



PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH (PPSDM-KEMENDIKDASMEN) DI DEPOK

Dinda Mahardhika Anugrahni¹, Rini Septiowati²

¹Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

dindamahardhika6@gmail.com

²Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

dosen02061@unpam.ac.id

Abstract. This research aims to analyze the influence of training and work discipline on employee performance at the Human Resources Training Center of the Ministry of Primary and Secondary Education (PPSDM-Kemendikdasmen) in Depok. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling, with 91 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results of this study indicate that training influences employee performance with a coefficient of determination of 54.4%, and the hypothesis test obtained a calculated t value $> t$ table ($10.305 > 1.987$). Work discipline significantly influences employee performance with a coefficient of determination of 45.3%, and the hypothesis test obtained a calculated t value $> t$ table ($8.584 > 1.987$). Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation of $Y = 9.453 + 0.549 X_1 + 0.220 X_2$. The coefficient of determination was 57.1%. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F$ table, or ($58.582 > 3.10$). Thus, it can be explained that there is a significant simultaneous influence between the Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance at the Human Resources Training Center of the Ministry of Primary and Secondary Education (PPSDM-Kemendikdasmen) in Depok.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (PPSDM-Kemendikdasmen) di Depok. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 91 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 54,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($10,305 > 1,987$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($8,584 > 1,987$). Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,453 + 0,549 X_1 + 0,220 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($58,582 > 3,10$). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (PPSDM-Kemendikdasmen) di Depok.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur Negara.

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN
MENENGAH (PPSDM-KEMENDIKDASMEN) DI DEPOK**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintah. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

**Tabel 1.1
Data Peserta Pelatihan Pegawai Tahun 2022-2024**

Tahun	Jumlah Pegawai	Peserta Pelatihan	Peserta		Percentase	Keterangan
			Hadir	Tidak Hadir		
2022	78	60	60	-	100%	Tercapai
2023	72	60	58	2	96,67%	Belum Tercapai
2024	91	60	12	48	48%	Tidak Tercapai

Sumber: Data Sekunder dari Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (PPSDM-Kemendikdasmen) Di Depok.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 ada sekitar 60 pegawai yang dijadwalkan melakukan pelatihan, dan ada 60 orang yang hadir. Penurunan terjadi di tahun 2023 dimana ada sekitar 2 orang yang tidak menghadiri pelatihan dari 60 pegawai yang dijadwalkan. Penurunan ini terus terjadi di tahun 2024, dimana sebanyak 42 pegawai tidak mengikuti pelatihan. Jika dilihat, presentasi data diatas tidak sesuai dengan harapan PPSDM-Kemendikdasmen yang menginginkan para pegawainya menjalani pelatihan dengan baik, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

**Tabel 1.2
Data Kedisiplinan Pegawai Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (PPSDM-Kemendikdasmen) Di Depok**

No	Pernyataan	Responden		Kategori
		Iya	Tidak	
1	Saya hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan	23	27	Kurang
2	Saya mematuhi aturan dan tata tertib yang berlaku di kantor	31	19	Baik
3	Saya jarang meninggalkan pekerjaan selama jam kerja	21	29	Kurang
4	Saya mengikuti instruksi atasan tanpa banyak menunda atau menolak	32	18	Baik

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN
MENENGAH (PPSDM-KEMENDIKDASMEN) DI DEPOK**

5	Saya menggunakan jam kerja secara efektif tanpa membuang-buang waktu	20	30	Kurang
---	--	----	----	--------

Sumber: Pra survey pada pegawai Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (PPSDM-Kemendikdasmen) Di Depok.

Berdasarkan data tabel 1.2 di atas, Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan pada 50 orang pegawai di PPSDM-Kemendikdasmen Di Depok, diperoleh gambaran mengenai kondisi disiplin kerja pegawai melalui enam indikator utama, yaitu: ketepatan waktu hadir dan pulang, kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan seragam, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Tabel 1.3

Data Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (PPSDM-Kemendikdasmen) Di Depok

No	Aspek Yang Dinilai	Target	Nilai Kinerja Tahun		
			2022	2023	2024
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan volume kerja yang ditetapkan (kuantitas kerja)	100%	72%	90%	80%
2	Ketelitian dan kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu yang ditetapkan (kualitas kerja)	100%	76%	92%	79%
3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal (ketepatan waktu)	100%	70%	88%	76%
4	Kemampuan memahami dan melaksanakan tugas sesuai fungsi dan tanggung jawab (pelaksanaan tugas)	100%	75%	90%	77%
5	Tingkat kepatuhan dan rasa tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan (tanggung jawab kerja)	100%	78%	85%	79%
Total Skor Rata-rata Kinerja Pegawai				74%	89%
Persentase Pencapaian Target				100 %	100 %

Sumber: Data Primer diolah Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (PPSDM-Kemendikdasmen) Di Depok.

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa hasil kinerja pegawai PPSDM-Kemendikdasmen Di Depok selama 2022–2024 mengalami fluktuasi atau tidak stabil. Pada 2022, jumlah pegawai 87 orang dengan skor rata-rata 74% dan pencapaian target

100%, menurun karena pengurangan pegawai dan adaptasi sistem baru, terutama pada ketepatan waktu. Tahun 2023 menjadi periode terbaik meski jumlah pegawai menurun menjadi 72 orang, dengan skor rata-rata 89% dan pencapaian target 100%, didorong oleh sistem digital dan pembagian tugas yang efisien. Pada 2024, jumlah pegawai naik menjadi 91 orang, namun skor rata-rata turun menjadi 78% dengan pencapaian target 100%, karena adanya rotasi dan pegawai baru yang masih menyesuaikan diri. Secara keseluruhan, kualitas kerja dan pelaksanaan tugas menjadi indikator utama pencapaian target, sedangkan ketepatan waktu masih menjadi tantangan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain- lainnya. Pengertian manajemen Menurut Griffin (2021), manajemen merupakan serangkaian kegiatan seperti perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian, yang diarahkan pada sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, fisik, dan informasi, guna mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia di era globalisasi ini sangat penting bagi organisasi, karena merupakan bagian dari keberhasilan para pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi para pegawai, pekerja maupun pegawai dalam bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga produktivitas dan kinerjanya dapat lebih meningkat.

Pengertian Pelatihan

Menurut Gomes (2017:197) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut. Dengan kata lain kedisiplinan dalam bekerja sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada kedisiplinan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian kuantitatif asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3.1.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215), berpendapat populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) menyampaikan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dari pengertian diatas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah pegawai Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (PPSDM-Kemendikdasmen) di Depok yang berjumlah 91 pegawai.

3.1.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2017: 81), sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Menurut Sugiyono (2017:84), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Di Depok yaitu sebanyak 91 orang responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.3. Uji Instrumen

Instrumen penelitian perlu diuji untuk memastikan bahwa variabel yang digunakan benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, salah satunya dengan menguji validitas dan reliabilitas.

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan proses untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ada 2 kriteria atau ketentuan yang diperlukan untuk menentukan apakah pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini ketentuan nya:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,600$ dikatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,600$ dikatakan tidak reliabel.

4.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan keakuratan data dan validitas hubungan antara variabel bebas dan variable terikat. Agar analisis data menjadi lebih tepat dan efisien, sekaligus meminimalkan risiko kesalahan yang muncul akibat pelanggaran asumsi dasar dalam regresi. Selain itu pengujian ini berperan dalam menilai

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN
MENENGAH (PPSDM-KEMENDIKDASMEN) DI DEPOK**

kelayakan data sebelum memasuki tahap analisis utama. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, yang diantaranya uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

4.4.1. Uji Normalitas

**Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,33871762
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,053
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
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: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.14 pengujian normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai residual distribusi normal, karena diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga uji asumsi dapat dilanjutkan. Untuk melakukan uji normalitas ini, juga dapat menggunakan grafik P-Plot yang menunjukkan residual variabel melalui penyebaran titik-titik residual mengikuti garis diagonal.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,453	2,588		3,653	,000		
	Pelatihan	,549	,111	,539	4,923	,000	,407	2,459
	Disiplin Kerja	,220	,094	,258	2,355	,021	,407	2,459

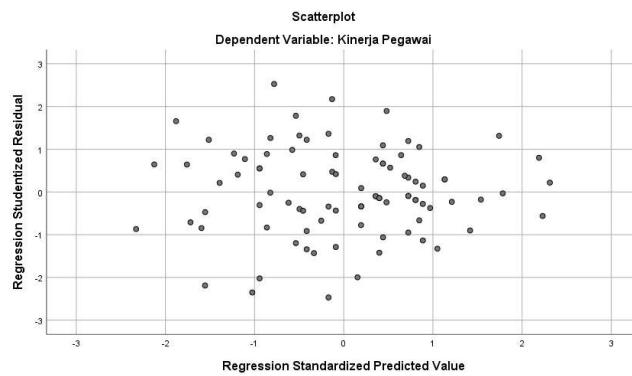
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai tolerance variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja masing-masing sebesar 0,407 dimana nilai tersebut < 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja sebesar 2,459 dimana nilai tersebut < 10 . Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Data olah SPSS 26

Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3 diatas terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena hasil estimasi dipandang cukup stabil dan tidak bias akibat gangguan varians residual yang tidak konstan.

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dalam pengujian ini digunakan *software* SPSS versi 26. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak, diantaranya yaitu:

1. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan yaitu 5% (0,05) dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - b. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 4. 25
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant) 10,353	2,624		3,946	,000	
	Pelatihan ,751	,073	,738	10,305	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas dapat diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($10,305 > 1,987$). Hal tersebut dapat diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,00 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi hal ini menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

4.6.2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama atau simultan. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi sebesar

5% atau (0,05) dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel berdasarkan ketentuan berikut:

1. Jika nilai F hitung < F tabel, berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak.
2. Jika nilai F hitung > F tabel, berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655,406	2	327,703	58,582	,000 ^b
	Residual	492,264	88	5,594		
	Total	1147,670	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pada tabel 4.27 di atas dapat diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($58,582 > 3,10$) hal ini diperkuat dengan adanya nilai signifikansi $< 0,05$ atau (0,00 $< 0,05$). Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

4.7. Pembahasan Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membahas perihal pengaruh serta signifikansi yang ditemukan.

4.7.1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,353 + 0,751 X_1$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,738 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya yaitu sebesar 0,544 atau 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $10,305 > t$ tabel 1,987. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

4.7.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,000 + 0,575 X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,673 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya yaitu sebesar 0,453 atau 45,3% sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $8,584 > t$ tabel 1,987. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

4.7.3. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,453 + 0,549 X_1 + 0,220 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu sebesar 0,756 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,571 atau 57,1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $58,582 > f$ tabel 3,10. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Pelatihan dan

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS versi 26 yaitu mengenai pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 10,353 + 0,751 X_1$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,738 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya yaitu sebesar 0,544 atau 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $10,305 > t$ tabel 1,987. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 16,000 + 0,575 X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,673 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya yaitu sebesar 0,453 atau 45,3% sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $8,584 > t$ tabel 1,987. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,453 + 0,549 X_1 + 0,220 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu sebesar 0,756 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,571 atau 57,1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $58,582 > F$ tabel 3,10. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses melakukan penelitian ini masih terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang berjumlah 91 orang terkadang jawaban yang diberikan responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap Kinerja Pegawai.
3. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan dari perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda serta lebih lengkap.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang dapat

diajukan yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada distribusi jawaban responden pernyataan kuesioner variabel Pelatihan (X1) diperoleh nilai paling rendah pada pernyataan “Pelatihan dilakukan dengan teknik yang menarik dan interaktif.” Untuk itu, disarankan meningkatkan variasi metode pembelajaran dengan menambahkan aktivitas yang lebih melibatkan peserta, seperti studi kasus, diskusi, atau simulasi, sehingga pelatihan dapat berlangsung lebih dinamis dan efektif.
2. Berdasarkan pada distribusi jawaban responden pernyataan kuesioner variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai paling rendah pada pernyataan “Mematuhi norma hukum yang berlaku”. Oleh karena itu, disarankan memberikan penguatan pemahaman terkait norma, regulasi, dan ketentuan hukum melalui sosialisasi rutin maupun pembinaan internal. Upaya ini penting agar pegawai memiliki pemahaman yang lebih jelas mengenai aturan hukum yang harus dipatuhi sehingga tingkat kepatuhan kerja dapat meningkat secara konsisten.
3. Berdasarkan pada distribusi jawaban responden pernyataan kuesioner variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai paling rendah pada pernyataan “Saya mampu bekerja dengan baik tanpa banyak pengawasan.”. Untuk lebih baik lagi perlu disarankan memberikan pembinaan untuk meningkatkan kemandirian kerja pegawai, misalnya melalui penugasan bertahap, pelatihan problem solving, atau pemberian kepercayaan lebih dalam penyelesaian tugas agar pegawai semakin mampu bekerja mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdullah, M (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Abdullah, T., & Tantri, F. (2017). *Manajemen Pemasaran*. PT Rajagrafindo Persada.
- Afandi, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Aguinis, H. (2022). *Performance Management*. Sage Publications.
- Ardana. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Carell, Michael R, Elbert, (2016). *Human Resource Management, New Jersey: Global Strategies for Managing a Diverse Workforce*. 34th Edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Dessler, Gary. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat Edi Sutrisno ,(2016). *Sumber Daya Manusia*, Surabaya: PT. Gramedia.
- Ghondang, R., & Hantono, D. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi dalam Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN
MENENGAH (PPSDM-KEMENDIKDASMEN) DI DEPOK**

- Gomes, F. C. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Griffin, R. W. (2021). *Management*. Boston: Cengage Learning.
- Hamalik, Oemar. (2017). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, (2017) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. PT Grasindo. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ketujuh, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Dua, Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: In Media
- Nugroho, A. (2019). *Unsur – Unsur Manajemen*. Bumi Aksara.
- Pattinger, J. R. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. New York: McGraw-Hill Education.
- Rivai, V. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2015) *SPSS Statistik Parametik* Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Elex Media.
- Sedarmayanti (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Setyaningdyah, E. W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN
MENENGAH (PPSDM-KEMENDIKDASMEN) DI DEPOK**

- Siagian, S (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinambela. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2016. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke9. Jakarta:Bumi Aksara
- Sintaasih, D. K., & Wiratama, I. G. N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Udayana University Press.
- Stonner (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, Andi. (2015). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametic*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edi (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. (2021). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*.
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Widodo, Suparno Eko, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Jurnal**
- Aprilia, S. S., & Winata , H. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Setya Makmur Mandiri (Marmer & Granit) di Tangerang Selatan*. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 367–375. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v2i2.337>
- 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>
- Fauziah, S. A., & Mulyadi, M. (2024). *Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan*. MAMEN: Jurnal Manajemen, 3(3), 242-258. <https://doi.org/10.55123/mamen.v3i3.4002>
- Hidayat, I. S., & Wulantika, L. (2021). *Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek*. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(1). <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i1.5023>
- Maulida, H. . (2023). *UPAYA TERUKUR PENINGKATAN KINERJA DENGAN PENGUATAN*

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PUSAT PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN
MENENGAH (PPSDM-KEMENDIKDASMEN) DI DEPOK**

*DISIPLIN DAN PEMBERIAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. SEWU
SEGAR PRIMATAMA JAKARTA . SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION :
Economic, Accounting, Management and Business, 6(1), 161-169.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.630>*

Nafilah, I. K., & Fadlillah, A. M. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang di Masa Pandemi Covid-19*. Journal of Young Entrepreneurs, 2(1). Retrieved from <https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/5683>

Rastana, I. M. S., & Mahayasa, I. G. A. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan*. Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 1(3), 834-843.
<https://doi.org/10.32795/WIDYAAMRITA.V1I3.1403>

Salamet, & Septiowati, R. (2024). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Lebaksangka, Kecamatan Lebakgedong, Kabupaten Lebak, Provinsi Banten*. JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 306-317.
<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/990>

Wau, J. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2). Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>

Widyowati, R., & Komala, L. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ammar Telekomunikasi Indonesia, Tangerang Selatan. Jurnal Intelek Insan Cendikia, 2(2), 2192- 2206.
<https://jicnusantara.com/index.php/jic/article/view/2458>