



Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI

Mochamad Meinuzur Widhi Nugroho, Harries Madiistriyatno, I Gede Adiputra

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 22, 2026

Revised March 02, 2026

Accepted March 02, 2026

Available online March 13, 2026

Kata Kunci :

Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia

Keywords:

Training, Work Discipline, Employee Performance, Human Resource Management



This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.

Copyright ©2026 by Author. Published by CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden penelitian dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 59,8%, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 62,8%, serta pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 72,3%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan penguatan disiplin kerja merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training and work discipline on employee performance at the Secretariat General of the House of Representatives of the Republic of Indonesia. The research employed a quantitative approach with descriptive and verification designs. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using simple linear regression and multiple linear regression. The results indicate that training has a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 59.8%, work discipline has a positive and significant effect with a contribution of 62.8%, and training and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 72.3%. These findings confirm that strengthening training programs and work discipline is an effective strategy to improve employee performance at the Secretariat General of the House of Representatives of the Republic of Indonesia.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, baik organisasi sektor privat maupun sektor public (Cahyadi et al., 2023). Dalam konteks pemerintahan, keberadaan aparatur yang profesional, kompeten, dan berintegritas menjadi prasyarat utama bagi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Perkembangan lingkungan strategis yang ditandai dengan meningkatnya tuntutan transparansi, akuntabilitas, serta kualitas pelayanan publik menuntut organisasi pemerintah untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya secara berkelanjutan (Annisak et al., 2025).

Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai unsur pendukung lembaga legislatif memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung pelaksanaan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan DPR RI. Kompleksitas tugas yang dijalankan, mulai dari pelayanan administrasi persidangan, penyediaan data dan informasi, hingga dukungan teknis bagi anggota dewan, menuntut kinerja pegawai yang tinggi, disiplin, dan adaptif terhadap perubahan. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan kinerja, seperti

*Corresponding author

E-mail addresses: meidi.nugroho@gmail.com (Mochamad Meinuzur Widhi Nugroho)

keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurangnya ketepatan waktu pelayanan administrasi, serta belum optimalnya kontribusi sebagian pegawai dalam kegiatan pendukung parlemen.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan cerminan dari kemampuan, motivasi, dan perilaku kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan organisasi (Yusuff, 2023). Dua faktor yang secara teoritis dan empiris memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah pelatihan dan disiplin kerja.

Pelatihan merupakan instrumen strategis dalam pengembangan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan organisasi (Gustiana et al., 2022). Program pelatihan yang dirancang secara sistematis, berbasis kebutuhan, dan berorientasi pada peningkatan kompetensi akan mampu menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Sebaliknya, pelatihan yang tidak terencana dengan baik berpotensi menjadi tidak efektif dan tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja (Wardhani et al., 2026).

Selain pelatihan, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang menentukan tingkat kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku dalam organisasi. Pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, kualitas pelayanan, dan citra organisasi (Arifin & Sasana, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara empiris sejauh mana pelatihan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademik bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan birokrasi.

2. KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. MSDM mencakup berbagai fungsi, seperti perencanaan, pengembangan, pelatihan, penilaian kinerja, dan pembinaan disiplin kerja. Dalam konteks organisasi publik, MSDM berperan penting dalam menciptakan aparatur yang profesional dan berintegritas (Hasibuan & Hasibuan, 2016).

Pelatihan

Pelatihan didefinisikan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Program pelatihan yang efektif harus berbasis pada analisis kebutuhan pelatihan, relevan dengan tugas pegawai, dan didukung oleh metode serta instruktur yang kompeten. Pelatihan yang tepat diyakini mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen pegawai

terhadap organisasi dan menjadi prasyarat terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Disiplin kerja yang baik diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan (Nawir et al., 2024).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan kerja. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai berkaitan erat dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan (Yadnya et al., 2022).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3: Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI, sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Judijanto et al., 2024).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI. Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode tertentu yang disesuaikan dengan karakteristik populasi. Sampel penelitian ditentukan berdasarkan kriteria pegawai yang telah mengikuti program pelatihan dan memiliki masa kerja tertentu, sehingga dianggap mampu memberikan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dengan menggunakan skala Likert lima poin. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal instansi, laporan kinerja, serta literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria valid dan reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Seluruh analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang positif terhadap pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan dan penerapan disiplin kerja telah berjalan cukup baik, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan.

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 59,8%. Hal ini berarti bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan sebesar 59,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Selanjutnya, hasil analisis regresi linier sederhana untuk variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 62,8%. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 72,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara pelatihan yang efektif dan disiplin kerja yang baik mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori pengembangan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan sarana utama untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pegawai. Pelatihan yang dirancang secara sistematis dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung pandangan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi penting dalam menciptakan perilaku kerja yang produktif. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab yang tinggi, serta konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.

Pengaruh simultan pelatihan dan disiplin kerja yang cukup besar menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan tanpa didukung disiplin kerja yang baik tidak akan menghasilkan kinerja optimal, demikian pula disiplin kerja tanpa didukung kompetensi yang memadai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan kebijakan pelatihan dan penegakan disiplin kerja secara berimbang dan berkelanjutan.

Dalam konteks Sekretariat Jenderal DPR RI, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan penguatan disiplin kerja dapat menjadi strategi efektif dalam mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan kelembagaan. Temuan ini juga memperkuat relevansi teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi sektor publik di Indonesia.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya peningkatan kualitas

program pelatihan berbasis kebutuhan nyata pekerjaan serta penguatan sistem pembinaan dan penegakan disiplin kerja.

6. REFERENSI

- Annisak, W., Suhendra Setiawan, S. E., Wendi Wahyu Utama, S. E., Tika Sakina Putri, S. M., & Syafwandi, I. D. (2025). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Pada Instansi Pemerintah Daerah*. Fahmi Karya.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohad, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M. M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator disiplin kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301–320.
- Wardhani, N. K., Tadius, T., Judijanto, L., HM, M., Wibowo, J. B., & Khaira, N. (2026). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Yadnya, I. D. G. S. A., SE, M. A., & MM, Ch. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Feniks Muda Sejahtera.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.