Pengaruh Displin dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan

Sri Lestari[1]*
Program Studi Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika[1]
*e-mail: srilestari7764@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 80 pegawai sebagai responden penelitian menggunakan skala Likert. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 for Windows. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kontribusi parsial sebesar 72,0%. Pelatihan (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi parsial sebesar 55,7%. Secara simultan, disiplin kerja dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 106,713 lebih besar dari F tabel 3,115 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kedisiplinan dan pengembangan kapasitas melalui pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai.

Kata kunci : *Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Pelatihan; PPATK.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline and training on employee performance at the Financial Transaction Reports and Analysis Center (PPATK). The research employed a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 80 employees as research respondents using a Likert scale. Hypothesis testing was conducted using SPSS version 26 for Windows. The data analysis methods included data quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test and F-test), and the coefficient of determination. The results indicate that work discipline (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a partial contribution of 72.0%. Training (X2) also has a positive and significant effect on employee performance with a partial contribution of 55.7%. Simultaneously, work discipline and training have a positive and significant influence on employee performance, as evidenced by an F-value of 106.713, exceeding the F-table value of 3.115 with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). These findings confirm that improving discipline and capacity development through training are essential factors in enhancing employee effectiveness and productivity.

Keywords **:** *Work Discipline; Training; Employee Performance; PPATK.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu instansi atau organisasi yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa pegawai yang dimiliki memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga mampu mengelola seluruh sumber daya secara optimal dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam era tata kelola modern yang ditandai dengan perkembangan teknologi, keterbukaan informasi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan publik, instansi pemerintah dituntut untuk menghasilkan layanan yang cepat, akurat, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Kondisi tersebut menjadikan kinerja pegawai sebagai faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas output yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas kerja, serta kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2020)

Peningkatan kinerja pegawai tidak terjadi secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, standar operasional, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung memiliki tingkat ketepatan waktu yang baik, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta tingkat kesalahan kerja yang lebih rendah sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja organisasi (Nawir et al., 2024).

Selain disiplin kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan merupakan proses pengembangan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan juga berfungsi untuk menutup kesenjangan kompetensi (*skill gap*) serta meningkatkan efisiensi kerja pegawai sehingga mampu menghadapi dinamika perubahan organisasi secara lebih efektif (Kasmir, 2019)

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja serta membantu organisasi mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Octaviani et al. (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Selain itu, Fauzia et al. (2020) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai karena berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan.

Di sisi lain, pelatihan juga terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis pegawai sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian Pradana et al. (2024) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, karena pelatihan mampu meningkatkan kompetensi dan kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Kombinasi antara disiplin kerja dan pelatihan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi namun tidak didukung oleh kompetensi yang memadai tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi tetapi tidak disiplin juga tidak mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi. Oleh karena itu, sinergi antara disiplin kerja dan pelatihan menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) sebagai lembaga pemerintah yang memiliki tugas strategis dalam bidang intelijen keuangan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Kompleksitas tugas yang dihadapi menuntut pegawai untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi serta kompetensi yang memadai melalui program pelatihan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan PPATK.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PPATK. Penelitian ini penting dilakukan karena dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai serta menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan organisasi publik.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh disiplin dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PPATK. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan disiplin dan program pelatihan yang efektif.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta faktor lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja yang optimal akan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas organisasi dan efektivitas pencapaian tujuan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Selain itu, kinerja pegawai juga dapat diukur melalui beberapa indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan serta memiliki komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesanggupan pegawai untuk menaati peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap kebijakan organisasi yang berhubungan dengan waktu kerja, prosedur kerja, serta tanggung jawab terhadap tugas. Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Disiplin kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai yang disiplin akan bekerja secara teratur, bertanggung jawab, serta memiliki tingkat kesalahan kerja yang rendah. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi (Octaviani et al., 2021). Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan organisasi. Kasmir (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan teknis maupun konseptual pegawai sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Pelatihan yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan kemampuan kerja, kepercayaan diri, serta motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena program pelatihan mampu meningkatkan produktivitas kerja serta kualitas hasil pekerjaan (Pradana et al., 2024). Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai karena disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja sesuai aturan, tepat waktu, serta memiliki komitmen terhadap pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Fauzia et al. (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena disiplin berkaitan dengan kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa peningkatan disiplin dapat meningkatkan efektivitas kerja serta produktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan disiplin yang jelas dan konsisten untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pelatihan mampu meningkatkan kompetensi kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang mengikuti pelatihan akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan kemampuan teknis dan profesional pegawai (Pradana et al., 2024).

Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai karena pegawai merasa mendapatkan perhatian dan kesempatan untuk berkembang dari organisasi. Dengan demikian, pelatihan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dan pelatihan merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja berkaitan dengan sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kompetensi kerja. Kombinasi keduanya akan menghasilkan pegawai yang tidak hanya memiliki kemampuan kerja yang baik tetapi juga memiliki tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena keduanya berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan program pelatihan yang berkelanjutan serta menerapkan sistem disiplin kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Octaviani et al. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Penelitian Fauzia et al. (2020) juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena disiplin berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan kerja dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam organisasi.

Selain itu, penelitian Pradana et al. (2024) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pelatihan mampu meningkatkan kompetensi pegawai sehingga pegawai lebih siap dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Penelitian Nawir et al. (2024) juga membuktikan bahwa disiplin kerja dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kepatuhan terhadap aturan kerja dan peningkatan kompetensi melalui pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PPATK guna memperkuat temuan empiris yang telah ada.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan merupakan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kompetensi pegawai. Kedua variabel tersebut diduga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai baik secara parsial

maupun simultan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran penelitian ini menempatkan disiplin kerja dan pelatihan sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Bahasa Indonesia merupakan bahasa nasional sekaligus bahasa resmi yang digunakan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat Indonesia. Sebagai bahasa pemersatu bangsa, bahasa Indonesia tidak hanya berfungsi sebagai alat komunikasi, tetapi juga sebagai identitas nasional dan simbol persatuan di tengah keberagaman budaya, suku, dan bahasa daerah. Konsep bahasa Indonesia menegaskan bahwa bahasa ini digunakan secara resmi dalam bidang pendidikan, pemerintahan, serta berbagai kegiatan formal lainnya. Dalam konteks pembelajaran, bahasa Indonesia memiliki peran penting dalam membantu siswa mengembangkan kemampuan berpikir, keterampilan berbahasa, serta kreativitas melalui kegiatan membaca, menulis, menyimak, dan berbicara (Saddhono & Slamet, 2014). Dengan demikian, pembelajaran bahasa Indonesia tidak hanya berorientasi pada aspek kebahasaan, tetapi juga pada pengembangan kemampuan kognitif dan afektif siswa secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel serta mengukur pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai secara objektif melalui analisis statistik. Metode survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian untuk memperoleh data primer yang relevan dengan variabel penelitian. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti melakukan pengujian hipotesis secara sistematis dan terukur sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2019a).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) Jakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober-Desember tahun 2025. Lokasi ini relevan karena PPATK sebagai institusi publik menerapkan sistem disiplin kerja dan program pelatihan yang terstruktur sehingga sesuai untuk menguji model yang dirumuskan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) sebanyak 400 pegawai. Sampel penelitian berjumlah 80 pegawai yang dijadikan responden penelitian. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dapat dijangkau oleh peneliti (Sugiyono, 2019).

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen (Paramita et al., 2021). Variabel independen meliputi disiplin kerja (X1) dan pelatihan (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi, ketepatan waktu dalam bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta ketaatan terhadap prosedur kerja yang berlaku (Hasibuan, 2017). Pelatihan merupakan proses peningkatan kemampuan pegawai melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja (Kasmir, 2019). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi (Mangkunegara, 2017).

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang skor dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator masing-masing variabel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel disiplin kerja, pelatihan, dan kinerja pegawai yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan studi dokumentasi untuk memperoleh data pendukung yang relevan dengan objek penelitian. Kuesioner digunakan karena mampu mengumpulkan data dalam jumlah besar secara efisien serta memudahkan proses analisis data secara kuantitatif (Sugiyono, 2019b).

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 26 for Windows. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2018).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, data diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner yang memuat pernyataan terkait variabel disiplin kerja (X1) sebanyak 10 butir, variabel pelatihan (X2) sebanyak 10 butir, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebanyak 10 butir. Kuesioner tersebut disebarkan kepada 80 orang karyawan bagian office pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) sebagai responden penelitian. Data yang diperoleh meliputi karakteristik responden, persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian, serta informasi yang digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh antarvariabel. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai kondisi variabel penelitian berdasarkan tanggapan responden. Hasil analisis deskriptif tersebut kemudian dijadikan sebagai dasar dalam proses analisis lanjutan dan penarikan kesimpulan penelitian sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN		
Kategori	**Jumlah Responden**	**Persentase**
Laki-laki	39	48,75 %
Perempuan	41	51,25 %
Jumlah	80	100 %

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki. Responden laki-laki berjumlah 39 orang atau sebesar 48,75%, sedangkan responden perempuan berjumlah 41 orang atau sebesar 51,25%.

Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan persentase sebesar 51,25% dari total responden.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

USIA		
Kategori	**Jumlah Responden**	**Persentase**
21 - 30 Tahun	28	**35 %**
31 – 40 Tahun	39	**48,75 %**
41 – 50 Tahun	13	**16,25 %**
Jumlah	80	**100 %**

Berdasarkan Tabel 2, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 31–40 tahun. Responden berusia 21–30 tahun berjumlah 28 orang atau sebesar 35%, responden berusia 31–40 tahun berjumlah 39 orang atau sebesar 48,75%, dan responden berusia 41–50 tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 16,25%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada kelompok usia 31–40 tahun dengan persentase sebesar 48,75% dari total responden.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terkahir		
Kategori	**Jumlah Responden**	**Persentase**
SMA Sederajat	15	18,75 %
D3	13	16,25 %
S1	43	53,75 %
S2	9	11,25 %
Jumlah	80	100 %

Berdasarkan Tabel 3, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1). Responden dengan pendidikan SMA/sederajat berjumlah 15 orang atau sebesar 18,75%, Diploma (D3) sebanyak 13 orang atau sebesar 16,25%, S1 sebanyak 43 orang atau sebesar 53,75%, dan S2 sebanyak 9 orang atau sebesar 11,25%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir S1 dengan persentase sebesar 53,75% dari total responden.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja		
Kategori	Jumlah Responden	Persentase
01 - 10 Tahun	50	62,5 %
11 - 20 Tahun	28	35 %
21 - 30 Tahun	2	2.5 %
Jumlah	80	

Berdasarkan Tabel 4, karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1–10 tahun. Responden dengan masa kerja 1–10 tahun berjumlah 50 orang atau sebesar 62,5%, responden dengan masa kerja 11–20 tahun berjumlah 28 orang atau sebesar 35%, dan responden dengan masa kerja 21–30 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 2,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 1–10 tahun dengan persentase sebesar 62,5% dari total responden.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Disiplin (X1)

No. Butir Pernyataan	**R-Hitung**	**R-Tabel**	**Kondisi**	**Keterangan**

1	0,640	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
2	0,563	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
3	0,671	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
4	0,587	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
5	0,687	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
6	0,705	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
7	0,688	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
8	0,527	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
9	0,429	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
10	0,644	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji validitas pada variabel disiplin menunjukkan bahwa nilai r-hitung pada setiap butir pernyataan lebih besar dibandingkan nilai r-tabel sebesar 0,220. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat dinyatakan layak dan mampu mengukur konstruk variabel pelatihan secara tepat dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2)

No. Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Kondisi	Keterangan
1	0,610	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
2	0,607	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
3	0,582	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
4	0,645	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
5	0,722	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
6	0,568	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
7	0,767	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
8	0,676	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
9	0,723	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
10	0,720	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji validitas pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa nilai r-hitung pada setiap butir pernyataan lebih besar dibandingkan nilai r-tabel sebesar 0,220. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat dinyatakan layak dan mampu mengukur konstruk variabel pelatihan secara tepat dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Kondisi	Keterangan
1	0,740	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
2	0,814	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
3	0,746	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
4	0,707	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
5	0,784	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
6	0,695	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
7	0,627	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
8	0,686	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid
9	0,725	0,220	R-Hitung > R-Tabel	Valid

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai r-hitung pada setiap butir pernyataan lebih besar dibandingkan nilai r-tabel sebesar 0,220. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja pegawai memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat dinyatakan layak dan mampu mengukur konstruk variabel pelatihan secara tepat dalam penelitian ini.

Uji Reabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kondisi	Keterangan
Displin	0,811	*Cronbach's Alpha* > 0,60	Reliabel
Pelatihan	0,851	*Cronbach's Alpha* > 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,901	*Cronbach's Alpha* > 0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel disiplin, pelatihan, dan kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

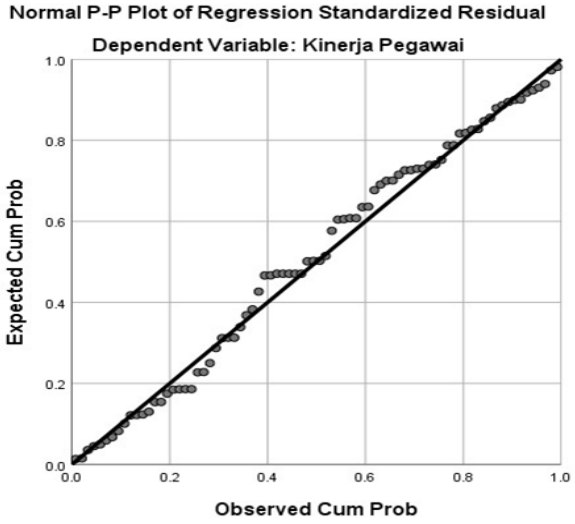
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.91364142
Most Extreme Differences	Absolute	0.078
	Positive	0.067
	Negative	-0.078
Test Statistic		0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas tabel 9, menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov–Smirnov*, diperoleh nilai *Asymptotic Significance* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, hasil pengujian melalui metode *Probability Plot* menunjukkan bahwa titik-titik data berada di sekitar serta mengikuti arah garis diagonal, yang semakin memperkuat bahwa data memiliki distribusi normal dan layak digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas *Probability Plot*

Berdasarkan data dari gambar 1, titik-titik data menunjukkan berada pada sekitar dan searah lurus mengiringi garis diagonal. Menurut hasil tersebut dapat diindikasikan data memiliki distribusi yang normal.

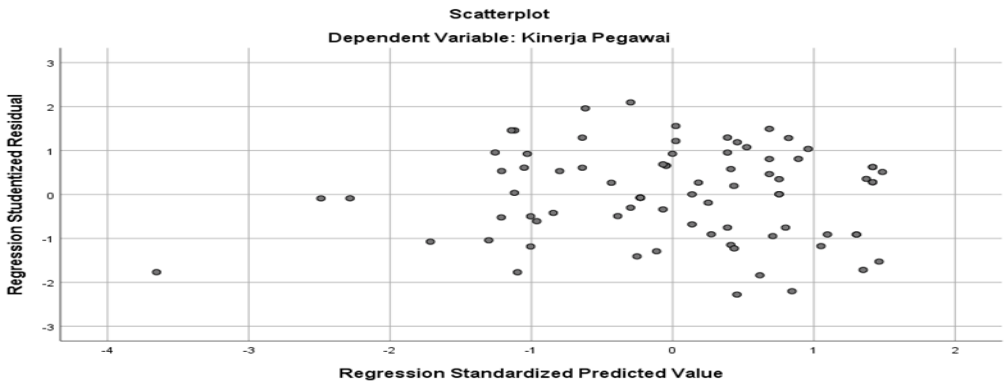
Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin	.372	2.688
	Pelatihan	.372	2.688
a. Dependent Variable: Kinerja			

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel disiplin dan pelatihan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,372 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,688 yang lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian, sehingga model regresi dinyatakan memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan Gambar 2, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Selain itu, pengujian heteroskedastisitas melalui uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas atau dengan kata lain data bersifat homoskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.681	1.620		1.038	.303
	Disiplin	-.032	.061	-.099	-.532	.596
	Pelatihan	.049	.060	.151	.809	.421
a. Dependent Variable: RES_2						

Berdasarkan Tabel 11, hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki nilai signifikansi sebesar 0,289 dan variabel pelatihan sebesar 0,019, yang keduanya dinyatakan lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak

mengalami gejala heteroskedastisitas atau dapat dikatakan bersifat homoskedastisitas, sehingga varians residual antar pengamatan relatif konstan. Dengan demikian, model penelitian telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.336	2.883		.117	.908
	Disiplin	.777	.108	.692	7.197	.000
	Pelatihan	.220	.108	.197	2.050	.044
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda tabel 12, diperoleh persamaan model regresi yaitu

$$Y = 0{,}336 + 0{,}777X_1 + 0{,}220X_2 + e.$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,336 mengindikasikan apabila variabel disiplin (X1) dan pelatihan (X2) bernilai nol atau tetap, maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 0,336. Koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,777 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,777 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,220 juga bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,220 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Dengan demikian, kedua variabel independen dalam penelitian ini memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji t Parsial

Tabel 13. Hasil Uji t Parsial

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.336	2.883		.117	.908
	Disiplin	.777	.108	.692	7.197	.000
	Pelatihan	.220	.108	.197	2.050	.044
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) pada tabel 13, analisis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, variabel pelatihan (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,044, yang juga lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (0,044 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kedua variabel independen dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Uji F Simultan

Tabel 14. Hasil Uji F Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1858.895	2	929.447	106.713	.000[b]
	Residual	670.655	77	8.710		
	Total	2529.550	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin						

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 14, diperoleh nilai F-hitung sebesar 106,713 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai F-hitung tersebut lebih besar dibandingkan nilai F-tabel (3,114), serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai dapat diterima

Koefisien Determinasi (R Square and Adjusted R^2)

Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin (X1)

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Esti- mate**
1	.849[a]	0.720	0.717	3.011
a. Predictors: (Constant), Disiplin				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi variabel disipin tabel 15, nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,720. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 72,0% terhadap variasi naik-turunnya Kinerja Pegawai (Y). Se- mentara itu, sisanya sebesar 28,0% (100% - 72,0%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain atau faktor-faktor di luar model penelitian ini yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pelatihan (X2)

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Esti- mate**
1	.746[a]	0.557	0.551	3.792
a. Predictors: (Constant), Pelati- han				

Berdasarkan tabel Model Summary tabel 16, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,557. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 55,7% terhadap variasi perubahan kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Esti- mate**
1	.857[a]	0.735	0.728	2.951
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin				

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary tabel 17,, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,735. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 73,5% terhadap variasi kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

A. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Pegawai (dengan nilai *Standardized Coefficients Beta sebesar 0,692).* Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan pada aturan maka produktivitas dan kinerja yang dihasilkan akan meningkat secara nyata. Temuan ini mendukung teori bahwa disiplin adalah kunci utama dalam menjaga konsistensi output kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab individu terhadap pekerjaan serta komitmen terhadap standar organisasi, sehingga mampu menciptakan perilaku kerja yang terarah dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2020)

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Octaviani et al. (2021) menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan karena pegawai lebih patuh terhadap aturan dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Selain itu, Fauzia et al. (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan kepatuhan terhadap prosedur serta tanggung jawab individu yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Dominannya pengaruh disiplin kerja dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor perilaku kerja memiliki peran yang sangat penting dibandingkan faktor lain dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas. Hal ini diperkuat oleh Nawir et al. (2024) yang menyatakan bahwa indikator disiplin kerja seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja merupakan elemen utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Penelitian Pradana et al. (2024) juga menegaskan bahwa disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja karena mampu menciptakan pola kerja yang sistematis dan terstruktur.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada aspek kompetensi atau pelatihan semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh karakter disiplin yang dimiliki pegawai. Penelitian Wahidiah & Kurniawan (2024) serta Suriyani (2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang konsisten berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada berbagai instansi. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang menekankan kedisiplinan sebagai nilai utama agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

B. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, meskipun tidak sebesar variabel disiplin (nilai Beta 0,197). Pelatihan yang diberikan membantu pegawai meningkatkan kompetensi dan keterampilan teknis mereka. Hasil ini membuktikan bahwa investasi pada peningkatan kapasitas SDM melalui program pelatihan mampu mendorong efektivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Temuan tersebut sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Melalui program pelatihan yang terencana, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja. Dengan demikian, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan disiplin kerja, pelatihan tetap menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja optimal pegawai (Dessler, 2020).

Secara empiris, hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang tepat sasaran mampu meningkatkan kemampuan teknis, pemahaman prosedur kerja, serta kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut pada akhirnya mendorong peningkatan efektivitas kerja secara keseluruhan. Penelitian Wahidiah & Kurniawan (2024) serta Tanjung et al. (2024) membuktikan bahwa pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik.

Selain itu, pelatihan juga berperan sebagai investasi jangka panjang dalam pengembangan sumber daya manusia organisasi. Program pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pekerjaan akan membantu pegawai beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, serta tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Novita (2025) dan Yusman & Rivaldo (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, kontribusi pelatihan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa organisasi perlu terus memperhatikan kualitas, relevansi, dan frekuensi pelaksanaan pelatihan. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar disiplin kerja, keberadaan pelatihan tetap menjadi faktor pendukung yang memperkuat kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif. Hal ini diperkuat oleh kajian literatur yang menyebutkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan merupakan salah satu determinan utama kinerja pegawai dalam organisasi modern (Sitinjak & Samsir, 2025). Dengan demikian, kombinasi antara disiplin kerja yang baik dan pelatihan yang efektif akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih optimal.

C. Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kombinasi antara sikap disiplin dan penguatan kompetensi melalui pelatihan menciptakan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja (total kontribusi 73,5%). Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai target organisasi yang optimal, manajemen tidak bisa hanya mengandalkan salah satu faktor saja. Pegawai yang disiplin namun kurang terampil (kurang pelatihan) mungkin tidak efektif, begitu pula sebaliknya. Sinergi antara karakter disiplin dan kemampuan teknis dari pelatihan terbukti menjadi pendorong utama keberhasilan kinerja di lingkungan penelitian ini.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari kombinasi faktor perilaku kerja dan kompetensi individu yang saling melengkapi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, tanggung jawab, serta komitmen terhadap organisasi, sedangkan pelatihan berfungsi meningkatkan kemampuan teknis dan profesionalisme kerja. Ketika kedua aspek tersebut berjalan secara bersamaan, maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Octaviani et al. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja, terutama apabila didukung oleh faktor kompetensi yang memadai.

Secara konseptual, disiplin kerja juga menjadi fondasi utama dalam pembentukan perilaku kerja yang produktif, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu memanfaatkan hasil pelatihan secara lebih optimal karena memiliki komitmen terhadap peningkatan kualitas kerja. Oleh karena itu, disiplin dan pelatihan tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh Nawir

et al. (2024) dan Fauzia et al. (2020) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas organisasi.

Selain itu, pelatihan berperan sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan lingkungan kerja dan tuntutan organisasi. Program pelatihan yang tepat akan menghasilkan pegawai yang lebih kompeten, inovatif, dan produktif dalam bekerja. Penelitian Wahidiah & Kurniawan (2024) serta Tanjung et al. (2024) menunjukkan bahwa kombinasi antara pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga sejalan dengan kajian literatur yang menyebutkan bahwa faktor internal individu seperti disiplin dan kompetensi merupakan determinan utama keberhasilan kinerja pegawai dalam organisasi modern. Sitinjak & Samsir (2025) menegaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pembentukan perilaku kerja yang disiplin dan penguatan kompetensi merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang terintegrasi antara pembinaan disiplin kerja dan penyelenggaraan pelatihan agar kinerja pegawai dapat mencapai tingkat yang optimal.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian mengenai kinerja pegawai di Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) Jakarta, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut merupakan instrumen yang krusial dalam mengoptimalkan produktivitas organisasi. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai serta semakin efektif program pelatihan yang diberikan, maka kualitas kinerja pegawai di lingkungan PPATK Jakarta akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan, pihak manajemen PPATK diharapkan dapat melakukan evaluasi dan pengawasan secara berkala terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, baik dari aspek ketepatan waktu maupun kepatuhan terhadap prosedur kerja. Selain itu, penyelenggaraan program pelatihan perlu dilakukan secara rutin serta disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi terkini agar pegawai memiliki kemampuan teknis yang memadai dalam melaksanakan tugas strategis organisasi. Peran aktif pimpinan dalam memberikan bimbingan, keteladanan, serta dorongan moral juga diharapkan mampu memperkuat motivasi kerja pegawai sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja optimal bagi instansi.

Kedisiplinan dan kompetensi melalui pelatihan merupakan aspek fundamental yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pengelolaan disiplin yang tegas serta program pengembangan kapasitas pegawai yang lebih baik akan menghasilkan kinerja organisasi yang lebih tinggi. Budaya kerja yang disiplin dan didukung oleh keahlian yang terasah mampu membangun, menjaga, serta memperkuat efektivitas kerja instansi di mata publik. Dengan demikian, aspek disiplin dan pelatihan terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan Jakarta.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian serta tingkat generalisasi temuan yang diperoleh. Penelitian hanya melibatkan 80 responden yang merupakan pegawai di lingkungan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) Jakarta. Mengingat penelitian ini berfokus pada satu instansi pemerintah dengan karakteristik pekerjaan yang spesifik di bidang intelijen keuangan, maka hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas pada instansi pemerintah lainnya maupun sektor swasta yang memiliki karakteristik organisasi dan budaya kerja yang berbeda.

Selain itu, penelitian ini hanya menyoroti dua variabel independen, yaitu disiplin dan pelatihan, dalam menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Padahal, kinerja pegawai pada lembaga strategis seperti PPATK juga berpotensi dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja nonfisik, integritas, maupun tingkat stres kerja. Penelitian ini juga dilakukan dalam jangka waktu yang relatif terbatas, sehingga peneliti tidak dapat melakukan pengamatan jangka panjang terhadap perubahan perilaku pegawai setelah mengikuti program

pelatihan tertentu. Keterbatasan sumber daya penelitian juga membatasi peneliti untuk melakukan analisis yang lebih mendalam, seperti penggunaan metode wawancara intensif untuk melengkapi data kuantitatif yang diperoleh.

Keterbatasan lainnya berkaitan dengan teknik pengumpulan data yang menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang sangat bergantung pada persepsi serta penilaian subjektif responden. Mengingat responden merupakan pegawai instansi pemerintah yang terikat pada aturan kerahasiaan dan etika yang ketat, terdapat potensi munculnya social desirability bias, yaitu kecenderungan responden memberikan jawaban yang dianggap baik atau sesuai norma, yang belum tentu sepenuhnya mencerminkan kondisi objektif di lapangan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu diinterpretasikan dengan mempertimbangkan keterbatasan tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) Jakarta dengan melibatkan 80 responden, dapat disimpulkan bahwa disiplin (X1) memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan merupakan faktor determinan yang secara nyata meningkatkan efektivitas kerja pegawai, yang diperkuat oleh nilai koefisien determinasi parsial (R Square) sebesar 0,720 atau 72,0%. Selain itu, pelatihan (X2) juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,557 atau 55,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas melalui pelatihan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai melalui penguasaan kompetensi teknis dan pemutakhiran keahlian kerja.

Secara simultan, disiplin dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 106,713 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,115 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 73,5% terhadap variasi kinerja pegawai di lingkungan PPATK Jakarta. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi antara karakter disiplin dan penguatan kapabilitas melalui pelatihan menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Berdasarkan temuan penelitian, manajemen PPATK Jakarta disarankan untuk terus memperkuat budaya kerja disiplin melalui pengawasan yang sistematis, penerapan sistem penghargaan (reward) bagi pegawai dengan tingkat disiplin tinggi, serta penegakan sanksi yang adil dan transparan. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas program pelatihan melalui pendekatan Training Need Analysis (TNA) agar materi pelatihan tetap relevan dengan dinamika kebutuhan organisasi, termasuk peningkatan kualitas instruktur dan penggunaan metode pembelajaran berbasis teknologi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, memperluas cakupan sampel, serta menggunakan metode penelitian kombinasi (mixed methods) guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja pegawai di instansi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Halaman 123.

Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *4*(2), 511–536.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, *10*(03), 301–320.

Novita, B. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral DKI Jakarta. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi (J-SIME)*, *1*(4).

Octaviani, N., Dasmadi, D., & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt sahabat unggul internasional kabupaten semarang. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, *9*(1), 111–118.

Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*.

Pradana, B. A., Firmansyah, A. M. R., & Kalbuana, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Personel Unit PKP-PK. *Jurnal Riset Ilmu Kesehatan Umum Dan Farmasi (JRIKUF)*, *2*(3), 47–61.

Saddhono, K., & Slamet. (2014). *Pembelajaran keterampilan berbahasa Indonesia*. Graha Ilmu.

Sitinjak, J., & Samsir, S. (2025). Systematic literature review: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi kepolisian. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, *5*(6), 3263–3280.

Sugiyono. (2019a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Cetakan ke-1)*. CV Alfabeta.

Suriyani, E. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN. *OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN TABALONG*. *JAPB*, *7*(2), 1437–1450.

Tanjung, A. N., Waruwu, E., Waruwu, S., Zega, Y., & Halawa, F. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *3*(5), 1014–1021.

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.

Yusman, E., & Rivaldo, Y. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *Jurnal As-Said*, *1*(2), 97–107.