MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PADA KELURAHAN TOMANG JAKARTA BARAT

Mizwar Syahri Romdoni[1], Eneng Iviq Hairo Rahayu[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
mizwardhonay@gmail.com[1], eneng.eor@bsi.ac.id[2]

Abstract

This research is motivated by the fact that various problems are still found in employee performance at Tomang Subdistrict, West Jakarta, such as low work discipline, delays in completing tasks, and uneven training implementation, which affects the quality of service to the public. These conditions show the importance of improving employee competence and discipline as an effort to enhance public service performance. This study aims to find out the effect of training on employee performance, the effect of work discipline on employee performance, as well as the combined effect of training and work discipline on employee performance at Tomang Subdistrict, West Jakarta. This research uses a quantitative method with a survey approach. Data was collected through distributing questionnaires to employees of Tomang Village, West Jakarta, and then analyzed using validity tests, reliability tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-tests), simultaneous tests (F-tests), and the coefficient of determination test (R^2). The results showed that training has a positive and significant effect on employee performance, work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously, training and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R Square) value of 0.498 indicates that 49.8% of the variation in employee performance can be explained by training and work discipline, while the rest is influenced by factors outside the study. Thus, improving the quality of training and consistently applying work discipline are expected to be able to boost employee performance so that the quality of service to the public becomes more optimal.

***Keywords**: Training, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya berbagai permasalahan dalam kinerja pegawai pada Kelurahan Tomang Jakarta Barat, seperti rendahnya disiplin kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta pelaksanaan pelatihan yang belum merata sehingga berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya peningkatan kompetensi dan kedisiplinan pegawai sebagai upaya meningkatkan kinerja pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai,

Article history
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Tomang Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kelurahan Tomang Jakarta Barat, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,498 menunjukkan bahwa 49,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan kualitas pelatihan dan penerapan disiplin kerja yang konsisten diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih optimal.
Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah organisasi sebagian besar ditentukan oleh sumber daya manusianya (SDM), terutama ketika berhubungan dengan penyediaan layanan untuk masyarakat umum. Tapi kenyataannya, masih ada beberapa masalah dengan kinerja staf, seperti sering telat, kurang disiplin dalam menaati aturan, keterlambatan, dan layanan yang tidak dimaksimalkan. Selain itu, pelaksanaan pelatihan bagi pegawai juga masih belum optimal karena belum dilakukan secara merata dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas belum berkembang dengan baik. Kurangnya pelatihan dan disiplin kerja yang buruk bisa memengaruhi kualitas pelayanan publik dan produktivitas kerja. Supaya kinerja karyawan meningkat dan mereka bisa bekerja lebih profesional, bertanggung jawab, serta lebih baik melayani publik, pelatihan dan disiplin kerja jadi hal penting yang perlu diperhatikan.

Pelatihan yaitu merupakan pengalaman belajar yang singkat, sistematis, dan terstruktur dengan baik, yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan dan kemampuan untuk tujuan tertentu (Darma Putra & Sasmita Dahlan, 2022). Disiplin Kerja Menurut Rivai & Sagala (2013, 825) dalam (Abdul Faqih, 2024) Disiplin kerja dapat dipahami sebagai cara manajer menyampaikan pesan kepada para karyawan untuk mengubah perilaku mereka agar lebih sadar dan bersedia mematuhi aturan serta ketentuan perusahaan. Kinerja pegawai adalah seberapa efektif pekerja menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Menurut (Hatidah dan Agung Indriansyah, 2022), kinerja karyawan adalah hasil dari seorang pekerja, strategi manajemen, atau organisasi secara keseluruhan; hasil pekerjaan harus dapat diukur dan ditampilkan dengan jelas menggunakan standar yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik. Pekerja yang produktif bisa menyelesaikan proyek tepat waktu dan memberikan layanan yang cepat, ramah, dan profesional. Tingginya kinerja pegawai juga dapat meningkatkan ketepatan dalam memberikan informasi dan membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan pelayanan.

Namun apabila kinerja pegawai masih rendah, seperti lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang teliti, dan kurang bertanggung jawab terhadap tugas, maka kualitas pelayanan yang diberikan juga akan menurun sehingga dapat menimbulkan keluhan dari masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai sangat diperlukan agar kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi dapat berjalan lebih optimal dan mampu memenuhi harapan masyarakat.

Kualitas pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah untuk memenuhi kepentingan masyarakat. Kinerja pegawai dalam struktur pemerintah sangat krusial untuk menciptakan pelayanan yang berkualitas. Di sektor publik, perhatian khusus terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting, mengingat adanya ketidaksesuaian antara kinerja aparat pemerintah dan harapan yang dimiliki masyarakat.

Sebagai lembaga pemerintah yang langsung berinteraksi dengan masyarakat, kantor desa punya peran penting dalam memberikan layanan publik yang cepat, tepat, dan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas layanan yang diberikan di Kelurahan Tomang di Jakarta Barat, diperlukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh pelatihan disiplin kerja dan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Tomang Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Tujuan utama pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan dan menambah produktivitas pekerja. Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki karakter dan kapasitas intelektual karyawan. Meningkatkan kompetensi, keahlian, kemampuan, dan disiplin seseorang di bidangnya adalah tujuan dari pelatihan. Selain itu, pelatihan bertujuan untuk membekali pekerja agar bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja dan tuntutan perusahaan yang terus berubah.

Menurut (Febriyansah et al., 2025) Pelatihan merupakan suatu metode yang terstruktur untuk mengubah perilaku karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karyawan bisa meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dengan mengembangkan keterampilan kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab mereka melalui pelatihan.

2. Disiplin Kerja

Hasibuan (2014:190) dalam (Ananda et al., 2025) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan standar sosial di organisasi. Cara seorang karyawan berpikir, memahami, dan bersiap untuk mematuhi kebijakan, prosedur, dan standar perusahaan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dikenal sebagai disiplin kerja.

Menurut Rivai (2020:825) dalam (Ilyasa et al., 2025) Disiplin adalah suatu sikap, tindakan, dan perilaku yang selaras dengan ketentuan yang ada. Disiplin kerja adalah sarana yang dipakai oleh para pemimpin untuk berinteraksi dengan staf agar mereka mau mengubah sikap tertentu dan untuk meningkatkan pemahaman serta kesiapan individu dalam mematuhi seluruh regulasi serta norma sosial yang berlaku di sebuah organisasi.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai umumnya menjadi tolok ukur yang digunakan perusahaan untuk menilai karyawannya. Pegawai yang kinerjanya sesuai atau melampaui standar berhak mendapat penghargaan, sedangkan yang tidak dapat dikenai tindakan sebaliknya (Mukti & Sudarso, 2025).

Kinerja Pegawai adalah tingkat pencapaian kinerja yang diraih oleh seorang individu atau kelompok dalam organisasi saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan. Hal ini dilakukan sesuai dengan hukum, etika, dan moral yang berlaku. Secara keseluruhan, kinerja karyawan menunjukkan seberapa sukses dan efisien mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

a. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kelurahan Tomang Jakarta Barat
   Ho1 : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai.
   Ha1 : Adanya pengaruh positiif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai.
b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kelurahan Tomang Jakarta Barat
   Ho1 : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
   Ha1 : Adanya pengaruh positiif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
c. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kelurahan Tomang Jakarta Barat
   Ho1 : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
   Ha1 : Adanya pengaruh positiif dan signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Tomang Jakarta Barat. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, studi dokumentasi, dan studi pustaka. Populasi penelitian berjumlah 96 pegawai Kelurahan Tomang Jakarta Barat. Sampel penelitian sebanyak 39 responden yang dipilih menggunakan teknik *probability sampling*.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yang terdiri atas 9 pernyataan untuk variabel pelatihan, 9 pernyataan untuk variabel disiplin kerja, dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan uji reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner digital kepada pegawai Kelurahan Tomang Jakarta Barat. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Sebanyak 39 kuesioner berhasil

dikumpulkan dengan tingkat pengembalian sebesar 100%. Instrumen penelitian mengukur tiga variabel, yaitu Pelatihan (X_1) sebanyak 9 pernyataan, Disiplin Kerja (X_2) sebanyak 9 pernyataan, dan Kinerja Pegawai (Y) sebanyak 10 pernyataan menggunakan skala Likert.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	24	61,5%
Perempuan	15	38,5%
Usia		
18-25 tahun	26	66,7%
26-35 tahun	7	17,9%
36-40 tahun	2	5,1%
>40 tahun	4	10,3%
Pendidikan		
SMA/K	11	28,2%
D3	2	5,1%
S1	23	59,0%
Lainnya	3	7,7%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, dari 39 responden, pegawai didominasi oleh laki-laki sebanyak 24 orang (61,5%), sedangkan perempuan sebanyak 15 orang (38,5%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 18-25 tahun sebanyak 26 orang (66,7%), diikuti usia 26-35 tahun sebanyak 7 orang (17,9%), usia >40 tahun sebanyak 4 orang (10,3%), dan usia 36-40 tahun sebanyak 2 orang (5,1%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan S1 sebanyak 23 orang (59,0%), diikuti lulusan SMA/K sebanyak 11 orang (28,2%), kategori lainnya sebanyak 3 orang (7,7%), dan lulusan D3 sebanyak 2 orang (5,1%). Profil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan S1 dan berada pada usia produktif kerja.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata
Pelatihan (X_1)	4,52
Disiplin Kerja (X_2)	4,53
Kinerja Pegawai (Y)	4,03

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2, variabel Pelatihan (X_1) memperoleh rata-rata sebesar 4,52 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman yang baik terhadap materi pelatihan serta mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari.

Variabel Disiplin Kerja (X_2) memperoleh rata-rata sebesar 4,53 dan berada pada kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap disiplin kerja, ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap jadwal kerja, ketepatan waktu, serta penyelesaian tugas sesuai ketentuan yang berlaku.

Variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh rata-rata sebesar 4,03 sehingga berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi, menghasilkan pekerjaan yang baik, akurat, dan dapat

dipertanggungjawabkan, serta memenuhi tujuan kerja instansi. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat lebih optimal dalam mendukung kualitas pelayanan.

2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat ukur. Pengujian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Dengan jumlah responden sebanyak 39 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,316 pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 3. Hasil Validitas Pelatihan (X_1)

Variabel	Item Pernyataan	*r-hitung*	*r-tabel*	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,545	0,316	Valid
	X1.2	0,476	0,316	Valid
	X1.3	0,347	0,316	Valid
	X1.4	0,535	0,316	Valid
	X1.5	0,568	0,316	Valid
	X1.6	0,630	0,316	Valid
	X1.7	0,482	0,316	Valid
	X1.8	0,447	0,316	Valid
	X1.9	0,469	0,316	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa seluruh instrumen variabel Pelatihan (X_1) memiliki nilai *r-hitung* yang lebih besar dari *r-tabel* (0,316) serta nilai signifikansi < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kesembilan butir pernyataan tersebut valid dan pantas dipakai sebagai alat ukur untuk pengujian data selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Variabel	Item Pernyataan	*r-hitung*	*r-tabel*	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,551	0,316	Valid
	X2.2	0,671	0,316	Valid
	X2.3	0,582	0,316	Valid
	X2.4	0,629	0,316	Valid
	X2.5	0,853	0,316	Valid
	X2.6	0, 737	0,316	Valid
	X2.7	0,741	0,316	Valid
	X2.8	0,591	0,316	Valid
	X2.9	0,732	0,316	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa seluruh instrumen variabel Disiplin Kerja (X2) yang berjumlah 9 (sembilan) pernyataan memiliki nilai *r-hitung* yang lebih besar dari *r-tabel* (0,316) serta nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedelapan butir

pernyataan tersebut valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk pengujian data selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item Pernyataan	*r-hitung*	*r-tabel*	Keterangan
Kinerja Pegawai(Y)	Y.1	0,563	0,316	Valid
	Y.2	0,721	0,316	Valid
	Y.3	0,507	0,316	Valid
	Y.4	0,338	0,316	Valid
	Y.5	0,356	0,316	Valid
	Y.6	0,554	0,316	Valid
	Y.7	0,630	0,316	Valid
	Y.8	0,441	0,316	Valid
	Y.9	0,749	0,316	Valid
	Y.10	1	0,316	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa seluruh instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) yang berjumlah 10 (sepuluh) pernyataan memiliki nilai *r-hitung* yang lebih besar dari *r-tabel* (0,316) serta nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesepuluh butir pernyataan tersebut valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk pengujian data selanjutnya.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	*Reliability Coefficients*	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Pelatihan (X1)	9 Item	0,613	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	9 Item	0,841	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	10 Item	0,894	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 6, variabel Pelatihan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,613, Disiplin Kerja sebesar 0,841, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,894. Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar sehingga hasil analisis dapat digunakan. Pengujian meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57018971
MostExtreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.061
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga residual model regresi berdistribusi normal. Hasil tersebut juga didukung oleh grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan titik-titik residual mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.441	3.215		.137	.892
	Pelatihan	-.013	.031	-.066	-.403	.689
	Disiplin Kerja	.080	.071	.185	1.128	.267
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 8, nilai signifikansi variabel Pelatihan sebesar 0,689 dan Disiplin Kerja sebesar 0,267, yang seluruhnya lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen. Berikut adalah pemaparan hasil pengujian multikolinearitas berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.263	7.212		1.423	.163		
	Pelatihan	.183	.304	.127	.603	.550	.320	3.121
	Disiplin Kerja	.551	.196	.591	2.810	.008	.320	3.121
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 9, variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,320 (>0,10) dan VIF sebesar 3,121 (<10). Dengan demikian, tidak terjadi multikolinearitas sehingga kedua variabel independen dapat digunakan dalam model regresi.

4. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian parsial yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS:

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.887	.785		3.676	.001
	Pelatihan	.001	.010	.015	.094	.926
	Disiplin Kerja	.313	.142	.347	2.204	.034

a. Dependent Variable: kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 10, variabel Pelatihan (X_1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 0,094 lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,028 dengan nilai signifikansi 0,926 (>0,05). Dengan demikian, hipotesis pertama ditolak, sehingga secara parsial Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Tomang Jakarta Barat.

Variabel Disiplin Kerja (X_2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,204 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,028 dengan nilai signifikansi 0,034 (<0,05). Dengan demikian, hipotesis kedua diterima, sehingga secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Tomang Jakarta Barat. Tinggi atau rendahnya disiplin kerja yang diberikan terbukti memberikan dampak atau perubahan yang berarti terhadap pencapaian kinerja pegawai secara individu.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478.169	2	239.084	17.705	.000[b]
	Residual	486.139	36	13.504		
	Total	964.308	38			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Berdasarkan hasil uji simultan pada Tabel 9, diperoleh nilai Fhitung sebesar 17,705 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,252 dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, sehingga Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Tomang Jakarta Barat.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R2) digunakan untuk menentukan seberapa besar persentase kontribusi variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan secara bersamaan terhadap fluktuasi kinerja pegawai.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704[a]	.496	.468	3.675

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

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 12, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,704 dan Adjusted R Square sebesar 0,468. Hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 46,8% variasi Kinerja Pegawai di Kelurahan Tomang Jakarta Barat, sedangkan 53,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi

Uji Koefisien Regresi ini bertujuan untuk menentukan arah dan besaran dampak dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.356	5.463		2.628	.013
	Pelatihan	.020	.052	.045	.375	.710
	Disiplin Kerja	.715	.121	.699	5.893	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 14{,}356 + 0{,}020X_1 + 0{,}715X_2$$

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 14,356 menunjukkan besaran dasar dari variabel dependen. Artinya, apabila variabel independen yaitu Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) diasumsikan tidak ada atau bernilai nol (0), maka tingkat Kinerja Pegawai (Y) Kantor kelurahan secara konsisten berada pada nilai positif sebesar 14,356.
2. Koefisien Regresi Pelatihan ($\beta 1$) sebesar 0,020 angka koefisien regresi yang bernilai positif ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah. Hal ini mengandung arti bahwa setiap penambahan atau peningkatan variabel Pelatihan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Disiplin Kerja nilainya tetap (konstan) maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,020 satuan.
3. Koefisien Regresi Disiplin Kerja ($\beta 1$) sebesar 0,715 angka koefisien regresi yang bernilai positif ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah. Hal ini mengandung arti bahwa setiap penambahan atau peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Pelatihan nilainya tetap (konstan) maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,715 satuan.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Dengan nilai signifikansi 0,926, yang lebih besar dari 0,05, diketahui bahwa variabel pelatihan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji parsial (Uji T). Ini menunjukkan bahwa perubahan kinerja pegawai di Kelurahan Tomang saat ini tidak dipengaruhi secara langsung oleh beban kerja yang rendah.

Kesimpulan ini didukung oleh studi sebelumnya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manokwari" (Nurjana dkk., 2022). Kinerja pegawai tidak terpengaruh oleh pelatihan atau disiplin kerja. Temuan studi ini menunjukkan bahwa elemen paling penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah pelatihan. Pegawai bisa menjalankan tugasnya sesuai dengan norma dan tujuan organisasi dengan menambah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan melalui pelatihan.

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan peningkatan pelatihan. Jadi, agar kompetensi karyawan terus berkembang dan bisa mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan efektif, perusahaan harus mengadakan program pelatihan secara rutin dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hasil uji statistik secara parsial (Uji T), variabel Disiplin Kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Kelurahan Tomang. Ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang positif dan taraf signifikansi sebesar 0,034, yang jauh lebih rendah dari 0,05.

Penelitian yang ditulis oleh Akbar Dwiansyah dkk. pada tahun 2023 dengan judul "Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Dagang Kota Depok". Hasil penelitian sebelumnya sejalan dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan secara bersamaan memiliki pengaruh besar dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pekerja. Mengadopsi disiplin kerja yang baik, yang mencakup mematuhi peraturan,

menyelesaikan tugas tepat waktu, dan bertanggung jawab untuk menyelesaikannya, memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang paling efektif.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Bersumber dari hasil uji kelayakan model (Uji F), variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Tomang Jakarta Barat. Bukti statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Menguji kedua variabel sekaligus menunjukkan seberapa saling melengkapi mereka, bahkan ketika keduanya telah terbukti agak signifikan. Karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka melalui pelatihan. Namun, dengan mematuhi peraturan, tepat waktu, dan menerima tanggung jawab atas pekerjaan mereka, disiplin kerja menjamin bahwa keterampilan karyawan terus digunakan secara konsisten.

Kesimpulan ini didukung oleh penelitian dari Rajagukguk et al. (2024). Temuan analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh disiplin kerja dan pelatihan. Dengan nilai R Square sebesar 0,498, disiplin kerja dan pelatihan menjelaskan 49,8% dari variabel kinerja karyawan. Elemen lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti suasana kerja, kepemimpinan, dan motivasi, memengaruhi 50,2% sisanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Tomang Jakarta Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 0,094 yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,028 dengan nilai signifikansi 0,926 (>0,05), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak. Sebaliknya, Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,204 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,028 dan nilai signifikansi 0,034 (<0,05), sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki pegawai, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Secara simultan, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,468, yang berarti variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan 46,8% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 53,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

1. Kelurahan Tomang perlu meningkatkan kualitas program pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai dan tuntutan pekerjaan melalui perbaikan materi, metode penyampaian, dan evaluasi pelatihan sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kelurahan Tomang perlu mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan menerapkan peraturan secara konsisten, memberikan teladan dari pimpinan, serta menerapkan sistem penghargaan dan evaluasi yang objektif agar kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat tetap terjaga.
3. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi

kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Faqih. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *3*(3), 119–130. https://doi.org/10.54259/manabis.v3i3.3084

Agrasadya, Rahma Dianti, A., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara VIII Bogor. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, *1*(4), 1237–1247.

Ardhana, M. S., & Chaerul, M. (2024). Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Febriyansah, A., Fatimah, & Utami, D. (2025). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera Kota Palembang. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *5*(1), 53–61. https://doi.org/10.30651/imp.v5i1.26282

Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, *1*(1), 179–189. https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39

Lionardi, M., & Suhartono, S. (2022). Pendeteksian Kemungkinan Terjadinya Fraudulent Financial Statement menggunakan Fraud Hexagon. *Moneter – Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, *9*(1), 29–38. https://doi.org/10.31294/moneter.v9i1.12496

Maslianor, M., Sulastini, S., & Maskur, M. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Muara Teweh Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, *7*(1), 116–129. https://doi.org/10.36985/x6yen604

Mushofa, M., Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, *5*(12), 5937–5948. https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.1992

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *1*(3), 197–207. https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18

Nurjana, Bajari, M., & Dedi, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Manokwari. *Cakrawala: Management Business Journal*, *5*(2), 217–232.

Reksanti Raifilsa, & Ratri Wahyuningtyas. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, *15*(2), 116–129. https://doi.org/10.37151/jsma.v15i2.122

Sabrina Shela Fatimah Zahra, & Sungkono. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *1*(2), 92–97. https://doi.org/10.62710/pbtwc016

Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, *6*(1), 22–32. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465

Waliamin, J., Rahmadani, M. G., Fransisko, R., Syahbet, A. F., & Azhari, M. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*,*1*(1), 35–46. https://doi.org/10.58222/jemakbd.v1i1.47