



Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPPPD Wilayah Jakarta Barat

Dita Sari Edy Saputri^{1*}, Furi Indriyani²

¹⁻²Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ditaputri1509@gmail.com

Abstract. Employee performance is an important factor in supporting the success of public services, especially in government agencies that deal directly with the public. Efforts to improve employee performance need to be supported by the implementation of good work discipline and the implementation of job training that is appropriate to employee needs. This study aims to analyze the effect of work discipline and job training on employee performance at the Regional Tax Collection Service Unit (UPPPD) of West Jakarta. This study uses a quantitative method, data collection techniques are carried out by distributing questionnaires to employees with a population of 78 respondents. Sampling uses a total sampling technique. Data analysis was carried out using SPSS version 26 through multiple linear regression tests, t-tests, F-tests, and coefficient of determination (R^2) tests. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a calculated t-value of 11.577. Job training also has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a calculated t-value of 11.368. Simultaneously, work discipline and job training significantly influence employee performance, with a calculated F-value of 132.931 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination indicates that these two variables explain 78.0% of the variation in employee performance ($R^2 = 0.780$), while the remaining 22.0% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Employee Performance; Job Training; Public Service; SPSS; Work Discipline.

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelayanan publik, khususnya pada instansi pemerintah yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Upaya peningkatan kinerja pegawai perlu didukung oleh penerapan disiplin kerja yang baik serta pelaksanaan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelayanan Pemungutan Pajak Daerah (UPPPD) Wilayah Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada pegawai dengan jumlah populasi 78 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling total. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 melalui uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 11,577. Pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 11,368. Secara simultan, disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 132,931 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 78,0% ($R^2 = 0,780$), sedangkan sisanya sebesar 22,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Pelatihan Kerja; Pelayanan Publik; SPSS.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Sehingga, peningkatan kinerja pegawai perlu didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang tepat.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu dalam

bekerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif dan konsisten sesuai standar organisasi. Selain itu, pelatihan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara profesional dan efisien.

Secara teoritis, disiplin dan pelatihan merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara empiris pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPPPD Wilayah Jakarta Barat guna memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan peningkatan kinerja organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin kerja

Menurut Hasibuan "kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk tidak melanggar aturan perusahaan. Jika terjadi ketidakdisiplinan di antara pegawai dalam sebuah perusahaan, maka hal tersebut secara tidak langsung akan menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan itu sendiri" (Zakiatussholeha & Deswarta, 2023).

(Yuliantini et al., 2021) merumuskan dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Dimensi Ketaatan waktu, dengan indikator :
Masuk kerja tepat waktu , Penggunaan waktu secara efektif, Tidak pernah mangkir/tidak kerja.
- b. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator :
Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, Target pekerjaan, Membuat laporan kerja

Pelatihan kerja

Menurut Widodo "pelatihan adalah suatu sistem yang dibuat untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, pemahaman, dan semangat kerja pegawai sesuai dengan apa yang mereka butuhkan. Proses pelatihan ini membantu pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan" (Dwiyantri et al., 2025)

Dimensi dan indikator pelatihan menurut (Malindo & Cikaum, 2025) diantaranya:

- 1) Tujuan Pelatihan, dengan indikator :
Keterampilan peserta pelatihan, Kualifikasi/Kompetensi yang memadai (peserta).
- 2) Materi, dengan indikator :
Menambah kemampuan peserta, Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan.

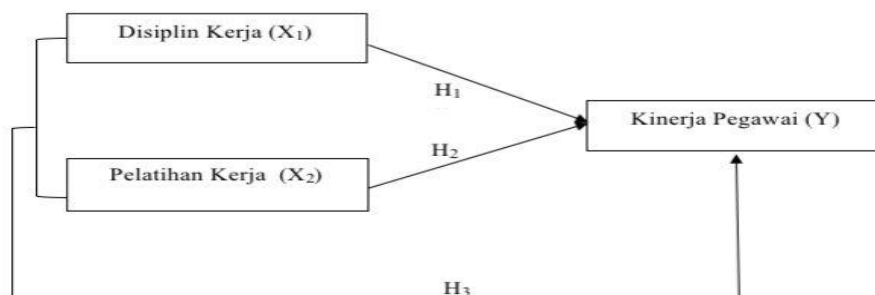
- 3) Metode Yang Digunakan, dengan indikator :
Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan, Kesesuaian metode dengan dengan materi pelatihan.
- 4) Kualifikasi Peserta, dengan indikator:
Semangat mengikuti pelatihan, Keinginan untuk memperhatikan.
- 5) Kualifikasi Pelatih (Instruktur), dengan indikator :
Kualifikasi yang memadai (pelatih), Memotivasi peserta, Kebutuhan umpan balik.

Kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara "kinerja adalah keseluruhan hasil kerja seseorang, baik dalam jumlah maupun mutu, yang dicapai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan" (Fangiziah et al., 2023). Dimensi dan indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori yang dirumuskan (Yuliantini et al., 2021) yaitu:

- a. Hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian.
- c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas.

Kerangka berpikir



Gambar 1. Kerangka berpikir.

Hipotesis

Hipotesis 1 (H1)

- a. H_{01} : Diduga disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPPPD Wilayah Jakarta Barat.
- b. H_{a1} : Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPPPD Wilayah Jakarta Barat.

Hipotesis 2 (H2)

- 1) H_{02} : Diduga pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPPPD Wilayah Jakarta Barat.
- 2) H_{a2} : Diduga pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPPPD Wilayah Jakarta Barat.

Hipotesis 3 (H3)

- a) H_{03} : Diduga disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPPPD Wilayah Jakarta Barat.
- b) H_{a3} : Diduga disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPPPD Wilayah Jakarta Barat.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Data yang diperoleh berupa angka-angka dan dianalisis secara statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang objektif, empiris, terukur, rasional, dan sistematis. Pendekatan ini dipilih agar setiap variabel dapat diukur secara teliti sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan dan meminimalkan kesimpulan yang tidak sesuai dengan konteks, waktu, atau tempat yang berbeda (Sugiyono, 2023).

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling total atau sensus. Menurut (Sugiyono, 2023) Sampel total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan terdiri dari seluruh pegawai tetap yang masih aktif di setiap bagian atau seksi di lingkungan UPPPD, dengan jumlah total sebanyak 78 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket). Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan menggunakan uji t, uji F, uji koefisien determinasi, serta analisis regresi linear berganda. Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen juga dianalisis dalam penelitian ini

Uji kualitas data

Uji validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengecek apakah butir instrumen dalam penelitian itu layak digunakan. Menurut (Karyono, 2021) Kriteria penentuan validitas butir adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikansi 0,05 dan bernilai positif, maka butir pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel pada taraf signifikansi 0,05, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha. Cara Pengambilan Keputusan:

- a. Jika r Alpha $> 0,600$ maka reliabel.
- b. Jika r Alpha $< 0,600$ maka tidak reliabel.

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau sisa (residual) memiliki distribusi normal. Jika nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05 berarti data normal (Ghozali, 2021).

Uji multikolonieritas

Menurut (Irwan Irwan & Firmansyah Kusumayadi, 2023) pengujian multikolinieritas dapat dilakukan melalui dua indikator, yaitu:

- a. Tolerance (TOL)
 - 1) Jika Tolerance $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
 - 2) Jika Tolerance $< 0,10$, maka terjadi multikolinieritas.
- b. Variance Inflation Factor (VIF)
 - 1) Nilai VIF < 10 memperlihatkan tidak ada multikolinearitas antar variabel.
 - 2) Nilai VIF > 10 memperlihatkan ada multikolinearitas antar variabel.

Uji heteroskedastitas

Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016), Analisis regresi linier berganda adalah regresi yang mempunyai satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Lubis & Wulandari, 2021). Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= disiplin kerja
X2	= pelatihan kerja
a	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Koefisien Regresi
e	= Error

Uji hipotesis

Uji parsial (uji t)

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

- 1) Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Sebaliknya, jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima, sehingga variabel independen tidak berpengaruh secara parsial.

Uji statistik simultan (uji f)

Uji simultan dengan F test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

- a. Jika F hitung > F tabel atau probabilitas < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika F hitung < F tabel atau probabilitas $\geq 0,05$, maka H_0 diterima. Ini berarti bahwa secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan.

Uji koefisien determinasi R^2

Uji koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas, , digunakan rumus koefisien determinasi parsial sebagai berikut:

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

- 1) B (beta) = Koefisien regresi standar dari variabel X (disiplin kerja atau pelatihan kerja).
- 2) *Zero Order* = Nilai korelasi langsung antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Uji koefisien determinasi simultan

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa baik kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel yang diprediksi. Semakin besar nilai koefisien determinan maka semakin baik kemampuan variabel (x) menerangkan variabel (Y).

$$D = R^2 \times 100\%$$

D = Koefisien Determinan

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji kualitas data

Uji validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).

No	Pernyataan	Sig	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,000	0,781	0.2199	Valid
2	X1.2	0,000	0,754	0.2199	Valid
3	X1.3	0,000	0,833	0.2199	Valid
4	X1.4	0,000	0,819	0.2199	Valid
5	X1.5	0,000	0,823	0.2199	Valid
6	X1.6	0,000	0,810	0.2199	Valid
7	X1.7	0,000	0,838	0.2199	Valid
8	X1.8	0,000	0,777	0.2199	Valid
9	X1.9	0,000	0,832	0.2199	Valid
10	X1.10	0,000	0,794	0.2199	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X2).

No	Pernyataan	Sig	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,000	0,844	0.2199	Valid
2	X1.2	0,000	0,867	0.2199	Valid
3	X1.3	0,000	0,813	0.2199	Valid
4	X1.4	0,000	0,801	0.2199	Valid
5	X1.5	0,000	0,829	0.2199	Valid
6	X1.6	0,000	0,850	0.2199	Valid
7	X1.7	0,000	0,841	0.2199	Valid
8	X1.8	0,000	0,772	0.2199	Valid

9	X1.9	0,000	0,790	0.2199	Valid
10	X1.10	0,000	0,826	0.2199	Valid
11	X1.11	0,000	0,838	0.2199	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).

No	Pernyataan	Sig	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,000	0,899	0.2199	Valid
2	X1.2	0,000	0,749	0.2199	Valid
3	X1.3	0,000	0,706	0.2199	Valid
4	X1.4	0,000	0,785	0.2199	Valid
5	X1.5	0,000	0,688	0.2199	Valid
6	X1.6	0,000	0,781	0.2199	Valid
7	X1.7	0,000	0,773	0.2199	Valid
8	X1.8	0,000	0,774	0.2199	Valid
9	X1.9	0,000	0,798	0.2199	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	N of item	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,940	> 0,6	10	Reliabel
Pelatihan kerja (X2)	0,952	> 0,6	11	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,916	> 0,6	9	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas Sampel Kolmogorov-Smirnov Test.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,60823535
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive	,045
	Negative	-,047
Test Statistic		,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

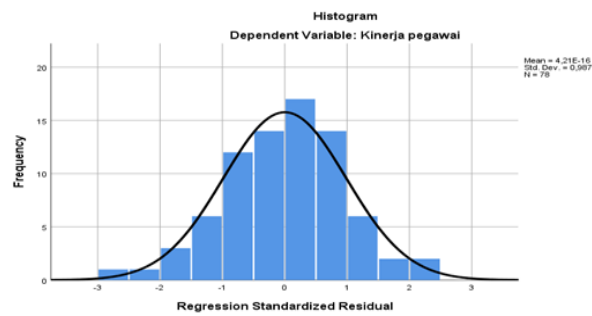
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

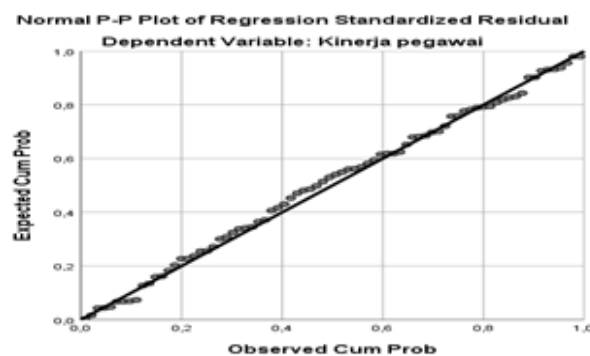
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025



Gambar 2. Grafik Histogram Uji Normalitas P-Plot.

Sumber: Data diolah SPSS 2025



Gambar 3. Grafik Uji Normalitas P-Plot.2.

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Uji multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas.

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
Model							
1	(Constant)	1,153	2,154		0,535	0,594	
	Displin kerja	,452	,039	,627	11,577	,000	1,000
	Pelatihan kerja	,383	,034	,616	11,368	,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel independen menunjukkan nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas dan layak digunakan dalam analisis.

Uji heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
Model		B					
1	(Constant)	,972	1,288		,754	,453	
	Disiplin kerja	-,007	,023	-,032	-,283	,778	1,000
	Pelatihan kerja	,031	,020	,174	1,531	,130	1,000

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi Disiplin Kerja (0,778) dan Pelatihan Kerja (0,130) lebih besar dari 0,05, Model penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 8. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda.

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients			
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	T	Sig.	
Model		B					
1	(Constant)	1,153	2,154		0,535	0,594	
	Disiplin kerja	,452	,039	,627	11,577	0,000	
	Pelatihan kerja	,383	,034	,616	11,368	0,000	

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Persamaan regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja (0,452) dan pelatihan kerja (0,383) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan konstanta sebesar 1,153. Artinya, peningkatan disiplin dan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Uji hipotesis

Uji parsial (uji t)

Tabel 9. Hasil Uji T (Uji Parsial).

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients			
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	T	Sig.	
Model		B					
1	(Constant)	1,153	2,154		0,535	,594	
	Disiplin kerja	,452	,039	,627	11,577	,000	

Pelatihan kerja	,383	,034	,616	11,368	,000
-----------------	------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja ($t_{hitung} 11,577 > 1,992$; $sig\ 0,000 < 0,05$) dan pelatihan kerja ($t_{hitung} 11,368 > 1,992$; $sig\ 0,000 < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji simultan (uji f)

Tabel 10. Hasil Uji F (Uji Simultan).

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1856,857	2	928,428	132,931	,000 ^b
	Residual	523,823	75	6,984		
	Total	2380,679	77			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja, Disiplin kerja

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} (132,931) > F_{tabel} (3,12)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji koefisien determinasi R²

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial.

		Coefficients ^a					Correlations		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Zero-order	Partial	Part
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.			
1	(Constant)	1,153	2,154		,535	,594			
	Disiplin kerja	,452	,039	,627	11,577	,000	,633	,801	,627
	Pelatihan kerja	,383	,034	,616	11,368	,000	,622	,795	,616

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Tabel 12. Hasil nilai koefisien determinasi parsial.

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	Sig
1	Disiplin kerja	0,452	0,633	$0,452 \times 0,633 = 0,396$	39,6%
2	Pelatihan kerja	0,383	0,622	$0,383 \times 0,622 = 0,383$	38,3%

Total	0,523	77,9% dibulatkan menjadi 78%
-------	-------	------------------------------

Disiplin kerja memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai sebesar 39,6%, sedangkan pelatihan kerja sebesar 38,3%. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 77,9% terhadap kinerja pegawai, sementara 22,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Uji koefisien determinasi simultan

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,883 ^a	,780	,774	2,64278

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja, Disiplin kerja
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,780. Artinya, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama menjelaskan 78% variasi kinerja pegawai, sedangkan 22% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji t (parsial), disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 11,577 yang lebih besar dari t tabel 1,992 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Demikian pula pelatihan kerja memiliki nilai t hitung 11,368 $> 1,992$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara masing-masing (parsial), disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_{a1} dan H_{a2} diterima.

Dan berdasarkan uji F (simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 132,931 yang lebih besar dari F tabel 3,12 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,780 berarti 78% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 22% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPPPD Wilayah Jakarta Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini

dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $11,577 > t$ tabel $1,992$. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. (2) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $11,368 > t$ tabel $1,992$. Pelatihan kerja yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. (3) Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung $132,931 > F$ tabel $3,12$. Artinya, kedua variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. (4) Koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,780$. Nilai ini menunjukkan bahwa $78,0\%$ variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan pelatihan kerja, sedangkan $22,0\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Saran bagi Instansi (UPPPD Wilayah Jakarta Barat)

- a. Meningkatkan penerapan disiplin kerja, terutama dalam aspek kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja, karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Menyelenggarakan pelatihan kerja secara berkelanjutan dan merata, sesuai kebutuhan pegawai, agar kompetensi dan keterampilan kerja terus berkembang.
- c. Melakukan evaluasi rutin terhadap disiplin dan efektivitas pelatihan, sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan dan pengembangan sumber daya manusia.

Saran bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi untuk menjelaskan $22,0\%$ faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai.
- b. Memperluas objek penelitian pada instansi atau lokasi yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
- c. Menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- David, R., Saputra, B. M., & Hidayati, N. (2022). Pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Pizza Hut Delivery Cabang Kediri dan Tulungagung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 122–135. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.383>
- Dwiyanti, N. M. E., Kusuma, & Anggraini, P. N. (2025). Pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan divisi cashier. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i1.11274>
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.16>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate: Program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irwan, I., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa di Bima. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 57–74. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.219>
- Karyono, K. (2021). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik STMI Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, dan Inovasi*, 1(2). <https://doi.org/10.59818/jpi.v1i2.27>
- 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>
- Nurkhotimah, S. (2024). Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi. *Manageable*, 1(1), 39–56. <https://doi.org/10.59000/jm.v1i1.3>
- Purba, G. A., Silalahi, S. P. R., & Siregar, S. (2025). Pengaruh pengawasan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(4), 1913–1928. <https://doi.org/10.60036/jbm.710>
- Rivai. (2024). Pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Global Jasa Sejahtera Jakarta (Studi pada karyawan security proyek Park Hyatt Hotel Jakarta). *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 12–20. <https://journals.sanusantara.com/index.php/anthronomics/article/view/6>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Sumiaty, S., C. D., S. R., & Y. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Kota Depok. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 3, September.
- Surbakti Br Rut Prioda, & Sihombing, S. (2022). Pengaruh pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Berastagi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 25–39. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1727>
- Tamamala, M. A., Tamalene, A., & Ambon, P. N. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Cabang Maluku. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 465–476. <https://doi.org/10.57250/ajup.v3i2.246>

- Yudha Arrisky, S., Budiarto, W., & Prasetyo, I. (2022). Pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Brataco Cabang Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10), 718–735. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i10.578>
- Yuliantini, T. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Performance: Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 104–120. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>
- Zakiatussholeha, & Deswarta. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 34(1), 19–22. [https://doi.org/10.25299/kiat.2023.vol34\(1\).13527](https://doi.org/10.25299/kiat.2023.vol34(1).13527)