

Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PNS Pada Balai Standardisasi Dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda

Nanda Fitria Zahra^{1*}, Askiah², Sofia Ulfa Eka Hadiyanti³

^{1,2,3} Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Balai Standardisasi dan Pelayanan Industri (BSPJI) Samarinda. Topik ini penting karena sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi, dan optimalisasi kinerjanya sangat bergantung pada efektivitas pelatihan dan tingkat disiplin kerja. Permasalahan yang diangkat adalah sejauh mana pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSPJI Samarinda. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan fokus empiris pada sektor pelayanan publik industri di tingkat daerah yang belum diteliti secara khusus. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan dari 30 responden melalui metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan, keduanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan yang efektif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, dan menyarankan agar BSPJI memperkuat program pelatihan dan meningkatkan pendekatan disiplin kerja sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

✉ Corresponding author :

Email Address : nandafitria3003@gmail.com

PENDAHULUAN

Organisasi atau instansi lebih memerlukan kehadiran Sumber Daya Manusia sebagai sumber daya yang penting. Kemampuan salah satu organisasi atau instansi bisa berkembang pesat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Melaksanakan tugas dengan menggunakan sumber daya internal yang ada adalah sebuah kerangka yang ditujukan untuk pengembangan organisasi atau instansi. Disiplin kerja adalah salah satu upaya dalam kenaikan kinerja pegawai di organisasi atau instansi. Menghormati kebijakan dan peraturan organisasi atau instansi disebut sebagai disiplin kerja. Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam kelangsungan pertumbuhan dan perkembangan instansi. Balai Standardisasi dan Pelayanan Industri (BSPJI) Samarinda, Kementerian Perindustrian, bertanggung jawab atas penerapan industri hijau, pengembangan teknologi industri, standardisasi industri, dan layanan industri. Dalam melaksanakan tugasnya, BSPJI menitikberatkan pada penguatan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai kunci dalam mendukung keberhasilan fungsi itu. SDM BSPJI, baik pegawai tetap ataupun kontrak,

berperan strategis dalam mencapai tujuan kelompok yaitu Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan kolaboratif.

Fenomena yang terjadi di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri didasarkan pada hasil observasi awal dan wawancara terhadap pegawai, dijumpai bahwa masih ada kesulitan dalam merekrut pegawai asli Kalimantan yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan jurusan yang tersedia di wilayah Kalimantan tepatnya Samarinda, terutama dalam bidang Teknik kimia yang masih jarang, sehingga jumlah kandidat yang sesuai menjadi terbatas. Selain itu, pelatihan kerja di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda dilakukan langsung oleh pusat, sehingga standar kompetensi yang diterapkan cukup tinggi. Disiplin kerja juga menjadi faktor yang sangat berpengaruh. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yhonanda Harsono (2023), memaparkan bahwa kinerja pegawai mendapat pengaruh positif signifikan dari pelatihan, dimana pegawai akan memperlihatkan kinerja yang tinggi saat mereka mendapat pelatihan yang banyak. Hal ini juga selaras dengan pernyataan Fangiziah, Agung, and Nurhayati (2023) hasil dari analisis kinerja pegawai mendapat pengaruh positif signifikan dari penelitian pelatihan. Tetapi berlainan dengan hasil penelitian oleh Anggono and Teng (2024), kinerja pegawai mendapat pengaruh negatif dan tidak signifikan dari pelatihan. Dengan kata lain pelatihan ini tidak terlalu berdampak terhadap kinerja pegawai, dan pelatihan sebab bisa menurunkan kinerja pegawai. Selain pelatihan kerja, penelitian sebelumnya terkait disiplin kerja yang dilakukan oleh Agung Anggoro and Sibagariang (2020), menemukan bahwa kinerja pegawai mendapat pengaruh positif signifikan dari disiplin kerja. Hal ini juga selaras dengan pernyataan Dewangga and Rahardja (2022), kinerja pegawai mendapat pengaruh positif signifikan dari disiplin kerja. Namun berlainan dengan hasil penelitian Tannady et al. (2022) Hasil penelitian memperlihatkan kinerja pegawai tidak mendapat pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan peran, efektivitas, serta hambatan yang dihadapi bagian SDM BSPJI dalam melancarkan operasional perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Balai Standardisasi dan Pelayanan Industri (BSPJI) Samarinda. Metode kuantitatif dipilih karena bersifat objektif, sistematis, dan terukur, serta sesuai untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebagai instrumen utama pengumpulan data. Lokasi penelitian ditetapkan di Kantor BSPJI Samarinda yang beralamat di Jalan MT Haryono No.1, Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Menurut Purwanza *et al.* (9:2022), populasi memuat semua subjek atau item yang menjadi subjek penelitian, seperti orang, benda, hewan, tumbuhan, gejala, hasil tes, atau kejadian yang memiliki karakteristik tertentu dan digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini secara keseluruhan ada 65 responden yang bekerja pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri. Sebagian dari populasi yang dipilih dan diteliti agar bisa mewakili populasi secara keseluruhan sehingga mencerminkan sifat dan karakteristik populasi secara keseluruhan dikenal dengan sampel (Asrulla *et al.* 2023). Dalam studi ini ada 51 sampel yang merupakan pegawai negeri sipil (PNS) pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri. Dalam studi ini sampel diambil dengan mengimplementasikan metode sampling jenuh.

Jumlah total pegawai di BSPJI Samarinda adalah 65 orang, terdiri atas 51 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 14 pegawai non-PNS. Populasi dalam penelitian ini difokuskan pada PNS sebagai target utama penelitian. Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 orang PNS, dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Namun, dari 51 kuesioner yang disebar, hanya 30 kuesioner yang kembali dalam kondisi lengkap dan memenuhi syarat untuk dianalisis. Dengan demikian, jumlah data yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 30 responden PNS. Data dikumpulkan dari dua sumber, yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen resmi, situs web instansi, dan referensi literatur. Instrumen kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup dan menggunakan skala Likert empat poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 4 = Sangat Setuju).

Table 1 Kategori Jawaban Responden

| Penilaian | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS) | 4 |
| Setuju (S) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber data: Diolah Peneliti 2025

Untuk mengukur masing-masing variabel, digunakan indikator-indikator yang telah ditentukan. Variabel pelatihan (X1) diukur melalui lima indikator, yaitu kecocokan materi, metode pelatihan, kualitas pelatih, durasi pelatihan, dan fasilitas pendukung. Variabel disiplin kerja (X2) diukur berdasarkan indikator komitmen terhadap aturan, keadilan, sanksi, penghargaan, dan tanggung jawab. Sementara itu, variabel kinerja pegawai (Y) diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Sebelum dilakukan analisis data, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana semua variabel menunjukkan nilai $> 0,6$ dan dinyatakan reliabel.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 25. Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji dengan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Setelah semua asumsi terpenuhi, dilakukan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode Pengambilan Data

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Normal tidaknya distribusi yang terjadi pada data bisa diuji dengan mengimplementasikan uji normalitas. Analisis grafis dan uji statistik merupakan komponen penting dari model regresi yang baik. Terjadi distribusi normal pada data saat

nilai signifikansi atau probabilitas melampaui 0,05, dan tidak terjadi distribusi normal pada data saat nilai signifikansi atau probabilitas di bawah 0,05. Pada studi ini peneliti melakukan uji normalitas dengan plot probabilitas normal di SPSS. Uji normalitas lolos jika data berdistribusi dan mengikuti arah yang sama dengan diagonal (Sahir 2021).

2) Uji Multikolinearitas

Kuat tidaknya korelasi yang terjadi antar variabel independen dalam model regresi bisa diidentifikasi dengan menjalankan uji multikolinearitas. Variance inflasi factor (VIF) antara nilai toleransi dan variabel independen diperiksa untuk melakukan pengujian ini. Ambang batas yang umum digunakan untuk memperlihatkan multikolinearitas adalah VIF di bawah 10,00 atau toleransi melampaui 0,10 Dwi Lestari, Siska, and Indra (2023).

3) Uji Heteroskedastisitas

Halomoan, Permatasari, and Yuangga (2024) memaparkan bahwasanya heterogen tidaknya variansi residual dalam suatu model regresi bisa diidentifikasi dengan menjalankan uji heteroskedastisitas. Ada tidaknya peristiwa heteroskedastisitas bisa diuji dengan menjalankan uji Glejser. Temuan pengujian ini memberi tahu Anda apakah variansi dari satu sisa pengamatan dalam model regresi tidak sama terhadap sisa pengamatan lainnya. Aturan terjadinya dan tidak terjadinya sesar heteroskedastik adalah sebagai berikut:

- a) Terjadi peristiwa heteroskedastisitas bila nilai signifikansi (Sig.) yang dimiliki variabel independent (X) di bawah 0,05.
- b) Tidak terjadi peristiwa heteroskedastisitas bila nilai signifikansi (Sig.) yang dimiliki variabel independent (X) melampaui 0,05.

Regresi Linear Berganda

Setidaknya ada dua variabel independen yang digunakan dalam analisis regresi berganda. Landra, Parwita, and Pebryanti (2023), memaparkan bahwasanya ada tidaknya pengaruh yang diterima variabel dependen (Y) dari sejumlah variabel independen (X) baik bersamaan atau terpisah (parsial) bisa diuji dengan memanfaatkan analisis regresi linier berganda. Berikut rumus yang digunakan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (T)

Halomoan, Permatasari, and Yuangga (2024), memaparkan bahwasanya uji t (uji parsial) digunakan untuk menilai hipotesis bahwa disiplin kerja (X2) dan variabel pelatihan (X1) akan berdampak pada kinerja pegawai (Y).

2. Uji Simultan

Mauliddiyah (2021), memaparkan bahwasanya ada tidaknya pengaruh yang diperoleh variabel dependen dari variabel independen secara simultan atau berbarengan saat nilai signifikansinya di bawah 0,05 bisa diidentifikasi dengan menjalankan uji F (simultan).

Koefisien Determinasi

Suwandi and Sutanti (2021), menjelaskan bahwa ada tidaknya kontribusi yang diterima variabel dependen, yakni kinerja pegawai dari variabel independen, yakni pelatihan dan disiplin kerja bisa diidentifikasi dengan memanfaatkan koefisien determinasi.

Ada anggapan bahwa pengaruh yang sama diterima oleh kinerja pegawai yang memerankan variabel dependen dari variabel independen pelatihan dan disiplin kerja jika nilai R² meningkat (mendekati satu). Hal ini memperlihatkan bahwa penjelasan yang diberikan oleh model menjadi lebih kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Table 2 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|------------------------------------|----------------|----------|-------------------|
| Unstandardized | | Residual | |
| N | | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | .000000 |
| | Std. Deviation | | 1,23514701 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .113 |
| | Positive | | .113 |
| | Negative | | -.111 |
| Test Statistic | | | .113 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | .200 ^c |

Sumber data: Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) dari uji One Sample Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200. Bisa diambil kesimpulan bahwa data yang diuji terdistribusi secara normal sebab hasilnya lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya korelasi yang terjadi antar variabel independen dalam model regresi dan diterima tidaknya suatu hipotesis bisa diuji dengan mengimplementasikan uji multikolinearitas. Tanda adanya multikolinearitas terlihat jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) melampaui angka 10. Sebaliknya, jika nilai VIF berada di bawah 10, maka bisa diasumsikan bahwa multikolinearitas tidak terjadi. Rincian nilai VIF itu diperlihatkan dalam tabel berikut:

Table 3 Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|----------|-----------|-------|-----------------------------------|
| X1 | 0,455 | 2,199 | Tidak Mengalami Multikolinearitas |
| X2 | 0,455 | 2,199 | Tidak Mengalami Multikolinearitas |

Sumber data: Diolah Peneliti 2025

Tabel 3 menampilkan output data yang memperlihatkan bahwa pengaruh yang diterima Kinerja Pegawai (Y) dari variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai VIF sebanyak 2,199, yang berada di bawah angka 10. Hal ini memperlihatkan bahwa multikolinearitas

tidak ada. Demikian pula, variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) juga memperlihatkan nilai VIF sebanyak 2,199, yang bermakna bebas dari masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan varian residual antar pengamatan dalam suatu model regresi. Homoskedastisitas menggambarkan kondisi di mana varian residual antar pengamatan bersifat konstan. Sebaliknya, heteroskedastisitas memperlihatkan adanya ketidaksamaan varian residual antar pengamatan. Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, didapat hasil seperti diperlihatkan pada gambar berikut:

Table 4 Uji Heteroskedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 2,255 | 1,735 | | 1,299 | 0,205 |
| | X1 | 0,169 | 0,155 | 0,295 | 1,087 | 0,286 |
| | X2 | -0,241 | 0,144 | -0,454 | -1,672 | 0,106 |

Sumber data: Diolah Peneliti 2025

Variabel pelatihan (X1) memiliki nilai signifikansi sebanyak 0,286, yang lebih besar dari 0,05, menurut output SPSS yang diperlihatkan pada Tabel 3.11. Variabel Disiplin Kerja (X2), yang memiliki nilai signifikansi sebanyak 0,106, juga terpengaruh. Mengingat kedua nilai itu lebih besar dari 0,05, bisa dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan dalam studi ini untuk mengetahui bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Perangkat lunak SPSS versi 25 digunakan untuk pengolahan data. Temuan analisis diperlihatkan pada Tabel di bawah ini:

Table 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|-------|------------|-----------------------------|--------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 6.251 | 2.761 |
| | X1 | 0.592 | 0.247 |
| | X2 | 0.059 | 0.229 |

Sumber data: Diolah Peneliti 2025

Sesuai yang ada pada tabel 3.13 bisa diambil persamaan guna mengetahui pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Standardisasi Pelayanan Jasa dan Industri.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,251 + 0,592 X_1 + 0,059 X_2 + 0,5$$

1) Kinerja Pegawai (Y) = 6,251

Makna konstanta pada Kinerja Pegawai (Y) adalah sebanyak 6,251, yang memperlihatkan bahwa jika variabel independen, yaitu Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), tidak berubah atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan sebanyak 6,251. Ini merupakan nilai dasar atau konstanta tanpa pengaruh dari kedua variabel independen.

2) Pelatihan (X1) = 0,592

Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebanyak 0,592 jika variabel Pelatihan (X1) naik sebanyak satu satuan di lain sisi variabel lainnya tetap, sesuai dengan koefisien regresi variabel Pelatihan sebanyak 0,592.

3) Disiplin Kerja (X2) = 0,059

Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebanyak 0,059, maknanya jika variabel lain tetap, maka kenaikan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 0,059.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t merupakan metode pengujian secara parsial yang digunakan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam konteks probabilistik, suatu hubungan dianggap signifikan jika nilai signifikansi lebih kecil dari α (0,05). Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari α , maka hubungan itu dinyatakan tidak signifikan atau tidak ada korelasi yang bermakna.

Table 6 Uji T (Parsial)

| Model | Unstandardized | | Standardized | | T | Sig. | Ket |
|-------------------|----------------|-----------|--------------|------------------|-------|-------|------------|
| | B | Std.Error | Coefficient | Coefficient Beta | | | |
| PELATIHAN | 0,592 | 0,247 | | 0,549 | 2,393 | 0,024 | Signifikan |
| DISIPLIN KERJA | 0,059 | 0,229 | | 0,059 | 0,256 | 0,800 | Signifikan |

Sumber data: Diolah Peneliti 2025

$$\text{Rumus T tabel} = t(a/2:n-k-1)$$

$$A = 5\% = t(0,05/2:30-2-1)$$

$$= 0,025 : 27$$

$$= 2.051$$

Dari tabel diatas dijumpai hasil penjelasan temuan uji t (parsial) sebagai berikut :

- 1) Hasil memperlihatkan bahwa perbandingan nilai T hitung dan T tabel = 2.393 > 2.051, yang bermakna bahwa kinerja pegawai menerima pengaruh signifikan dari variabel pelatihan. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi (Sig.) sebanyak 0.024 < 0.05, yang memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi berada kurang dari ambang batas yang ditentukan ($\alpha = 0,05$). Terkait dengan hal itu, bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan secara statistik dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pelatihan (X1). Berdasarkan hasil ini, dilakukan penerimaan pada hipotesis alternatif (H1), yang memaparkan bahwa kinerja pegawai menerima pengaruh signifikan dari pelatihan.
- 2) Pada temuan uji perbandingan variabel disiplin kerja, antara T hitung dan T tabel = 0.256 < 2.051, yang memperlihatkan bahwa variabel ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi (Sig.) sebanyak 0.800 > 0.05, yang maknanya nilai itu melampaui batas signifikansi yang telah ditentukan. Maka, Terkait dengan hal itu, bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan tidak secara statistik dipengaruhi oleh disiplin kerja (X2). Akibatnya, hipotesis nol (H0), yang memaparkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen, disiplin kerja (X2) dan pelatihan (X1), memiliki dampak simultan yang substansial terhadap variabel dependen, kinerja karyawan (Y). Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi yang signifikan antara kedua variabel independen dan tingkat kinerja karyawan.. Hubungan ini bisa dianggap **signifikan secara statistic** jika nilai **p-value < 0,05**, yang memperlihatkan bahwa kemungkinan kesalahan dalam menyimpulkan adanya pengaruh sangat kecil dan masih berada dalam batas signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Terkait dengan hal itu, jika nilai-p memenuhi kedua kondisi itu, bisa dikatakan bahwa disiplin kerja dan pelatihan keduanya berdampak signifikan pada kinerja karyawan pada saat yang bersamaan.

Table 7 Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 39,244 | 2 | 19,622 | 7,363 | .003 ^b |
| | Residual | 71,956 | 27 | 2,665 | | |
| | Total | 111,200 | 29 | | | |

Sumber data: Diolah Peneliti 2025

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai signifikan (Sig.) adalah 0,003 < 0,05 dan nilai F hitung = 7,363 > F tabel = 3,35. Temuan ini mendukung gagasan bahwa Disiplin Kerja (X2) dan Pelatihan (X1) keduanya berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada saat yang bersamaan. Temuan ini, yang didapat melalui pengolahan data dengan SPSS versi 25, memberikan kredibilitas pada pilihan untuk menolak hipotesis nol (H0) dan menerima hipotesis alternatif (H3). Terkait dengan hal itu, bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai

negeri sipil di Balai Standardisasi dan Pelayanan Perindustrian Kota Samarinda menerima pengaruh signifikan dari disiplin kerja dan pelatihan.

Uji Koefisien Determinasi

Suwandi and Sutanti (2021), menjelaskan bahwa Kontribusi variabel independen, yaitu Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), koefisien determinasi (R^2) memperlihatkan hal ini. Kedua variabel itu memiliki dampak lebih besar terhadap kinerja karyawan jika nilai R^2 lebih tinggi (mendekati 1), yang memperlihatkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat.

Table 8 Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .594 ^a | 0,353 | 0,305 | 1,632 |

Sumber data: Diolah Peneliti 2025

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai R^2 (koefisien determinasi) sebanyak 0,305. Maknanya, Secara bersama-sama variabel bebas disiplin kerja (X2) dan pelatihan (X1) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) sebanyak 30,5%. Dengan kata lain, model ini mampu menjelaskan 30,5%. Sementara itu, 69,5% variabilitas kinerja karyawan disebabkan oleh karakteristik yang tidak disertakan dalam studi ini.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai di Balai Standardisasi dan Pelayanan Industri Samarinda (BSPJI) menerima pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan, berdasarkan hasil analisis. Kinerja menerima pengaruh positif signifikan dari pelatihan secara statistik, berdasarkan temuan uji t, yang juga memperlihatkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,393 > 2,051$) dan nilai signifikansi pelatihan di bawah 0,05 (0,024). Hasil ini mendukung pendapat bahwa pelatihan bisa meningkatkan sikap, kemampuan, dan pengetahuan pekerja, yang pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu, seperti yang disampaikan oleh Yhonanda Harsono (2023) dan Sigit t, Triyani, and Niati (2021), bahwa kenaikan kinerja menerima pengaruh signifikan dari pelatihan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sebaliknya, variabel disiplin kerja tidak memperlihatkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung sebanyak 0,256 yang lebih kecil dari nilai t tabel dan nilai signifikansi sebanyak 0,800 yang bermakna jauh di atas batas signifikansi 0,05. Temuan ini memperlihatkan bahwa meskipun secara deskriptif disiplin kerja terklasifikasi pada kategori tinggi, namun variasinya tidak cukup berkontribusi secara statistik dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada konteks BSPJI. Hal ini bisa dijelaskan sebab kemungkinan besar tingkat disiplin di instansi ini sudah homogen, atau telah menjadi norma dasar yang tidak lagi menjadi pembeda dalam kinerja individu. Kondisi ini juga dijumpai dalam hasil penelitian Tannady *et al.* (2022), yang memaparkan bahwa kinerja pegawai tidak menerima pengaruh signifikan dari disiplin kerja.

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Namun demikian, melalui uji simultan (uji F), kinerja karyawan terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja dan pelatihan, dengan nilai F hitung sebanyak 7,363 ($> 3,35$) dan nilai signifikansi sebanyak 0,003 ($< 0,05$). Maknanya, meskipun disiplin kerja tidak signifikan secara parsial, namun jika dikombinasikan dengan pelatihan, kedua variabel ini mampu memberikan kontribusi nyata terhadap kenaikan kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan betapa pentingnya inisiatif pelatihan yang sukses dan penerapan disiplin kerja dalam sistem organisasi untuk beroperasi secara bersamaan guna menciptakan tempat kerja yang produktif dan unggul.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh uji t dengan nilai t hitung 2,393 ($> t$ tabel 2,051) dan signifikansi 0,024 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung 0,256 dan signifikansi 0,800 ($> 0,05$), yang mengindikasikan bahwa disiplin individu belum cukup kuat dalam memengaruhi kinerja pegawai BSPJI. Namun, secara simultan, pelatihan dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji F, dengan nilai F hitung 7,363 ($> F$ tabel 3,35) dan signifikansi 0,003 ($< 0,05$). Adapun hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² sebesar 0,305, yang berarti bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi sebesar 30,5% terhadap variasi kinerja, sementara 69,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Referensi

- Agung Anggoro, Muhammad, and Overagus Sibagariang. 2020. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sanytoga Gemilang." *Jurnal Paradigma Ekonomika* 15(2): 297–306. doi:10.22437/jpe.v15i2.10674.
- Anggono, and Sauh Hwee Teng. 2024. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Akuntansi." *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 8(01): 73–79.
- Asrulla, Risnita, M. S Jailani, and Firdaus Jeka. 2023. "Populasi Dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) Dalam Pendekatan Praktis." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7(3): 26320–32.
- Dewangga, Theda Arafa, and Edy Rahardja. 2022. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah)." *Diponegoro Journal of Management* 11(1): 1.
- Dwi Lestari, Mutia, Elmira Siska, and Natal Indra. 2023. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana Tbk." *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 3(3): 01–14. doi:10.56910/gemilang.v3i3.592.
- Fangiziah, Elsyah Azkiyathul, Syahrums Agung, and Immas Nurhayati. 2023. "Halaman 144-154 Volume 1 Nomor 3 Tahun." *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*

1(3): 144-54.

- Halomoan, Yan Kristian, Retno Japanis Permatasari, and Kharisma Danang Yuangga. 2024. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Bekasi." 10(13): 895-919. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.13141690>.
- Landra, N, G Parwita, and I Pebryanti. 2023. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar." *Values* 4(1): 7-18.
- Mauliddiyah, Nurul L. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bprs Metro Madani Kantor Pusat." 1(3): 6.
- Purwanza, Sena Wahyu, Aditya Wardhana, Ainul Mufidah, yuniarti reny Renggo, Adrianus Kabubu Hudang, Jan Setiawan, Darwin, et al. 2022. *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN KOMBINASI*. ed. Arif Munandar. Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. ed. Try Koryati. Jogjakarta: PENERBIT KBM INDONESIA.
- Sigit t, Dian Triyani, and Asih Niati. 2021. "Jurnal Ekonomi Dan Bisnis." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 24(01): 17-29.
- Suwandi, Suwandi, and Grecia Sutanti. 2021. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Di Kabupaten Bekasi." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2): 984-94. doi:10.36778/jesya.v4i2.461.
- Tannady, H, J M J Renwarin, Arief Nuryana, Mudasetia, Nawiyah, Fahrina Mustafa, Ilham, and Richard Andreas Palilingan. 2022. "Peran Disiplin Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Perdagangan Oli Dan Pipa Nasional." *Jurnal Kewarganegaraan* 6(2): 4320-35. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>.
- Yhonanda Harsono. 2023. "The Influence of Training Participation and Work Discipline on Employee Performance." *IJESS International Journal of Education and Social Science* 4(2): 119-25. doi:10.56371/ijess.v4i2.186.