

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada Sekretariat Badan Kebijakan Transportasi di Kementerian Perhubungan RI

Dina Miranti ^{1*}, Tjeri Hadjrillah ²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia ^{1,2}

dinamiranti2@gmail.com ^{1*}

Received 17/09/2025 | Revised 20/10/2025 | Accepted 10/12/2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada Sekretariat Badan Kebijakan Transportasi Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner kepada 64 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) PPNPN, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 6,339 untuk pelatihan kerja dan 5,540 untuk disiplin kerja yang masing-masing lebih besar dari t tabel (2,000). Secara simultan, kedua variabel bebas juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Pada hasil regresi linear berganda Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) ($p = 0,006$), sedangkan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif ($p = 0,193$). Nilai konstanta menunjukkan baseline kinerja sebesar 14,111 saat X1 dan X2 = 0. Lalu, dengan F hitung sebesar 40,187 > F tabel sebesar 3,15 dan nilai signifikansi < 0,001. Koefisien determinasi sebesar 39,1% menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya optimalisasi pelatihan kerja dan penerapan disiplin kerja yang konsisten sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja ; Disiplin Kerja ; Kinerja ; PPNPN ; Badan Kebijakan Transportasi.

Abstract

This study aims to analyze the influence of job training and work discipline on the performance of Non-Civil Servant Government Employees (PPNPN) at the Secretariat of the Transportation Policy Agency of the Ministry of Transportation of the Republic of Indonesia. The research method used is quantitative with a survey approach through questionnaires distributed to 64 respondents. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. The results of the study show that partially, job training (X1) and work discipline (X2) each have a positive and significant effect on the performance (Y) of PPNPN, as indicated by the t-value of 6.339 for job training and 5.540 for work discipline, both greater than the t-table value (2.000). Simultaneously, both independent variables also have a significant effect on performance. In the multiple linear regression results, job training (X1) has a positive and significant effect on performance (Y) ($p = 0.006$), while work discipline (X2) has a positive effect ($p = 0.193$). The

constant value shows a baseline performance of 14.111 when X_1 and $X_2 = 0$. Additionally, the F -value of 40.187 is greater than the F -table value of 3.15 with a significance level < 0.001 . The coefficient of determination (R^2) of 39.1% indicates that job training and work discipline contribute to performance, while the remaining 60.9% is influenced by other factors outside this study. These findings emphasize the importance of optimizing job training and consistently implementing work discipline as strategies to improve employee performance.

Keywords: Job Training ; Work Discipline ; Performance ; PPNNP ; Transportation Policy Agency.

PENDAHULUAN

Perkembangan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks menuntut birokrasi pemerintahan untuk lebih lincah, transparan, dan adaptif. Sumber daya manusia (SDM) di instansi pemerintahan tidak lagi hanya berperan dalam menjalankan tugas administratif, melainkan dituntut untuk kompeten, produktif, dan berorientasi pada hasil. Dinamika global seperti digitalisasi, reformasi birokrasi, serta perubahan pola pikir generasi kerja turut memengaruhi pola pengelolaan SDM di lingkungan pemerintahan. Oleh karena itu, pembentukan perilaku kerja yang produktif, terukur, dan konsisten menjadi keharusan agar instansi mampu bersaing serta memenuhi ekspektasi publik secara berkelanjutan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun, kinerja yang tidak sesuai dengan harapan manajemen dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pelatihan kerja dan disiplin kerja. Pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kemampuan pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pada praktiknya, masih ditemukan keterbatasan dalam pelaksanaan tugas, khususnya pada pegawai yang bertugas di bagian kebersihan, seperti kurang maksimal dalam penggunaan alat, hasil kerja yang belum bersih, serta adanya sisa pekerjaan pada akhir shift. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang belum optimal dapat menghambat pencapaian kinerja pegawai.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Disiplin mencerminkan tanggung jawab pribadi dan komitmen terhadap pekerjaan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja sesuai standar operasional, sehingga produktivitas meningkat. Disiplin kerja dapat dipahami sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja berfungsi sebagai instrumen manajerial untuk mengarahkan perilaku pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya disiplin yang baik, pencapaian tujuan organisasi akan sulit terwujud.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noviyani (2023) dalam Jurnal Tadbir Perdaban menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperkuat asumsi bahwa kedua faktor tersebut merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja pegawai di berbagai instansi pemerintahan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNNP) pada Sekretariat Badan Kebijakan Transportasi Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan kinerja pegawai serta menganalisis pengaruh variabel bebas berupa pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik sehingga memungkinkan peneliti memahami hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur. Penelitian dilaksanakan terhadap Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada Sekretariat Badan Kebijakan Transportasi, Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, yang berlokasi di Jl. Medan Merdeka Timur No. 5, RT 2/RW 1, Kecamatan Gambir, Jakarta Pusat, DKI Jakarta, 10110.

Berdasarkan lokasi penelitian yang telah ditetapkan, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada Sekretariat Badan Kebijakan Transportasi Kementerian Perhubungan Republik Indonesia yang berjumlah 64 orang. Sampel penelitian diambil dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, yaitu sebanyak 64 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sebagai instrumen utama, dengan tujuan memperoleh informasi yang relevan untuk mengukur variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2020:105), metode pengumpulan data merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang akurat, dapat dibuktikan, serta dikembangkan menjadi pengetahuan yang berguna dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data menjadi langkah krusial dalam penelitian karena inti dari penelitian adalah memperoleh data yang valid. Selanjutnya, data yang diperoleh diolah dan dianalisis menggunakan teknik analisis kuantitatif sesuai dengan pendekatan penelitian. Analisis dilakukan melalui pengolahan data kuesioner dengan bantuan perangkat lunak statistik, sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat menjawab permasalahan penelitian secara objektif.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	376.741.979
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.046
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

	Sig.		.937
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	99% Confidence Interval	Lower Bound	.931
		Upper Bound	.943

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

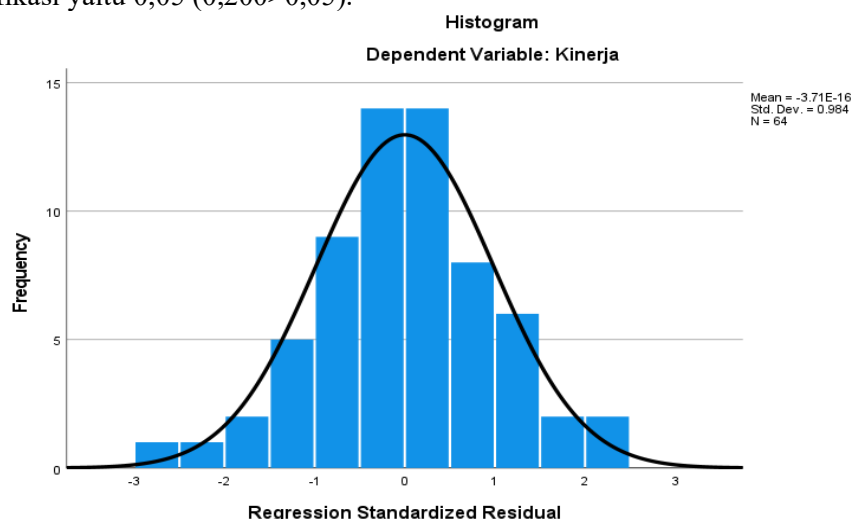
c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 27.

Dari hasil table diatas, uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa Asymp. Sig (3-tailed) menghasilkan nilai sebesar 0,200. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, dikarenakan nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05 ($0,200 > 0,05$).



Gambar Hasil Uji Normalitas - Grafik Histogram

Adapun salah satu cara termudah untuk normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram, dengan membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berdasarkan gambar histogram di atas bahwa data mendekati distribusi normal. Dapat dilihat dari gambar 4.2 garis diagonal atau mengikuti arah grafik histogramnya, hal ini menunjukkan hasil pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	14.111	3.179	4.439	.000	

Pelatihan Kerja (X1)	.356	.125	.460	2.856	.006	.374	2.677
Disiplin Kerja (X2)	.197	.150	.212	1.316	.193	.374	2.677

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 27

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada table diatas, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai yang sama yaitu tolerance sebesar 0,374 dan VIF sebesar 2,677 dan artinya jika tolerance $0,374 > 0,10$ dan VIF $2,677 < 0,10$, maka tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja. Hasil ini dinyatakan model regresi aman dari gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas - Uji Glejser

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.712	1.918		.712
	Pelatihan Kerja (X1)	-.019	.075	-.050	.805
	Disiplin Kerja (X2)	.124	.090	.279	.175

a. Dependent Variable: ABS_RES

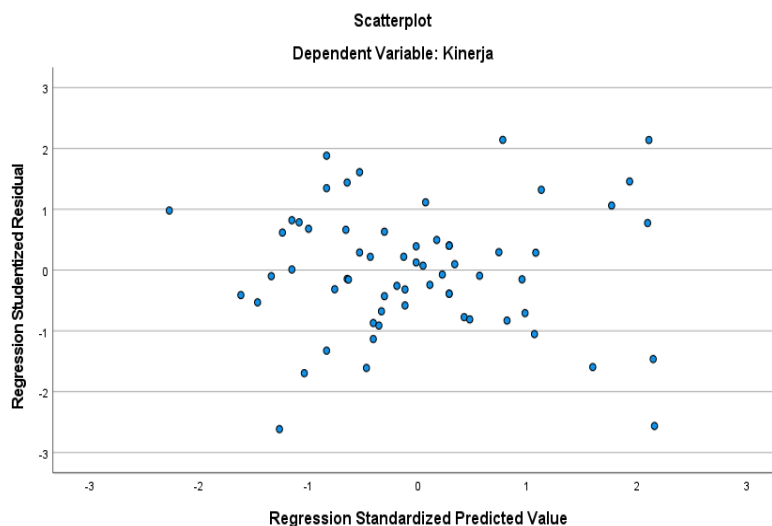
Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 27

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut diketahui bahwa dari variabel Pelatihan Kerja (X1) terdapat hasil signifikan $0,712 > 0,05$ dan pada variabel Disiplin Kerja (X2) terdapat hasil signifikan $0,175 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun pada Uji Glejser dapat diperkuat dengan scatterplot, yaitu cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada pola gambar scatterplot, dengan ketentuan dalam pengujian grafik scatterplot, sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Sedangkan, jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada analisis uji heteroskedastisitas dengan scatterplot, yaitu dengan membaca penyebaran titik-titik pada charts (Scatterplot).



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas – Charts Scatterplot

Berdasarkan pada gambar Charts Scatterplot di atas, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa sebaran titik-titik diagram Chart Scatterplot mengumpul di tengah, menyempit kemudian menyebar dengan membentuk alur tertentu pada grafik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Regresi Linier Sederhana (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.610	2.565	6.477	<.000
	Pelatihan Kerja (X1)	.486	.077	.627	<.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 27

Berdasarkan pada table di atas, dapat diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 16,610 + 0,486 X1$. Dari data tersebut dapat disimpulkan, yaitu:

- Nilai konstanta sebesar 16,610 diartikan jika variabel Pelatihan Kerja (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja PPNP (Y) sebesar 16,610 poin
- Nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,486, yang artinya bahwa konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel tersebut. Setiap perubahan 1 unit nilai pada variabel Pelatihan Kerja (X1) maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,486. Koefisien regresi ini dapat dikatakan arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah bernilai positif.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Regresi Linier Sederhana (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	14.189	3.358		4.226	<.001
	Disiplin Kerja (X2)	.535	.097	.575	5.540	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 27.

Berdasarkan pada table di atas, dapat diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 14,189 + 0,535 X_2$. Dari data tersebut dapat disimpulkan, yaitu:

- Nilai konstanta sebesar 14,189 diartikan jika variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja PPNPN (Y) sebesar 14,189 poin
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,535, yang artinya bahwa konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel tersebut. Setiap perubahan 1 unit nilai pada variabel Disiplin Kerja (X_2) maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,535. Koefisien regresi ini dapat dikatakan arah pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah bernilai positif.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.111	3.179		<.001
	Pelatihan Kerja (X1)	.356	.125	.460	.006
	Disiplin Kerja (X2)	.197	.150	.212	.193

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 27

Berdasarkan hasil data yang ada pada table di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta pada tabel di atas menunjukkan hasil sebesar 14,111 bahwa ketika variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai 0, maka nilai variabel Kinerja (Y) diperkirakan sebesar 14,111 poin. Nilai konstanta ini merupakan titik awal atau baseline dari variabel dependen (Y) sebelum pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) diperhitungkan.
- Pada nilai koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0,356 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Pelatihan Kerja (X_1) akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,356, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Artinya, pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- Pada nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,197 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Disiplin Kerja (X_2) akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,197, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Artinya, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.627^a	.393	.383	3.851	.393	40.187	1	62	<.001

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 27

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai R (Koefisien Kolerasi) pada variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,627, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dengan tingkat hubungan kuat.

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.575^a	.331	.320	4.044	.331	30.693	1	62	<.001

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 27.

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai R (Koefisien Kolerasi) pada variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,575, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dengan tingkat kekuatan hubungan sedang.

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.640^a	.410	.391	3.829	.410	21.196	2	62	<.001

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 27.

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai R (Koefisien Kolerasi) pada variabel Pelatihan Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,640, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dengan tingkat hubungan kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.575 ^a	.331	.320	4.044	.331	30.693	1	62	<.001

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 27.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,331, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 33,1% sedangkan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.640 ^a	.410	.391	3.829	.410	21.196	2	62	<.001

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 27

Berdasarkan hasil pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,391, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 39,1% sedangkan sisanya 60,9% dipengaruhi oleh factor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4.25 Hasil Uji Signifikan Parsial Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.610	2.565		6.477	.000
	Pelatihan Kerja	.486	.077	.627	6.339	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 27.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa t hitung untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 6,339 nilai ini akan dibandingkan dengan t tabel pada tabel distribusi t dengan $\alpha = 0,05$. Dimana t hitung $6,339 > t$ tabel 2,000 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima, yang berarti Ha1: terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) secara parsial.

Tabel 4.26 Hasil Uji Signifikan Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.189	3.358		4.226	<.001
	Disiplin Kerja	.535	.097	.575	5.540	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 27

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 5,540, nilai ini akan dibandingkan dengan t tabel pada tabel distribusi t dengan $\alpha = 0,05$. Dimana t hitung $5,540 > t$ tabel 2,000 maka hitung $> t$ tabel dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima, yang berarti Ha2: terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) secara parsial.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.27 Hasil Uji Signifikan Simultan Variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621.422	2	310.711	21.196	.000^b
	Residual	894.187	61	14.659		
	Total	1.515.609	63			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan						

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 27

Dari hasil tabel 4.27 di atas menunjukkan hasil nilai Fhitung sebesar 21,196, sedangkan Ftabel sebesar 3,15 dimana Fhitung 21,196 > Ftabel 3,15 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Dessler (dalam Aribowo, 2024:20), yang mengatakan pelatihan merupakan sebuah proses belajar yang digunakan untuk pegawai baru atau pegawai lama dengan memberikan suatu keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan (yang mempengaruhi hasil kinerja).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah, pada pengujian secara parsial pada variabel Pelatihan Kerja (X1) menunjukan nilai yang positif dan signifikan. Karena pada hasil pengolahan, t hitung (6,339) > t tabel (2,000) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja PPNPN secara parsial. Maka, pelatihan kerja apabila tidak dilakukan secara maksimal akan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam bekerja sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Jika pelatihan dilakukan secara berkala, maksimal dan tepat sasaran dengan sesuai yang dibutuhkan tentunya akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noviyani pada Jurnal Tadbir Perdaban, Vol. 3, No. 3, September, 2023, p-ISSN: 2775-1880, e-ISSN: 2775-1872, dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Kota Depok”, yang berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh signifikan dan positif dari pelatihan terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Fathoni (dalam Khaeruman, 2021:23), yang mengatakan bahwa, disiplin kerja dapat menggambarkan sebuah sikap pegawai yang mentaati semua peraturan perusahaan seperti, datang dan pulang kerja tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik (yang mempengaruhi hasil kinerja).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah, pada pengujian secara parsial pada variabel Pelatihan Kerja (X1) menunjukkan nilai yang positif dan signifikan. Karena pada hasil pengolahan, t hitung (5,540) $>$ t tabel (2,000) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PPNN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) secara parsial. Maka, dengan pemberian dan penetapan peraturan yang jelas, tegas dan adil secara konsisten akan menghasilkan peningkatan pada disiplin kerja. Hal tersebut juga dapat berpengaruh terhadap kinerja yang memungkinkan untuk mendapatkan hasil kinerja yang meningkat. Sebaliknya, jika peraturan yang diberikan tidak jelas, tegas dan adil akan mempengaruhi pada penurunan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noviyani pada Jurnal Tadbir Perdaban, Vol. 3, No. 3, September, 2023, p-ISSN: 2775-1880, e-ISSN: 2775-1872, dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Kota Depok”, yang berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh signifikan dan positif dari pelatihan terhadap kinerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Fahmi, Runtoni dan Azmi (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang dibuat untuk pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga dapat meningkatkan dan menghasilkan kinerja dengan optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah, pada pengujian secara simultan pada variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai yang positif dan signifikan. Karena pada hasil pengolahan, F hitung sebesar 40,187, sedangkan F tabel sebesar 2,76 dimana F hitung $40,187 > F$ tabel 2,76 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Maka, dengan pemberian pelatihan kerja secara berkala dan disiplin kerja yang sesuai akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja. Kedua variabel tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja. Sebaliknya, apabila pelatihan kerja tidak dilakukan secara berkala dan disiplin kerja tidak mencerminkan sifat jelas tegas dan adil yang sesuai untuk pegawai maka tentunya akan mempengaruhi penurunan kinerja. Maka, penting bagi pihak manajemen perusahaan untuk memperhatikan pelatihan kerja dan disiplin kerja dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noviyani pada Jurnal Tadbir Perdaban, Vol. 3, No. 3, September, 2023, p-ISSN: 2775-1880, e-ISSN: 2775-1872, dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Kota Depok”, yang berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh signifikan dan positif dari pelatihan terhadap kinerja.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNN). Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi: $Y = 16,610 + 0,486X_1$. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,486 poin, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja bersifat searah. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai $R = 0,627$, yang berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan kerja dan kinerja. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar

0,393 menunjukkan bahwa 39,3% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung = 6,339, yang lebih besar dari t tabel = 2,000, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPNPN.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi: $Y = 14,189 + 0,535X_2$. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,535 poin, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja bersifat searah dan konstruktif. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai $R = 0,575$, yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif antara disiplin kerja dan kinerja. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,331 menunjukkan bahwa 33,1% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung = 5,540, yang lebih besar dari t tabel = 2,000, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPNPN.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 14,111 + 0,356X_1 + 0,197X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,356 poin, dan setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,197 poin, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang positif pada kedua variabel menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja bersifat searah dan konstruktif. Hasil uji koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai $R = 0,640$, yang berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel independen terhadap variabel kinerja. Sementara itu, koefisien determinasi (Adjust R Square) sebesar 0,391 menunjukkan bahwa 39,1% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung = 21,196, yang lebih besar dari F tabel = 3,15, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPNPN.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, M., & Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI.
2. Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
3. Aribowo, H., Wijonarko, G., & Sugito, F. A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Praktek mengelola pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan*. Surabaya: Penerbit KYTA.
4. Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management*. Boston: Pearson.
5. Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
6. Fakhrurozi, M., Syafri, M., Choerudin, A., Purnomo, D., Mahmud, M., Mendo, A. Y., Musa, M., Dunggio, T., Sparta, S., Anani, S., Dulame, I. M., Andriani, N., Dama, D. P., Darman, D., Rizal, S.,

- Purwanto, S., Syahputra, A., Zega, Y., Djou, S. H. N., & Akadji, I. (2024). *Pengantar Manajemen*. Padang: Aikomedia Press.
7. Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 8. Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 9. Griffin, R.W. (2021). *Management (13th Edition)*. Boston: Cengage Learning.
 10. Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
 11. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
 12. Junaidi, J. & Areon, R. (2023). *Manajemen: Teori, Manfaat, dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara
 13. Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA. Rizky.
 14. Krisnawati, A., Simarmata, N. I. P., Kato, I., Antikasari, T. W., Surya, C. M., Silitonga, H. P., Banjarnahor, A. R., Purba, S., Prasetyo, A., Sugiarto, M., & Anggusti, M. (2021). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
 15. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi terbaru). Bandung: Remaja Rosdakarya.
 16. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
 17. Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian* (Cetakan I). Yogyakarta: KBM Indonesia.
 18. Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik dengan SPSS 22*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
 19. Setyawan, D. A. (2021). *Hipotesis dan Variabel Penelitian* [Modul]. Klaten: Tahta Media Group.
 20. Sinambela, L.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
 21. Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implementasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
 22. Stoner, J.A.F., Freeman, R.E., & Gilbert, D.R. (2025). *Manajemen Edisi 5 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
 23. Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
 24. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
 25. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
 26. Sukisno SR., & Djoko Setyadi. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. Sleman: Deepublish.
 27. Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
 28. Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk mahasiswa & Umum*. Bandung: Yrama Widya.
 29. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
 30. Suwatno, & Priansa. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
 31. Tannady, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit Expert.
 32. Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca*. Yogyakarta: Deepublish.
 33. Tasmin, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
 34. Tjahjana, D., Nassay, N. S., Prihanto, Y. J. N., Manongko, A. A. Ch., Tjiptadi, D. D., Mariam, I., Palangda, L., Diwyarthi, N. D. M. S., Pratiwi, R., Rusliandy, R., Watung, S. R., Sudarijati, S., Warcito, W., Mangundjaya, W. L., & Hadiyat, Y. (2023). *Human resources strategy: Creating connection and catalyzing transformation*. Yogyakarta: Madani Berkah Abadi.
 35. Valentine, S. R., Meglich, P. A., Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.

JURNAL

36. Cay, S., Noviyani, N., Sartika, D., & Sumiaty, R. Y. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Kota Depok. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 3(3), 161–171.
37. Fitriani, N., Haeruddin, M. I. M., Ruma, Z., Dipotmodjo, T. S. P., & Hamka, R. A. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 3(1), 105–115.
38. Hidayat, F. N., & Suryani, L. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis (JAPB)*, 7(1), 503–519.
39. Idrus, N., Suhairi, & Nurfahmi. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah METANSI: Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 71–76.
40. Nehe, B. P. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 105–113.
41. Rakhman, A., Indrawati, N., & Roza, S. (2023). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Solok. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 11–21.
42. Rizalni, R. M., & Suherman, H. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang. *JIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(9), 5578–5592.
43. Siahaya, S., Pocerattu, V. A., & Aunalal, Z. I. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 60–67.
44. Wahidiah, S., & Kurniawan, P. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 518–525.