

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR JOYOBOYO KOTA KEDIRI

Putri Mega Ayu Suciati^{1*}, Heru Sutapa², Nizar Zakaria²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur, Indonesia, 64128

*Penulis Korespondensi: megap0655@mail.com, herusutapa@uniska-kediri.ac.id, nizarzakaria@uniska-kediri.ac.id

Abstract. *Employee performance in regional public enterprises is determined not only by technical competence but also by the interaction of work training, work motivation, and work discipline. This study aims to analyze the effect of work training, work motivation, and work discipline on employee performance at Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Pasar Joyoboyo, Kediri City. The study used an explanatory quantitative approach with a saturated sampling technique involving all 41 employees as respondents. Data were collected through a 1-4 Likert scale questionnaire, observation, and literature review, and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS after passing validity, reliability, and classical assumption test (normality, linearity, multicollinearity, and heteroscedasticity). The result show that work training has a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.774$; sig. 0.009), work motivation has a significant but negative effect ($t = -3.379$; sig. 0.002), while work discipline has the most dominant positive and significant effect ($t = 3.985$; sig. 0.000). Simultaneously, the three variables significantly affect employee performance ($F = 14.444$; sig. 0.000), contributing 53,9% ($R^2 = 0.539$) to the variation in employee performance. These findings confirm that work discipline is the primary determinant of employee performance at Perumda Pasar Joyoboyo, while training provides a proven positive contribution, and motivation requires further evaluation to optimize its contribution to performance improvement.*

Keywords: *Employee Performance, Regional Public Enterprise, Work Discipline, Work Motivation, Work Training*

Abstrak. Kinerja pegawai pada perusahaan umum daerah tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh interaksi antara pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Pasar Joyoboyo, Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan teknik sampel jenuh yang melibatkan seluruh pegawai sebanyak 41 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1-4, observasi, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS setelah melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 2.774$; sig. 0,009), motivasi kerja berpengaruh signifikan namun dengan arah negatif ($t = -3.379$; sig. 0,002), sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebagai variabel paling dominan ($t = 3,985$; sig. 0,000). Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 14.444$; sig. 0,000), dengan kontribusi sebesar 53,9% ($R^2 = 0,539$) terhadap variasi kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu utama kinerja pegawai pada Perumda Pasar Joyoboyo, sementara pelatihan kerja memberikan kontribusi positif yang telah terbukti, dan motivasi kerja memerlukan evaluasi lebih lanjut untuk mengoptimalkan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Perusahaan Umum Daerah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak terkecuali pada badan usaha miliki

daerah yang bergerak di sektor pelayanan publik seperti pengelolaan pasar tradisional. Induk Koperasi Pedagang Pasar (Inkopas) mencatat penurunan pengunjung pasar tradisional sejak masa pandemi Covid-19 hingga mencapai 40%, berbeda dengan pasar modern yang jumlah pengunjungnya cenderung stabil. Kondisi ini menunjukkan bahwa perbaikan sarana dan prasarana saja tidak cukup untuk menjaga eksistensi pasar tradisional apabila tidak diiringi peningkatan kinerja sumber daya manusia yang menjalankan operasional pasar sehari-hari.

Kinerja pegawai yang optimal sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut Silaen et al. (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Di Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri, terdapat tiga komponen utama yang diduga menentukan tingkat kinerja pegawai, yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, yang saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja pegawai yang produktif.

Pelatihan kerja menurut Aljabar (2020 dalam Tiong, 2023) adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Motivasi Kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana usaha dan kemauan kerja pegawai diarahkan untuk pencapaian hasil kerja yang maksimal (Simatupang et al., 2022). Sementara itu, disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk mengikuti aturan, norma, tugas, atau tanggung jawab dengan konsisten pada tempat kerja (Ali, 2024), sekaligus menjadi faktor yang memastikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja dapat diwujudkan secara nyata dalam perilaku kerja untuk memberikan kontribusi yang lebih baik untuk perusahaan.

Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri merupakan perusahaan daerah yang berperan dalam pelayanan publik di bidang pengelolaan pasar tradisional. Berdasarkan hasil observasi awal, perusahaan telah melaksanakan berbagai program pelatihan kerja yang disusun dalam perencanaan tahunan, seperti bimbingan teknis aset dan inventaris, bimbingan teknik pengawasan bagi bagian Satuan Pengawas Internal (SPI), dan pelatihan teknis keamanan bagi bagian satpam. Motivasi kerja pegawai bersumber dari visi misi yang dipersepsikan sebagai landasan normatif dalam bekerja, berlandaskan nilai amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Adapun disiplin kerja diatur melalui

jam kerja 8 jam per hari dengan batas toleransi keterlambatan 10 menit, serta pemberian sanksi bertahap mulai dari teguran, pemberian tugas tambahan ringan, hingga surat peringatan (SP) apabila terjadi pelanggaran berulang.

Meskipun demikian, terdapat kesenjangan antara kondisi ideal dan realitas lapangan. Pelatihan kerja yang telah dilaksanakan secara rutin dalam satu tahun terakhir masih terbatas dan cenderung berfokus pada formalitas kegiatan, sementara implementasi hasil pelatihan dalam aktivitas kerja belum optimal dan belum diikuti evaluasi dampak dari pelatihan yang terukur. Dalam hal motivasi kerja, pengambilan keputusan masih terbatas pada pimpinan sehingga pegawai belum dapat memberikan kinerja terbaik dalam sistem kerja yang terorganisir. Motivasi yang dinilai cukup baik pun belum sepenuhnya tercermin dalam tingkat disiplin kerja yang konsisten, khususnya terkait ketepatan waktu dimana masih banyak terdapat pegawai yang terlambat.



Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI, diolah dari PDB dibagi jumlah penduduk bekerja (2022-2024)

Secara nasional, produktivitas tenaga kerja Indonesia tercatat terus meningkat dalam tiga tahun terakhir, dari Rp 86,55 juta pada tahun 2022 menjadi Rp 89,33 juta per tenaga kerja pada tahun 2024 (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022-2024). Namun demikian, peningkatan tersebut belum tentu mencerminkan efektivitas pelatihan kerja secara langsung, mengingat evaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja di tingkat perusahaan masih jarang dilakukan secara terukur, hal ini sejalan dengan fenomena yang ditemukan pada Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian terdahulu masih menunjukkan celah (gap) baik dari sisi variabel maupun konteks penelitian. Seperti pada penelitian Sutapa (2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai namun terbatas pada sektor kesehatan. Dalam penelitian Tanjung (2023) hanya menguji motivasi dan disiplin kerja pada perusahaan swasta tanpa memasukkan pelatihan kerja. Sementara pada Latipah et al. (2026) menguji ketiga variabel tersebut namun pada instansi pemerintah yang bersifat birokratis. Kajian yang mengintegrasikan pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan pada badan usaha milik daerah, khususnya pengelola pasar tradisional masih sangat terbatas.

Penelitian ini memiliki kebaruan karena hingga saat ini, belum ditemukan penelitian yang secara spesifik mengkaji ketiga variabel tersebut pada Perumda Pasar Joyoboyo sebagai BUMD yang berfokus pada pelayanan pengelolaan pasar tradisional. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri, sehingga dapat memberikan kontribusi akademik sekaligus dasar rekomendasi perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan dengan pendayagunaan manusia untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan, pegawai, maupun masyarakat (Hasibuan dalam Mahmud & Ahmad, 2024). MSDM mencakup proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan kompetensi, kompensasi, hingga pemeliharaan hubungan kerja secara terstruktur dan berkelanjutan (Ali, 2024).

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis pegawai sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja (Aljabar, 2020 dalam Tiong, 2023). Menurut Ali (2024), pelatihan kerja merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara lebih efisien. Selain itu, Mangkunegara (2026 dalam Lubis, 2023) mengukur pelatihan kerja melalui enam indikator yaitu, instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan, dan sasaran.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keadaan di mana usaha dan kemauan keras pegawai diarahkan untuk pencapaian hasil kerja yang maksimal (Simatupang et al., 2022). Sedangkan, Hasibuan (dalam Silaen et al., 2022) menyatakan motivasi sebagai bentuk usaha mendorong munculnya gairah kerja pegawai agar mampu bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai kompetensinya. Adapun Handoko (2023) mengartikan motivasi kerja adalah kemampuan atasan dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan para pekerja yang ada di tingkat bawahnya. Menurut Robbins & Judge (2015 dalam Tiong, 2023), motivasi kerja diukur melalui tiga indikator yaitu, hubungan upaya-kinerja, hubungan kinerja-imbalan, hubungan imbalan-tujuan pribadi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk mengikuti aturan, norma, tugas, atau tanggung jawab secara konsisten di tempat kerja (Ali, 2024). Disiplin kerja merupakan prasyarat utama bagi organisasi untuk dapat bergerak secara efektif dan mencapai tujuannya secara konsisten (Silaen et al., 2022). Selain itu, Hasibuan (2012 dalam Seto et al., 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diukur melalui lima indikator yaitu, tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

Kinerja Pegawai

Menurut Nurhalizah & Oktiani (2024) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya mengacu pada tingkat kepuasan yang didapatkan oleh pegawai setelah menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, didasarkan pada waktu, kesungguhan, kecakapan, dan pengalaman (Hasibuan, 2014 dalam Tiong, 2023). Selain itu, Kinerja pegawai dapat diukur melalui tujuh indikator yaitu, kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kecakapan, dan tanggung jawab.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Silaen 2018 dalam Razali et al., 2023) dengan desain penelitian eksplanatori (Kusumastuti et al., 2025). Populasi penelitian berjumlah 41 pegawai Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. Teknik

pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* (Sugiyono, 2008 dalam Prasetya, 2022) dengan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel (Machali, 2021).

Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1-4 (Sugiyono, 2025), observasi melalui wawancara dan dokumentasi (Veronica et al., 2022), dan studi pustaka, serta uji kualitas data mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser*, analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program *IBM SPSS*. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan Korelasi Pearson dengan kriteria valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai r -hitung $> r$ -tabel (0,308).

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Nilai r-tabel	Probabilitas Korelasi [Sig. (2-tailed)]	Standar Uji Validitas	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,752	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{1.2}	0,828	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{1.3}	0,751	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{1.4}	0,726	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{1.5}	0,749	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{1.6}	0,739	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{1.7}	0,775	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{1.8}	0,592	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{1.9}	0,611	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{1.10}	0,486	0,308	0,001	0,05	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{1.11}	0,421	0,308	0,006	0,05	Valid
	X _{1.12}	0,472	0,308	0,002	0,05	Valid
	X _{2.1}	0,712	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{2.2}	0,724	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{2.3}	0,782	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{2.4}	0,743	0,308	0,000	0,05	Valid

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA PADA
PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR JOYOBOYO KOTA KEDIRI**

Variabel	Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Nilai r-tabel	Probabilitas Korelasi [Sig. (2-tailed)]	Standar Uji Validitas	Keterangan
	X _{2.5}	0,791	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{2.6}	0,665	0,308	0,000	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,569	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{3.2}	0,633	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{3.3}	0,686	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{3.4}	0,684	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{3.5}	0,684	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{3.6}	0,556	0,308	0,000	0,05	Valid
	X _{3.7}	0,445	0,308	0,004	0,05	Valid
	X _{3.8}	0,334	0,308	0,033	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,694	0,308	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0,742	0,308	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0,870	0,308	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0,870	0,308	0,000	0,05	Valid
	Y ₅	0,826	0,308	0,000	0,05	Valid
	Y ₆	0,771	0,308	0,000	0,05	Valid
	Y ₇	0,686	0,308	0,000	0,05	Valid
	Y ₈	0,487	0,308	0,001	0,05	Valid
	Y ₉	0,598	0,308	0,000	0,05	Valid
	Y ₁₀	0,611	0,308	0,000	0,05	Valid
	Y ₁₁	0,480	0,308	0,001	0,05	Valid
	Y ₁₂	0,556	0,308	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Dari data hasil uji validitas variabel Pelatihan kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃) dan Kinerja Pegawai (Y) diketahui bahwa seluruh item pernyataan memperoleh nilai signifikansi dibawah 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics* sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	0,883	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,831	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,709	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,896	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Dari data hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Pelatihan kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas pada data peneliti:

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂), Disiplin Kerja (X ₃), dan Kinerja Pegawai (Y)	0,200	Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Dari hasil data hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel Pelatihan kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,200. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Pengujian linieritas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Test for Linearity dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Sig. Deviation from linearity</i>	Taraf Signifikansi
Pelatihan Kerja (X ₁) ke Kinerja Pegawai (Y)	0,641	0,05
Motivasi Kerja (X ₂) ke Kinerja Pegawai (Y)	0,419	0,05
Disiplin Kerja (X ₃) ke Kinerja Pegawai (Y)	0,231	0,05

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Dari hasil uji linearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas, pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang linear dengan variabel kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Sig. Deviation from Linearity* masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, yaitu pelatihan kerja sebesar 0,641, motivasi kerja sebesar 0,419, dan disiplin kerja sebesar 0,231.

Uji Multikolinearitas

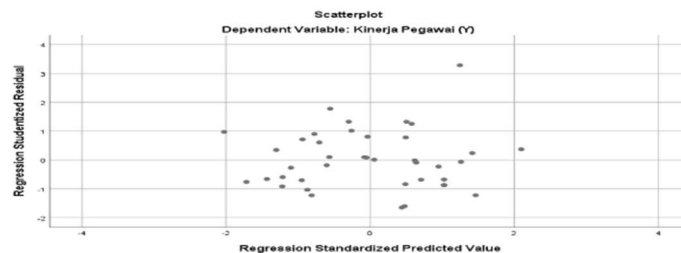
Tabel 4.5
Hasil Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan Kerja (X ₁)	0,815	1,227	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,789	1,268	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X ₃)	0,722	1,385	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Dari data hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa seluruh variabel independen menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatter Plot

Berdasarkan grafik *scatter plot* menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tidak membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Selain itu, uji heterokedastisitas juga dilakukan menggunakan uji *Glejser*.

Tabel 4.1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	<i>Sig.</i>	Standar Heterokedastisitas	Keterangan
----------	-------------	----------------------------	------------

Pelatihan Kerja (X ₁)	0,268	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,429	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Disiplin Kerja (X ₃)	0,524	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai sig dari variabel pelatihan kerja sebesar 0,268, nilai sig dari motivasi kerja sebesar 0,429, dan nilai sig dari disiplin kerja sebesar 0,524. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua nilai sig dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti ketiga variabel bebas tidak mengalami heterokedastisitas.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.2
Hasil Analisis Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	t-hitung	Sig-t	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	0,314	2,774	0,009	H0 ditolak, Ha diterima
Motivasi Kerja (X ₂)	-0,575	-3,379	0,002	H0 ditolak, Ha diterima
Disiplin Kerja (X ₃)	0,925	3,985	0,000	H0 ditolak, Ha diterima
Konstanta			14,832	
R			0,734	
R ²			0,539	
F-hitung			14,444	
Sig. F			0,000	H0 ditolak, Ha diterima
Y			Kinerja Pegawai	

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil dari data diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,832 + 0,314X_1 - 0,575X_2 + 0,925X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 14,832 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai berada pada nilai 14,832. Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,314 bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu-satuan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,314. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar -0,575 bernilai negatif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu-satuan motivasi justru menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,575. Koefisien regresi disiplin

kerja sebesar 0,935 bernilai positif dan merupakan koefisien terbesar, menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai.

D. Uji Hipotesis

Uji t

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-tabel pada $df = 37$ dan taraf signifikansi 5% adalah 2,026. Pelatihan kerja memperoleh t-hitung $2,774 > t\text{-tabel } 2,026$ dengan sig. $0,009 < 0,05$, sehingga H_1 diterima maka pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memperoleh t-hitung $-3,379$ dengan sig. $0,002 < 0,05$, sehingga H_2 diterima maka motivasi kerja berpengaruh signifikan namun negatif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memperoleh t-hitung $3,985 > t\text{-tabel } 2,026$ dengan sig. $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung $14,444 > F\text{-tabel } 2,86$ dengan sig. $0,000 < 0,05$, sehingga H_4 diterima maka pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,539 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan sebesar 53,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 46,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun komitmen organisasi.

E. Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator materi dan tujuan pelatihan (3,63), menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dengan tugas mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Basriani (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh signifikan namun bernilai negatif terhadap kinerja pegawai. Meskipun persepsi motivasi tergolong tinggi (rata-rata $> 3,40$), pengaruh negatif disebabkan mayoritas pegawai memiliki usia dan masa kerja yang tinggi sehingga bentuk motivasi berbasis imbalan yang diberikan perusahaan diduga belum selaras dengan kebutuhan pegawai senior, yang secara psikologis lebih membutuhkan pengakuan atas pengalaman dan senioritas. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Rohmatullah et al., 2025) yang juga menemukan pengaruh negatif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator ketaatan terhadap peraturan kerja (3,63), yang menunjukkan pentingnya kepatuhan terhadap aturan dalam mendukung kinerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Tanjung (2023) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Item dengan nilai rata-rata tertinggi pada dimensi kinerja terdapat pada indikator kreativitas (3,63), menunjukkan bahwa pegawai tetap menunjukkan inisiatif kerja yang baik meskipun didominasi pegawai dengan masa kerja panjang, yang memungkinkan terbentuk dari akumulasi pengalaman dan pembiasaan disiplin kerja yang konsisten.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan data yang diolah oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri ($t = 2,774$, sig. 0,009, $\beta = 0,314$). Semakin

baik pelatihan kerja yang diterima pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan namun negatif terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri ($t = -3,379$, sig. 0,002, $\beta = -0,575$). Kondisi ini diduga berkaitan dengan karakteristik pegawai senior yang lebih mengandalkan kompetensi dan pengalaman kerja dibandingkan dorongan motivasi berbasis imbalan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel yang paling dominan pengaruhnya ($t = 3,985$, sig. 0,000, $\beta = 0,925$). Hal ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab kerja, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas menjadi faktor utama yang mampu meningkatkan kinerja pegawai.
4. Secara simultan, pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 14,444$, sig. 0,000), dengan kontribusi sebesar 53,9% ($R^2 = 0,539$), sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri disarankan

1. Menyusun program pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan (*training need analysis*) per divisi, mempertahankan kekuatan materi pelatihan yang telah relevan dengan kebutuhan pekerjaan, serta memperbaiki kejelasan penyampaian tujuan pelatihan yang dievaluasi setiap enam bulan melalui kuesioner pasca-pelatihan dengan target skor efektivitas minimal 4,0 dari skala 5.
2. Perusahaan juga disarankan mengevaluasi bentuk penghargaan dan apresiasi kerja melalui forum komunikasi rutin antara pimpinan dan pegawai, mengingat rendahnya penilaian pegawai terhadap aspek penghargaan menjadi salah satu penyebab pengaruh negatif motivasi kerja.
3. Disiplin kerja yang terbukti paling dominan perlu terus dipertahankan melalui penguatan sistem presensi, dengan fokus utama pada peningkatan ketepatan waktu kehadiran yang dievaluasi setiap triwulan.

4. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau komitmen organisasi, serta memperluas objek penelitian pada perusahaan daerah atau instansi pemerintah lain agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki cakupan yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, S. N. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (H. Adamson (ed.)). Anak Hebat Indonesia.
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55336/jpb.v4i1.79>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2023). *Manajemen* (Edisi 2). BPFE-Yogyakarta.
- Indonesia, K. K. R. (n.d.). *Data Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia 2022-2024*. Kemnaker RI.
- Kusumastuti, S. Y., Anggraeni, A. F., Rustam, A., Desi, D. E., & Waseso, B. (2025). *Metodologi Penelitian* (Y. Agusdi (ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Latipah, E. L., Riono, S. B., Dumadi, Zaman, M. B., & Fitrialismas, G. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Brebes. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 161–176. <https://doi.org/10.55606/jimak.v5i1.5365>
- Lubis, A. S. (2023). *Monografi Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (D. C. Ovami (ed.)). UMSU Press.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib (ed.)). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
- Mahmud, & Ahmad, D. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Mahmud (ed.)). Yayasan Darul Falah.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3 SE-Articles), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Prasetya, I. (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik* (Akrim & E. Sulasmi (eds.)). UMSU Press.
- Razali, G., Syamil, A., Hurit, R. U., Asman, A., Lestariningsih, Radjawane, L. E.,

- Rosidah, Bagenda, C., Falasifah, N., Amane, A. P. O., Tingga, C. P., Saloom, G., Sumarni, Gultom, N. B., Fadhilatunisa, D., & Fakhri, M. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi* (S. Bahri (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Rohmatullah, A. E., Elly, M. I., & Krisnawati, T. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Brebes. *Journal of Social and Economics Research*, 7(1), 632–648. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/jser.v7i1.869>
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. H. N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Ristiyana (ed.)). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. putu S., Siregar, L. A., Maharani, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan)*. Widina Bhakti Persada.
- Simatupang, S., Ambarita, M. H., Sudirman, A., & Dharma, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pena Persada Kerta Utama.
- Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Afabeta,cv.
- Sutapa, H. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia (UDD PMI) Kota Kediri)*. 5(2), 145–153.
- Tanjung, F. S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Daya Buana. *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(2), 60–65. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v8i1>
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*. Deepublish.
- Veronica, A., Abas, M., Hadawiah, Sabtohadhi, J., Mulyani, W., Rasdiana, Yusriani, Hidayah, N., Marlina, H., & Zulkarnaini. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif* (R. Hidayanti & S. S. Aulia (eds.)). PT. Global Eksekutif Teknologi.