengan konsisten dan teratur dalam situasi nyata. Kombinasi antara pelatihan yang efektif dan disiplin kerja yang kuat menghasilkan satuan pengamanan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga berkomitmen terhadap tugas mereka.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian data penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Satuan Pengamanan Pada PT. Sayap Mas Utama Wilayah Jakarta Timur. Hal ini ditunjukkan dengan metode Pelatihan yang digunakan efektif dalam memfasilitasi keterampilan satuan pengamanan dan instruktur pelatihan aktif dalam mencari informasi tambahan mengenai kegiatan pelatihan ini.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Satuan Pengamanan Pada PT. Sayap Mas Utama Wilayah Jakarta Timur. Hal ini ditunjukkan dengan ketaatan terhadap waktu dan ketaatan terhadap aturan perilaku dalam perusahaan seperti menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
3. Pelatihan dan Disiplin Kerja Secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Satuan Pengamanan Pada PT. Sayap Mas Utama Wilayah Jakarta Timur. Ditunjukkan dengan adanya satuan pengamanan yang kompeten secara teknis dan berkomitmen terhadap tugas yang dijalani

### Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan penulis dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk variabel pelatihan berupa materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, peserta pelatihan, dan evaluasi pelatihan bisa dipertahankan atau ditingkatkan guna meningkatkan Kinerja Satuan Pengamanan Pada PT. Sayap Mas Utama Wilayah Jakarta Timur. Adapun variabel disiplin kerja berupa ketaatan terhadap waktu, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, ketaatan terhadap aturan perilaku dalam perusahaan, dan ketaatan terhadap aturan lainnya sudah terlaksana dengan cukup baik maka hal tersebut dapat dipertahankan dan lebih diperhatikan lagi guna meningkatkan Kinerja Satuan Pengamanan Pada PT. Sayap Mas Utama Wilayah Jakarta Timur.
2. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memperluas cakupan studi ini dengan lebih mengembangkan penelitian ini melalui faktor lain yang berkaitan dengan Kinerja Satuan Pengamanan dan melibatkan sampel yang lebih besar untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti dan bisa mengkaji lebih dalam terkait Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satuan Pengamanan Pada PT. Sayap Mas Utama Wilayah Jakarta Timur supaya mendapatkan hasil penelitian dengan temuan yang lebih akurat atau interpretasi yang lebih jelas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah. (2015). *Manajemen Transportasi dalam Kajian dan Teori*.
- Amalia, D., & Sari, I. P. (2021). Pengaruh Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 8(3), 47–58. <https://doi.org/10.55963/jumpavol4no1feb2017.v8i3.403>
- Amir, & Jafar, A. (2021). PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK

- MANDIRI (PERSERO), Tbk. KCP GOWA. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 2(2), 49–56.  
<http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/download/4084/3048>
- Andriyana, A. S., & Supriansyah, S. (2021). Konsep *Work life balance* Terhadap Produktivitas Pegawai yang Menerapkan Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13138>
- Antonakis, & David V., D. (2012). The Nature of Leadership. In *Resonnel Psychology*.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68–72.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Handbook of Human Resource Management Practices* (thirteenth). <https://doi.org/10.1177/030913258901300105>
- Bass. (2008). *Handbook of Leadership Theory, research and managerial application* (9th ed.).
- Dessler, G. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management Gary Dessler*. 486.
- DuBrin, A. J. (2019). Fundamentals of Organizational Behavior. In *Fundamentals of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.4135/9781446261781>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Variabel Pemoderasi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23 (2)(1470), 1494.
- Griffin, R., Philips, J., & Gully, S. (2020). *Organizational Behavior. Managing People and Organization* (13th ed.). cengage brain.
- Hadiyanti, R., & Setiawardani, M. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(3), 12–23.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartini, S., Vitan, K., & Wijaya, J. (2023). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari *Work life balance* Pada Karyawan Pt. Telkom Di Kabanjahe. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 771–788.
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh *Work life balance* dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtaras Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education* |, 7(2), 1–7.
- Jason A Colquitt, Jeffrey A Lepine, M. J. W. (2017). Organizational Behaviour. In *McGraw Hill Education Limited* (fifth).
- Jason A Colquitt, Jeffrey A Lepine, M. J. W. (2018). Organizational Behavior Improving performance and commitment in the workplace. In *McGraw Hill Education Limited* (15th ed.).
- Kamaluddin, R. (2013). *Ekonomi Transportasi (Karakteristik, Teori, dan Kebijakan)*. Ghalia Indonesia.
- Khair, H., Sabrina, R., & Batubara, R. W. (2022). Effect of Occupational Safety, Health (K3) and Leadership Style on Employee Work Productivity Mediated by Discipline in

- Operations PTPN IV Balimbingan. *Legal Brief*, 11(1), 1450–1459.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2018). *Human Resource Management Functions, Applications and Skill Development*. SAGE.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2019). *Organizational Behavior* (4th ed.). McGrawHill.
- Nasution, H. M. N. (2012). *Manajemen Transportasi*. Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H., & Hadari, H. M. M. (2013). *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright. (2015). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGrawHil.
- Nurisman, H., & Romli, M. (2022). Peran *Work life balance* dalam Memoderasi Hubungan Antara Konflik Pekerjaan dan Keluarga Terhadap Stres Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(6), 1–10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6420768>
- Nurjana, Rosita, S., & Sumarni. (2022). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VI. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(3), 95–106.
- Poulose, S., & Sudarsan. (2020). *Work life balance: a Literature Review*. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(2), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v7i2.1624>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta:Bandung.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*, Eighteenth Edition, Global Edition. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Schemerhorn, J., Richard, O., Mary Uhl, B., & Hunt, J. G. (2010). *Organizational Behavior Twelfth Edition* (twelfth). Wiley Plus.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach : Seventh Edition*. United Kingdom:John Wiley & Sons Ltd.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Singh, M. P., & Khanna, P. (2016). *Work life balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention*. *Lachoo Management Journal*, 2(1), 188–206.
- Siswanto, B. I. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan Di Balikpapan. *EJournal Administrasi Bisnis*, 8(3), 250–257.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit

Alfabeta.

- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif Kombinasi, R dan D, dan Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prananda Media Group.
- Suwanto, & Yuniarsih. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, E. B., & Pranitasari, D. (2020). The Effect Of *Work life balance* And Team Work On Employee Motivation And Employee Satisfaction ( Case Study of PT . Winn Gas ). *Journal of STEI Indonesia*, 1(February), 1–9.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara *Work life balance* dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Wibowo, R. A. S., & Siregar, S. (2022). Peran Work From Home dan *Work life balance* Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 75–81.
- Widianto, S., & Rojuaniah, R. (2022). Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Spare Part Manufaktur Otomotif Kabupaten Bekasi Di Saat Pandemi Covid-19. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 599–612. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.320>
- Yahya, R. Z., & Laura, N. (2021). Pengaruh Work From Home Dan *Work life balance* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan. *CENDEKIA Jaya*, 3(2), 20–40. <https://doi.org/10.47685/cendekia-jaya.v3i2.186>
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (Prentice (ed.); seventh).