

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya manusia)

Akbar Dwiansyah¹, Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem², Suci Indah Lestari³,
Widya Meliawati⁴

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

email: akbardwiansyah7@gmail.com, dewisri.dsn@ubharajaya.ac.id, lestarisuciindah244@gmail.com,
widyameliawati63@gmail.com

Corresponding Author: akbardwiansyah7@gmail.com

Abstract : This research summarizes findings from related journal literature to investigate the influence of training and work discipline on employee performance. Through a literature review, this article outlines the positive relationship between work discipline and employee performance, as well as the role of work discipline in increasing efficiency and effectiveness in the workplace. The various empirical studies reviewed show that a high level of training and a strong level of work discipline can form more productive and high-performing employees. The literature also highlights the importance of integrating human resource management strategies that focus on increasing training and implementing effective work discipline. This research provides an in-depth understanding of these concepts and emphasizes their relevance in the modern organizational context. In conclusion, this article provides a solid theoretical foundation for further research and provides practical insights for human resource management in improving employee performance.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak : Penelitian ini merangkum temuan dari literatur jurnal terkait untuk menyelidiki pengaruh dari pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui tinjauan literatur, artikel ini menguraikan hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, serta peran disiplin kerja dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas di tempat kerja. Berbagai studi empiris yang dikaji menunjukkan bahwa tingkat pelatihan yang tinggi dan tingkat disiplin kerja yang kuat dapat membentuk karyawan yang lebih produktif dan berkinerja tinggi. Literatur juga menyoroti pentingnya integrasi strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan pelatihan dan penerapan disiplin kerja yang efektif. Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam terhadap konsep-konsep tersebut dan menekankan relevansinya dalam konteks organisasi modern. Kesimpulannya, artikel ini memberikan landasan teoritis yang kokoh untuk penelitian lebih lanjut dan memberikan pandangan praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Seiring dengan perubahan yang terus berkembang di lingkungan bisnis saat ini, pemahaman akan pentingnya investasi dalam pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan penerapan disiplin kerja menjadi fokus utama. Kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan dan kepatuhan terhadap peraturan serta etika di tempat kerja dapat memberikan kontribusi yang penting terhadap kualitas kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Penelitian terkait mengenai bagaimana pelatihan yang tepat dan penerapan disiplin yang konsisten dapat mempengaruhi motivasi, peningkatan kemampuan, serta kualitas kerja karyawan telah menjadi area eksplorasi yang mendalam. Hal ini menjadi relevan karena adanya pemahaman bahwa investasi dalam pengembangan karyawan dan komitmen terhadap kebijakan perusahaan dapat berdampak positif pada produktivitas, kreativitas, dan kualitas layanan yang disajikan kepada pelanggan. Dengan adanya penekanan pada aspek pelatihan

yang relevan dengan tuntutan pekerjaan dan pengimplementasian disiplin kerja yang konsisten, diharapkan karyawan akan mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan dengan lebih baik, mencapai kepuasan pribadi dalam mencapai hasil yang unggul dan, secara keseluruhan, membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikarenakan itu, pemahaman yang lebih mendalam tentang adanya hubungan antara pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menjadi penting dalam upaya untuk menaikkan tingkat efisiensi dan efektivitas pada sumber daya manusia dalam konteks bisnis yang kompetitif. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan perusahaan. Namun, organisasi sering mengalami kesulitan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Oleh karena itu, studi tentang dampak pelatihan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan sangat relevan. Pentingnya peran pelatihan dalam membentuk kinerja karyawan harus dipertimbangkan secara cermat. Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan perubahan konstan dalam tuntutan pasar, pelatihan menjadi sarana yang sangat penting bagi karyawan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Meskipun demikian, dampak efektif pelatihan ini terhadap kinerja karyawan dalam konteks pekerjaan sehari-hari masih perlu dipahami secara lebih mendalam. Tak hanya pelatihan, namun aspek disiplin kerja juga memiliki peran krusial. Disiplin kerja meliputi konsistensi, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Namun, seringkali terdapat tantangan dalam menerapkan disiplin yang konsisten di lingkungan kerja.

Oleh karena itu, hal-hal inilah yang menjadi landasan pentingnya penelitian untuk memahami bagaimana pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka. Selain itu, penelitian lebih lanjut diperlukan tentang bagaimana disiplin di tempat kerja dapat mendukung atau menghalangi pencapaian kinerja optimal. Hubungan antara karyawan, disiplin karyawan dan pekerjaan karyawan adalah bidang penelitian yang menarik karena temuan dapat memaparkan informasi lebih rinci mengenai bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawan mereka. Diperkirakan bahwa temuan penelitian ini akan memberikan manajemen perusahaan dengan informasi berharga yang akan membantu mereka mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam hal meningkatkan produktivitas karyawan dan efisiensi kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, untuk memfasilitasi pemahaman tentang topik yang akan dibahas, perlu untuk memiliki pernyataan masalah yang akan berfungsi sebagai titik fokus dari artikel yang akan disajikan dalam paragraf berikut.:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

METODE

Artikel ini ditulis menggunakan metodologi Literature Review, yang mencakup deskriptif kualitatif, serta penggunaan Penelitian Perpustakaan atau Studi Sastra. Banyak aplikasi web, seperti Google Scholar dan Mendeley, serta platform online lainnya, adalah sumber informasi yang dikumpulkan. Artikel saat ini dari Ulasan Sastra berfokus pada metodologi pengumpulan data dalam manajemen SDM yang digunakan dalam bisnis. Dalam konteks penelitian kualitatif, penggunaan ulasan literatur harus konsisten dengan asumsi metodologis. Induktif pendekatan harus digunakan untuk menginspirasi pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1.	Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dyah Pratiwi, Berliana Febrianti, Diana Noviyanti, Evi Permatasari, Nurul Rahmah(2022)	Pelatihan memiliki dampak pada kinerja karyawan. Pelatihan Manfaat pelatihan yang baik meliputi: 1. Meningkatkan kesadaran karyawan tentang lingkungan eksternal dan kompetitif, membantu karyawan memahami cara bekerja secara efektif dengan teknologi baru, membantu pekerja memahami bagaimana bekerja sama secara efektif sehingga mereka dapat mencapai hasil terbaik dalam hal	Persamaan pada artikel ini didasarkan pada variabel artikel yang kita miliki, yaitu hubungan yang ada antara pelatihan dan disiplin di tempat kerja dan kinerja pada karyawan.	Ada perbedaan antara penelitian yang kami lakukan dan penelitian yang sudah dilakukan. Metode yang kami gunakan adalah metode ulasan literatur, dan metode yang kita gunakan dalam artikel ini adalah metode analisis kuantitatif.

			layanan dan produk, dan memastikan bahwa lingkungan bisnis mendorong inovasi dan kreativitas.		
2.	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga Di Gerbang Tol Cikampek Utama	Jhon Ferry Manullang (2020)	Hasilnya menunjukkan bahwa baik pelatihan parsial maupun simultan serta disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gerbang Tol Cikampek Utama Jasa Marga, yang patut dipuji.	Persamaan pada artikel ini yaitu pada variabel artikel kami yaitu pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan dengan penelitian kami yaitu pada bagian metode penelitian. Metode kami menggunakan metode literatur riviw sedangkan pada artikel ini menggunakan metode kuantitatif (asosiatif).
3.	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Elsya Azkiyathul Fangiziah, Syahrumsyah, Immas Nurhayati (2023)	Temuan dalam artikel ini menunjukkan bahwa tes validitas yang digunakan untuk alat atau instrumen pengukuran valid dan dapat diandalkan, sementara tes keandalan digunakan untuk menilai konsistensi dan stabilitas instrumen kuesioner yang digunakan.	Persamaan penelitian kami yaitu terletak pada variabel yang dibuat sesuai dengan variabelnya	Perbedaan dengan penelitian kami yaitu dalam metode yang dibuat dalam penelitian.

4.	Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Training, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance)	Faura Zillah, Renny Husniati, Alfida Aziz. (2022)	Pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan telah dikonfirmasi melalui analisis data, yang menunjukkan nilai t 2.416 untuk variabel pelatihan, melebihi nilai t kritis 1.994, dan signifikansi t $0.018 < 0.05$. Dikarenakan hal tersebut, hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa nilai t dan signifikansi yang dihitung memenuhi kriteria untuk menyimpulkan bahwa variabel independen memiliki dampak penting pada variabel yang tergantung. Ini menunjukkan bahwa pelatihan memainkan peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank DKI Permata Hijau di Jakarta Selatan. Pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan dikonfirmasi melalui analisis data, dengan nilai t 6.0000 untuk variabel disiplin	Persamaan Pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja adalah tiga faktor penting yang dapat memiliki pengaruh kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan saling mendukung. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Pengawasan dapat membantu karyawan untuk tetap berfokus pada tugas dan tanggung jawabnya, serta mencegah terjadinya penyimpangan dari standar kerja yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur,	Perbedaan Pelatihan berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan, sedangkan pengawasan dan disiplin kerja berfokus pada perilaku karyawan. Pelatihan dilakukan secara berkala, sedangkan pengawasan dan disiplin kerja dapat dilakukan secara terus-menerus. Pelatihan biasanya dilakukan oleh pihak luar perusahaan, sedangkan pengawasan dan disiplin kerja biasanya dilakukan oleh pihak internal perusahaan.
----	--	---	---	--	---

			pekerjaan, melebihi nilai kritis 1.994 dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Jadi, hipotesis H_a dan H_0 diuji, membuktikan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel tergantung. Pernyataan tersebut menyiratkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi karyawan PT Bank DKI Permata Hijau di Jakarta.	sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif.	
5.	Dampak Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III Medan MEDAN	Herlina Novita, Minne Sotha Roma Ito Br Sinaga, Rifaldi Marbun (2023)	Training, discipline, and motivation can be linked to PTPN 3 Medan workers' lives and can be done using ganda regression analysis. Data from Fhitung is higher than data from Ftabel ($63.473 > 2.81$) and has a significance level of $0.000 < 0.05$. Because of this, Pelatihan Pekerjaan, Disiplin Kerja, and Motivasi Kerja have significant effects on Prestasi Karyawan in PTPN III Medan.	Persamaan dengan penelitian kami yaitu dari variabel	Perbedaan dari penelitian kami yaitu dalam metode literatur review sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

6.	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Astra Motor Manna)	Subandrio, Egh y Pratama (2023)	<p>Berdasarkan penelitian tentang bagaimana pelatihan dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan Astra Motor Manna,:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Astra Motor Manna 2. Disiplin di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan pada cara karyawan melakukan pekerjaan mereka di Astra Motor Manna. 3. Disiplin di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan pada cara karyawan melakukan pekerjaan mereka di Astra Motor Manna. 4. Di Astra Motor Manna, ada program pelatihan yang menekankan kerja tim dan disiplin di 	Persamaan dengan penelitian kami yaitu terletak pada variabel.	Perbedaan dengan penelitian kami yaitu metode yang digunakan dan studi kasus yang digunakan.
----	---	---------------------------------	--	--	--

			tempat kerja, memiliki pengaruh signifikan pada pekerjaan karyawan.		
7.	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan disiplin terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja	Rio Malik Wicaksono , Hapzi Ali, Faroman Syarief (2022)	Berdasarkan hasil penelitian ini: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. 3. Disiplin memiliki dampak pada kepuasan kerja karyawan. 4. Pelatihan memiliki dampak pada kinerja. 5. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja. 6. Disiplin memiliki dampak pada kinerja 7. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. 	Persamaan dengan penelitian kami yaitu dari variabel X1, X3 dan Y.	Perbedaan dengan penelitian kami yaitu penelitian kami tidak menggunakan variabel Lingkungan kerja X2. Dan Metode yang digunakan.
8.	Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya	Ahmad Nazir (2022)	PT Surya Mustika Nusantara didirikan pada tahun 2008. PT. Karya Dibia Mahardika menjalankan sebuah perusahaan yang	Persamaan dengan penelitian kami yaitu dari variabel yang digunakan.	Perbedaan dengan penelitian kami yaitu metode yang digunakan

	Mustika Nusantara		berfokus pada rokok. PT. Karya Dinya Mahardika memproduksi berbagai produk, termasuk kretek klobot (SKL), rokok kretek berputar tangan (SKT), dan SKM. Filter Apache meliputi Apache 12, Apache 10, Apache 12 dan Apache Extreme. PT Surya Mustika Nusantara adalah distributor dengan strategi distribusi dan rencana pasar untuk tiga provinsi Indonesia.		
9.	Pengaruh Pelatihan, dan Disiplin Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan	Yudi Siswadi (2016)	1. Efek Pelatihan pada Produktivitas Karyawan Berdasarkan hasil parsial, efek X1 pada produktivitas kerja Y adalah signifikan. 2. Disiplin untuk Produktivitas Pekerja Uji parsial menunjukkan bagaimana disiplin (X1) mempengaruhi produktivitas pekerja (Y). Pengaruh pelatihan dan disiplin pada produktivitas karyawan bisnis	Persamaan dengan penelitian kami yaitu dari variabel yang digunakan.	Perbedaan dengan penelitian kami yaitu metode yang digunakan

			Hasil simulasi dapat menghasilkan hipotesis simultan..		
10.	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Nafisatul Ilim, A.Khairul Wahyudi, Fadlan Kurniadi, Siti Hairunnisa, M.Isa Anshori (2023)	Temuan yang dibahas dalam penelitian ini berfokus pada meningkatkan kinerja karyawan melalui pengalaman, pelatihan, dan motivasi kerja. Seringkali, keberhasilan sebuah organisasi tergantung pada kualitas orang-orang yang bekerja di sana. Mereka perlu dapat melihat perubahan di lingkungan dengan cepat, mencari tahu bagaimana perubahan itu akan mempengaruhi organisasi, dan menemukan cara untuk mengatasi masalah ini.	Persamaan dari penelitian kami yaitu dari metode literatur review.	Perbedaan dari penelitian kami yaitu dari variabel penelitian kami tidak menggunakan variabel pengalaman dan motivasi kerja

HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan rumusan masalah, studi teoritis yang relevan, dan penelitian sebelumnya, diskusi artikel ulasan literatur ini adalah sebagai berikut:

Pelatihan

Dalam bisnis, pelatihan akan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi dan menerapkannya. Atau kelompok, perubahan perilaku akan mengarahkan bentuk dan tingkat pelatihan pada dasarnya. Karena efektivitas organisasi tergantung pada kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang mereka lakukan, perlakuan individu dalam organisasi

atau bisnis sangat penting. Latihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan manusia dan menciptakan sumber daya baru. Agar modal manusia dapat digunakan secara efektif, pelatihan harus disesuaikan dengan setiap fungsi pekerjaan. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013, Hal. 44), pelatihan adalah proses pendidikan berkelanjutan yang mengajarkan keterampilan teknis dan pengetahuan untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah proses yang sistematis dan terorganisir. Sementara itu, Hadari Nawawi (2005, Hal. 208) menerangkan bahwa Rehabilitasi mengacu pada berbagai program yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan, baik di tingkat individu, kelompok, atau organisasi sebagai definisi pelatihan. Pelatihan juga merupakan proses untuk membekali karyawan dengan keterampilan tertentu atau membantu mereka meningkatkan kinerja kerja mereka.

Berdasarkan komentar para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah cara jangka pendek untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk keberhasilan perusahaan.

Indikator Pelatihan

Menurut Rivai (2009, Hal. 123), indikator pelatihan dapat dilihat dari:

- 1) Peningkatan pengetahuan atau proses pembelajaran.
- 2) Perubahan perilaku.
- 3) Hasil yang dicapai dari penerapan pelatihan tersebut.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja para pekerja. According to Rivai (2015:87) seperti yang disebutkan di Asteria dan Dwiyanza (2021), Pelatihan dapat didefinisikan sebagai upaya untuk mendorong untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam pekerjaan pada saat ini dan di masa yang akan datang. Dalam hal ini, ini adalah metode yang efektif untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan pada suatu organisasi atau bisnis apa pun, dan dirancang untuk mencapai tujuan mencapai keseimbangan antara harapan karyawan dan harapan sebenarnya karyawan.

Manajemen perlu meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan guna mencapai tujuan organisasi. Pelatihan merupakan cara untuk mempertahankan pegawai berkualitas dan berpotensi dengan meningkatkan pengetahuan serta keahlian yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu (Pakpahan, Siswidiyanto, and Sukanto 2014). Dengan meningkatnya kompetensi dan pengetahuan melalui program pelatihan, kinerja pegawai dalam organisasi bisa ditingkatkan.

Pelatihan yang efektif memiliki sejumlah manfaat, beberapa di antaranya telah dijelaskan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright. Manfaat tersebut meliputi peningkatan kesadaran terhadap lingkungan eksternal, bantuan dalam beradaptasi dengan teknologi baru, penguatan keterampilan kerja dalam tim untuk menghasilkan produk atau layanan berkualitas, promosi budaya perusahaan yang mendorong inovasi dan pembelajaran adalah beberapa cara yang dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi terhadap teknologi baru, serta persiapan karyawan dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau minat serta memfasilitasi kerjasama yang efektif antara berbagai kelompok dalam organisasi. (Agusta 2013).

Pada penelitian Asteria dan Dwiyanza (2021), Pakpahan, Siswidiyanto, dan Sukanto (2014), dan Agusta (2013) menemukan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja pekerja.

Disiplin

Tujuan dari disiplin adalah untuk mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi tertentu. Keteraturan merupakan salah satu aspek kunci dalam struktur organisasi, dan disiplin berperan sebagai alat penting untuk menjaga keteraturan tersebut. McCarter (2022) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kebutuhan untuk mengatur perilaku kolektif, di mana setiap individu bertanggung jawab untuk mengendalikan dorongan-dorongan pribadi dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Hal ini memberikan dorongan bagi semangat kerja, meningkatkan moral, serta membantu mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pekerjaan karyawan dipengaruhi oleh disiplin manajer. Tingkat disiplin yang tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan adalah peran penting dalam membantu perusahaan dalam proses mencapai tujuan-orientasi dengan cara yang paling efektif. Akibatnya, ini memberi mereka tingkat tanggung jawab yang tinggi sehubungan dengan tugas dan kinerja yang diberikan kepada mereka. (Prasetyo dan Marlina, 2019).

Perusahaan memiliki kemampuan untuk menaikkan tingkat disiplin kerja dengan meningkatkan kebijakan dan prosedur yang dapat diikuti karyawan sesuai dengan persyaratan perusahaan yang mereka kerjakan. Penetapan peraturan disiplin yang mencakup ganjaran dan hukuman diharapkan akan mendorong motivasi karyawan untuk mematuhi aturan yang ditetapkan. Disiplin kerja adalah faktor penting dalam penilaian posisi pekerjaan di dalam perusahaan, di mana panjang layanan dan kesiapan karyawan untuk dipertimbangkan. (Nurmayanti dan SAP, 2020).

Untuk menaikkan tingkat produktivitas karyawan melalui ketaatan dalam bekerja, diharapkan agar karyawan menggunakan waktu kerja dengan efisien untuk menyelesaikan

tugas dan tanggung jawab utama mereka. This aims to enhance their performance inside the company. (Yulia, 2021).

Disiplin kerja memiliki dampak menguntungkan pada kinerja karyawan, bermanfaat bagi organisasi dan karyawan itu sendiri. Untuk organisasi, disiplin kerja dapat memberikan ketertiban dan eksekusi tugas yang lancar agar mendapatkan hasil terbaik. Bagi karyawan, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan antusiasme kerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. (Sularmi dan Stifanny, 2021).

Hal tersebut sesuai dengan penelitian oleh Prasetyo dan Marlina (2019), Nurmayanti dan SAP (2020), Yulia (2021), Sularmi dan Stifanny (2021) dan Caissar et al. (2022), membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan pada kegiatan karyawan yang bekerja untuk perusahaan.

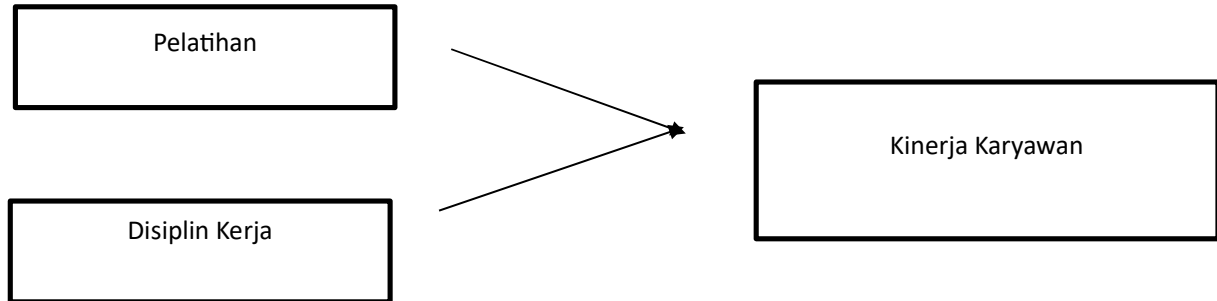
Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut M. Hasibuan (2019), ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Salah satunya adalah tujuan dan kemampuan, dimana tujuan yang jelas dan sesuai dengan kemampuan individu akan mendorong kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya.

- Selain itu, kepemimpinan yang memberikan teladan juga memegang peran penting dalam menentukan tingkat disiplin. Keteladanan dari seorang pemimpin akan berdampak pada disiplin bawahan; jika teladan tersebut kurang baik, tingkat disiplin bawahan juga cenderung menurun.
- Faktor lainnya adalah remunerasi, dimana imbalan yang diberikan kepada pegawai akan mempengaruhi kecintaan dan kepuasan kerja mereka. Kecintaan terhadap pekerjaan akan berkontribusi pada peningkatan tingkat kedisiplinan.
- Keadilan juga merupakan faktor penting yang berkontribusi pada terciptanya disiplin pegawai. Prinsip keadilan dalam memberikan imbalan atau hukuman akan mendorong terciptanya disiplin yang baik.
- Selanjutnya, supervisi yang efektif oleh atasan dalam bentuk attachment supervisor (waskat) juga sangat berpengaruh. Pengawasan yang aktif terhadap perilaku dan kinerja bawahannya akan mendorong terciptanya disiplin dan semangat kerja yang tinggi.
- Selain itu, penerapan sanksi hukuman yang sesuai juga memiliki peran penting dalam menjaga kedisiplinan. Hukuman yang tegas akan membuat karyawan lebih berhati-hati dalam melanggar aturan, sehingga tingkat disiplin dapat terjaga.
- Ketegasan pemimpin dalam menegur dan menghukum pegawai yang melanggar aturan juga akan menciptakan lingkungan kerja yang disiplin. Terakhir, menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara seluruh karyawan juga akan membawa dampak positif terhadap terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan memotivasi tingkat disiplin yang baik dalam suatu instansi.

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian sebelumnya yang relevan, dan diskusi tentang pengaruh antara variabel, kerangka kerja artikel ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis :

H1 : terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

H2 : terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H3: terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan teori, artikel yang relevan, dan diskusi, hipotesis berikut dapat diformulasikan untuk penelitian lebih lanjut:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
 - Pelatihan yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.
 - Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright menyatakan bahwa Pelatihan yang meningkat kesadaran karyawan tentang budaya eksternal dan pesaing, membantu mereka beradaptasi dengan teknologi baru, memahami kerja sama tim yang efektif untuk menghasilkan layanan / produk yang kualitas, dan memastikan bahwa budaya perusahaan menempatkan penekanan pada inovasi, kreatif
2. Pelatihan juga mempersiapkan karyawan untuk berkontribusi lebih efektif satu sama lain, terutama kelompok minoritas dan perempuan (Agusta 2013).Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.
 - Komunikasi yang baik antara perusahaan dan karyawan berdampak positif pada kualitas kinerja.

- Komunikasi yang jelas membantu perkembangan karyawan dengan menyampaikan tugas, prosedur kerja yang efektif, dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kinerja di bawah standar (Tambunan 2018).

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- Disiplin kerja memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi dan pekerjaan yang dilakukan.
- Untuk organisasi, disiplin kerja memastikan bahwa ada rasa urgensi dan keinginan untuk bekerja keras untuk mencapai hasil terbaik.
- Bagi karyawan, lingkungan kerja yang terorganisir meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas. (Sularmi dan Stifanny 2021).

Dengan demikian, dapat kita tarik kesimpulan bahwa baik Pelatihan, Komunikasi, dan juga Disiplin Kerja semuanya memiliki dampak pada cara karyawan melakukan pekerjaan mereka di dalam perusahaan. Ketidakterdapatannya pelatihan, kurangnya komunikasi yang efektif, dan ketidakditerapan disiplin kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, sehingga berpotensi menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Saran

Perusahaan dapat meningkatkan pelatihan karyawan, membangun budaya kerja yang mendorong pelatihan dan disiplin, serta pengembangan strategi untuk mengelola pelatihan dan disiplin kerja secara efektif. Selain itu, perlu juga dipertimbangkan untuk menyelidiki faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi pelatihan dan disiplin kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, pengakuan, dan pengembangan karir. Pengembangan model atau kerangka kerja yang menggabungkan faktor-faktor ini dapat menjadi kontribusi penting dalam memahami hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan secara lebih holistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Nazir. (2019). *PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA MASTIKA NUSANTARA*.
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 144.
- Ferry Manullang, J., & Program Studi Manajemen UNKRIS M Irawan Noor, M. F. (2020). *PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA DI GERBANG TOL CIKAMPEK UTAMA*. www.jasamarga.com
- Nafisatul Ilim1, A. K. W. F. K. S. H. I. (2023). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawandalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.

- Novita, H., Sotha, M., Ito, R., Sinaga, B., & Marbun, R. (2023). DAMPAK PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN III MEDAN. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2). <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6784>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Sulaefi. (2020). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*.
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarif, F. (2022). *REVIEW MSDM: PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA*. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Yudi Siswadi. (2016). *PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADAPT. JASA MARGA CABANG (BELMERA) MEDAN*.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>