

## **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**Nurchaya Benediate Solin<sup>1</sup>, Cecep Hermana<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa  
Karawang<sup>1, 2</sup>

[2310631020055@student.unsika.ac.id](mailto:2310631020055@student.unsika.ac.id)<sup>1</sup>, [chermana911@staff.unsika.ac.id](mailto:chermana911@staff.unsika.ac.id)<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah kajian literatur dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai artikel ilmiah dan publikasi terbaru dalam lima tahun terakhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai. Sedangkan Disiplin kerja memastikan penerapan kemampuan tersebut secara konsisten dan bertanggung jawab. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Pelatihan.

### **ABSTRACT**

*This study aims to assess the effect of training and work discipline on employee performance. The method used is a literature review using a quantitative approach, collecting and analyzing data from various scientific articles and recent publications in the last five years. The results showed that training plays a role in improving employee' knowledge, skills and work attitudes. Meanwhile, work discipline ensures the application of the these abilities consistently and responsibly. Training and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

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

### **PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis dan organisasi, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, terutama kinerja pegawai. kinerja pegawai yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya secara efektif. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk terus mengembangkan kemampuan dan sikap kerja pegawainya agar dapat bersaing di pasar yang semakin dinamis.

Kinerja pegawai yang maksimal sangat dipengaruhi oleh kompetensi serta sikap profesional yang mereka tonjolkan. Di mana tanpa tenaga kerja yang kompeten dan andal, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan prestasi kerja pegawai. Perubahan ini juga memengaruhi pola pikir dan cara kerja pegawai, sehingga pengelolaan

sumber daya harus sanggup beradaptasi dengan strategi yang tepat sesuai dengan kondisi kini. Menurut Idris (2018), dalam Septyandi & Susanto (2020), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja. Tetapi kinerja sebenarnya memiliki arti yang luas, bukan hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses kerja berjalan.

Upaya krusial untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pelatihan. Lewat program pelatihan pegawai dapat meningkatkan pengetahuan, memperbaharui wawasan, serta menyesuaikan diri dengan metode kerja yang terus berkembang. Dengan pelatihan yang efektif diharapkan produktivitas dan kualitas hasil kerja dapat meningkat dengan baik. Menurut Bariqi (2020), dalam (Gustiana, 2022), Pelatihan kerja ialah usaha untuk mengembangkan kapabilitas yang dimiliki seseorang agar memiliki skill dan keterampilan yang diperlukan perusahaan guna meningkatkan kinerja pegawai. Upaya lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan disiplin kerja, perusahaan memiliki peraturan yang sesuai dengan kaidah perusahaannya. Menurut Siswanto (2013), dalam Putra & Aprianti (2020), Mengemukakan disiplin kerja merupakan sebagai sebuah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya jika ia melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan teori yang diteliti yaitu penelitian yang dilakukan oleh Septyandi & Susanto (2020), Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas xyz. dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja terbukti sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## **KAJIAN TEORI**

### **Manajemen**

Menurut Griffin (2016), dalam Julidawati et al., (2022) Manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, penataan, pengordinasian, dan pengawasan sumber daya supaya sasaran organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Afandi (2018), dalam Kafi & Sudarso (2023) manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan yang didasarkan pada fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian manajemen menurut Nurdiansyah dan Rahman (2019:3), dalam (Viola et al., 2023), Manajemen adalah berbagai kegiatan seperti perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan baik dari segi SDM maupun sumber daya lainnya.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019:10), dalam Setiawan (2022), Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu serta seni mengatur hubungan juga peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, serta masyarakat. Menurut Mathis & Jackson (2012:5), dalam Zakki (2020), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang berkaitan dengan tenaga kerja yang efektif serta

efisien dalam pemakaian kemampuan manusia untuk mewujudkan tujuan di tiap perusahaan. Menurut Ajabar (2020:5) dalam Teguh Wibowo et al., (2024) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang berusaha untuk memicu, meningkatkan, memotivasi dan mempertahankan kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

### **Pelatihan**

Menurut Dessler (2020), dalam Gustiana, (2022), Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang diperlukan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, yang mana pelatihan pegawai memberi pengetahuan praktis serta penerapannya di dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Menurut Rivai (2017:169) dalam Saputra et al., (2022), Pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah perilaku pegawai untuk mencapai suatu tujuan instansi, yang berkaitan dengan keahlian serta kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi kini serta membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Widodo (2015:82), dalam Fitriliana et al., (2022), Pelatihan ialah serangkaian kegiatan seseorang dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis agar mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melakukan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan ketentuan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Wardianti, (2020) dalam Eius Lestari & Desty Febrian (2024), Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan patuh terhadap aturan serta ingin menerima konsekuensi jika melanggar. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:129) dalam Andayani (2021), Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman pedoman organisasi. Menurut Hasibuan, (2019:193) dalam Permatasari & Anwar, (2023), Mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan hasrat seseorang untuk menaati aturan perusahaan yang relevan.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Sutarno et al., (2019) dalam Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah (2022) Kinerja bermula dari kata *job performance* atau *actual performance* (Prestasi kerja atau pencapaian sebenarnya yang diraih oleh seseorang). Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Sementara Menurut Daryanto & Bintaro, (2017:106) dalam Maryadi & Misrania (2023), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diraih oleh pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menganalisis kaitan antara tiga variabel, yaitu dua variabel independen (pelatihan dan disiplin kerja) serta satu variabel dependen (kinerja pegawai). Data dikumpulkan melalui kajian literatur dari berbagai artikel ilmiah yang tersedia secara daring. Menurut Snyder (2019:355) dalam Nurislaminingsih et al., (2020), Mengatakan bahwa *literature review* merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan dan mengekstrak esensi penelitian sebelumnya dan menganalisis beberapa ikhtisar ahli yang tertulis dalam teks. Metode yang diterapkan bersifat kuantitatif, dengan memanfaatkan analisis data sekunder yang diperoleh dari publikasi relevan dan terkini dalam kurun waktu lima tahun terakhir, guna menunjang proses evaluasi dan pengujian hipotesis penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Menjamin keselarasan pegawai menjadi lebih penting sebagai fungsi utama yang memerlukan perhatian dan koordinasi yang teliti dalam mencapai kinerja dan prestasi terbaik. Pelatihan kerja sesuai dengan yang dikemukakan oleh Dessler (2020), pelatihan bermakna sebagai usaha strategis untuk menaikkan kapabilitas dan kesiapan pegawai dalam mengerjakan tugasnya secara optimal. Pelatihan bukan hanya memberi pengetahuan, namun juga membentuk keterampilan serta sikap yang menunjang efektivitas kerja dilingkungan organisasi. Penelitian oleh Manurung (2021), menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menggarisbawahi bahwa pegawai yang mendapatkan pelatihan yang sudah tepat akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengerjakan tugasnya, sehingga kinerja mereka dapat meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Saharuddin & Kamaruddin (2022) juga memperkuat temuan sebelumnya dengan menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa pelatihan secara langsung meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak positif pada pencapaian kinerja organisasi. Selain itu, Lubis & Wulandari (2021), menyatakan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Penelitian yang dilakukan oleh Lubis & Wulandari (2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain semakin baik penerapan disiplin kerja di lingkungan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dicapai. Hal ini sejalan dengan temuan Manurung (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti semakin berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan oleh pegawai, maka kinerja akan meningkat secara signifikan. Penelitian oleh Saharuddin & Kamaruddin (2022) juga mengonfirmasi bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan ketiga penelitian

tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

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

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lubis & Wulandari (2021) menemukan bahwa kedua faktor tersebut secara serentak meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Penemuan serupa ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan serta disiplin kerja berkontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga diperkuat penelitian oleh Saharuddin & Kamaruddin (2022), menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan berbagai kajian sebelumnya, pelatihan dan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap pegawai sehingga mereka mampu melaksanakan tugas secara optimal. Sementara itu, disiplin kerja memastikan pegawai menerapkan kemampuan tersebut secara konsisten dan bertanggung jawab dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, penerapan pelatihan yang tepat dan kedisiplinan yang baik secara bersama sama dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil analisis literatur, organisasi sebaiknya terus mengembangkan program pelatihan yang relevan dan berkualitas untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja pegawai secara menyeluruh. Selain itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten dan adil sangat penting agar pegawai dapat mengaplikasikan hasil penelitian dengan penuh tanggung jawab dalam aktivitas sehari-hari. Pelatihan dan disiplin kerja harus dijalankan secara bersamaan dan terintegrasi agar memberikan dampak maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andayani, M. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lahat. *Motivasi*, 6(1), 2716–4039. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia ). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Fitriliana, Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 477–483.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Julidawati, H., Noviarti, N., Kalsum, U., Marsidin, S., & Nellitawati. (2022). Meningkatkan Kinerja Individu dalam Melaksanakan Fungsi dan Tugas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12780–12784. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4435>
- Kafi, A. Al, & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 149–163.
- Lubis, N. A., & Wulandari, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(1), 76–86. <https://doi.org/10.51544/jmm.v6i1.2122>
- Manurung, K. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kanwil Sumut. *Journal Economics and Strategy*, 2(1), 21–28. <https://doi.org/10.36490/jes.v2i1.145>
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 545–558. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3232>
- Nurislaminingsih, R., Rachmawati, T. S., & Winoto, Y. (2020). Pustakawan Referensi Sebagai Knowledge Worker. *Anuva: Jurnal Kajian Budaya, Perpustakaan, Dan Informasi*, 4(2), 169–182. <https://doi.org/10.14710/anuva.4.2.169-182>
- Permatasari, T. A., & Anwar, R. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Berbasis Pengukuran Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(1), 63–79. <https://doi.org/10.30873/jbd.v9i1.3528>
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Saharuddin, A., & Kamaruddin, K. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 331–336. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.71>
- Saputra, R., Lilianti, E., & Heryati, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Prestasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 4(1), 62. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v4i1.10278>

- Septyandi, C. B., & Susanto, E. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 36–46. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v2i2.29>
- Setiawan, Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 127. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.55179>
- Teguh Wibowo, B., Siswo Nugroho, P., & Anindyaguna Semarang, S. (2024). Pengelolaan Keuangan Usaha Katering Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pada Katering Mak Ni Epi. *Communnity Development Journal*, 5(4), 6296–6298.
- Viola, Margery, E., & Seri. (2023). Pengaruh harga, promosi, dan word of mouth terhadap minat pembelian konsumen mobil honda PT. Istana Deli Kejayaan (IDK2) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 135–145. <https://doi.org/10.51622/jbm.v1i2.1991>
- Zakki, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mukmin. *Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah*, 02(02), 53–68.