

## ***The Influence Of Work Discipline And Training On The Performance Of Employees Of The Population And Civil Registration Service Of Karawang Regency***

### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang**

Oktaviani Putrikasari<sup>1</sup>, Sungkono<sup>2</sup>, Maman Mulya Karnama<sup>3</sup>

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[Mn21.oktavianiputrikasari@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn21.oktavianiputrikasari@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [sungkono@ubpkarawang.ac.id](mailto:sungkono@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[maman.mulya@ubpkarawang.ac.id](mailto:maman.mulya@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*Office in global service Refers to government agencies or organizations that operate in various countries to serve the community, regulate policies, and implement development programs, such as the Karawang Regency Population and Civil Registration Office. This study aims to analyze, understand and explain the influence of Work Discipline and Training on Employee Performance at the Karawang Regency Population and Civil Registration Office. The method used is quantitative descriptive verification. The population is 115 employees with a sample of 100. The statistical analysis used is Path Analysis using the SPSS v.26 application. The results of this study show a significant relationship between Work Discipline and Training with a strong relationship level of 0.801. Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance of 0.505. Training has a positive and significant effect on Employee Performance of 0.383. Work Discipline and Training have a simultaneous effect on Employee Performance of 119.729.*

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

#### **ABSTRAK**

Kantor dinas secara global merujuk pada lembaga pemerintah atau organisasi yang beroperasi di berbagai negara untuk melayani masyarakat, mengatur kebijakan, dan melaksanakan program-program pembangunan, seperti Kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, memahami dan menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif verifikatif. Populasi sebanyak 115 pegawai dengan sampel sebanyak 100. Analisis statistik yang dipakai adalah *Path Analysis* dengan menggunakan aplikasi SPSS v.26 Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Pelatihan dengan tingkat hubungan yang kuat sebesar 0,801. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,505. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,383. Disiplin Kerja dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 119,729.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Pelatihan, Kinerja Pegawai

#### **1. Pendahuluan**

Kantor dinas secara global merujuk pada lembaga pemerintah atau organisasi yang beroperasi di berbagai negara untuk melayani masyarakat, mengatur kebijakan, dan melaksanakan program-program pembangunan Kantor dinas ini biasanya memiliki fungsi utama dalam penyediaan layanan publik, pengaturan kebijakan, pengawasan, dan koordinasi program pembangunan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan kepada Masyarakat. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, kinerja Disdukcapil di Kabupaten Karawang mengalami penurunan. Hal ini ditandai dengan meningkatnya jumlah keluhan masyarakat terkait keterlambatan pelayanan, rendahnya tingkat akurasi data kependudukan,

hingga kurangnya transparansi dalam pengelolaan administrasi. Disiplin kerja dan pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Disdukcapil. Disiplin kerja mendorong pegawai untuk bekerja secara konsisten dan sesuai dengan aturan, sementara pelatihan memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Kombinasi keduanya dapat meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, dan kepuasan Masyarakat (Astuti 2020:95).

Fenomena yang terjadi pada kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang yaitu mengalami Disiplin kerja yang rendah, seperti ketidaktepatan waktu, tidak mematuhi aturan, dan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sering menjadi penyebab utama menurunnya kinerja pegawai. Di sisi lain, pelatihan yang tidak terencana dengan baik atau kurang relevan dengan kebutuhan kerja pegawai membuat peningkatan kompetensi tidak optimal. Pegawai yang disiplin dan aktif dalam mengikuti pelatihan serta mampu menerapkan hasilnya menunjukkan kinerja yang lebih baik, khususnya dalam memberikan layanan yang cepat dan akurat kepada masyarakat.

**Tabel 1.1 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Disiplin Kerja**

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN					Jumlah Responden
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh kantor		3	13	8		30
2.	Pegawai mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu		5	16	10		30
3.	Pegawai selalu berusaha untuk memberikan ide atau solusi baru yang bermanfaat dalam pekerjaan		8	19	9		30
4.	Pegawai selalu mengikuti prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan dikantor		7	10	7		30
5.	Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan dedikasi penuh		6	13	11		30
Jumlah			29	71	45		

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survey 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori "Cukup Setuju" (CS) terhadap kelima aspek yang dinilai. Hal ini mencerminkan adanya upaya dari perusahaan untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai, namun belum sepenuhnya optimal.

**Tabel 1.2 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Pelatihan**

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN					Jumlah Responden
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Pegawai memahami konsep materi dan prosedur yang diajarkan dalam pelatihan		4	14	7		30
2.	Pegawai mampu menganalisis masalah yang muncul di tempat kerja setelah mengikuti pelatihan		10	12	10		30
3.	Pegawai selalu patuh terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku selama pelatihan		7	19	6		30
4.	Pegawai aktif berpartisipasi dan bekerja sama dengan rekan kerja lain selama pelatihan		6	15	5		30
5.	Pegawai dapat menerapkan instruksi teknis yang diajarkan dalam pelatihan dengan cepat dan tepat di tempat kerja		3	20	14		30
Jumlah			30	80	42		

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survey 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan, hasil survey menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa area yang perlu perbaikan, seperti relevansi materi pelatihan dengan pekerjaan dan pengaruh pelatihan terhadap efisiensi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pelatihan

dapat meningkatkan kualitas kerja, tidak semua pegawai merasa bahwa efisiensi kerja mereka meningkat secara signifikan.

**Tabel 1.3 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Kinerja Pegawai**

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN					Jumlah Responden
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Pegawai selalu bekerja dengan cermat dan memanfaatkan keterampilan yang dimiliki untuk pekerjaan						
2.	Pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan dan menghasilkan pekerjaan dengan produktif	0	4	16	8	0	30
3.	Pegawai selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan mampu mengelola waktu kerja dengan efisien	1	6	19	9	2	30
4.	Pegawai memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada dan menghindari pemborosan dalam pekerjaan	2	10	17	4	4	30
5.	Anggota menunjukkan loyalitas terhadap kantor dan memiliki antusiasme tinggi dalam bekerja.	3	9	13	7	3	30
Jumlah		6	29	65	28	9	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey 2024

Pra penelitian terhadap Kinerja pegawai disiplin kerja dan pelatihan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden pegawai kantor dinas Disdukcapil Kabupaten Karawang Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian di kategori "Cukup Setuju" menunjukkan bahwa aspek kinerja pegawai di Kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang masih tergolong rendah. Temuan juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang masih kurang dan minat pegawai untuk mengikuti pelatihan juga sangat rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Hidayat (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berdampak pada efektivitas kerja. Sementara itu, Rinaldi et al. (2022) menekankan bahwa pelatihan yang tepat sasaran mampu meningkatkan keterampilan dan produktivitas pegawai secara signifikan. Selain itu, Lestari dan Nugroho (2024) menyatakan bahwa kombinasi antara disiplin kerja yang baik dan pelatihan yang berkelanjutan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Mengacu pada situasi tersebut, penulis merasa mempunyai minat untuk meneliti dengan judul "**Pengaruh Dsdisiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang**".

## 2. Tinjauan Pustaka

### Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:89), disiplin kerja adalah ketaatan karyawan terhadap aturan kerja, baik yang formal maupun nonformal, tertulis maupun tidak tertulis di perusahaan. Sedangkan Menurut Husain (2018:6), disiplin kerja adalah inisiatif pegawai yang mendorong kesadaran, perilaku, dan sikap untuk mematuhi aturan, bekerja sama, serta meningkatkan kinerja secara sukarela. Sementara Menurut Styawati dkk (2018:407), disiplin adalah kepatuhan terhadap aturan yang mencerminkan tanggung jawab dan mendorong motivasi serta pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat disintesis bahwa Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi, yang mencerminkan kesadaran, inisiatif, dan kerja sama untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Sefriady & Iskandar (2018) terdiri dari : (1) Dimensi Absensi, dengan indikator (a)Tepat waktu; (b) Presentase Kehadiran; (c) Ketentuan Jam kerja. (2) Dimensi Kreativitas, dengan indikator (a) Keterampilan karyawan dalam memenuhi target; (b) Inovatif; (c) Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. (3) Dimensi

Loyalitas, dengan indikator (a) Selalu bekerja sesuai prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan; (b) Sikap Kerja Yang Baik; (c) Semangat Kerja.

### **Pelatihan**

Menurut Sefriady (2018:63) pelatihan adalah sistem pembelajaran yang bertujuan meningkatkan kemampuan, prosedur, dan perilaku untuk mengembangkan kompetensi pegawai. Sedangkan Menurut Donni (2020:250) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Sementara Menurut Sefriady (2018:63) pelatihan adalah sistem pembelajaran yang menyangkut kemampuan, rancangan aturan, maupun perilaku guna mengajukan kemampuan pegawai. Dengan demikian, dapat disintesis bahwa Pelatihan adalah proses pembelajaran terstruktur untuk meningkatkan keahlian, kompetensi, dan kinerja pegawai, sehingga mendukung kontribusi optimal bagi organisasi.

Dimensi dan indikator pelatihan kerja menurut Siagian (2020:83) yaitu (1) Dimensi Pengetahuan, dengan indikator (a) Pemahaman konsep materi dan prosedur; (b) Kemampuan menerapkan informasi yang diperoleh. (2) Dimensi Kemampuan berfikir, dengan indikator (a) Kemampuan menganalisis masalah; (b) Kemampuan membuat keputusan yang tepat. (3) Dimensi Sikap, dengan indikator (a) Kepatuhan terhadap aturan pelatihan; (b) Partisipasi aktif dan kerja sama. (4) Dimensi Kecakapan, dengan indikator (a) Penerapan terhadap instruktur teknis; (b) Kecepatan dan ketepatan dalam tugas.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Simamora (2019:339), kinerja adalah tingkat pencapaian tugas yang mencerminkan sejauh mana pegawai dapat memenuhi persyaratan pekerjaan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:160), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sementara Menurut Hasibuan & Beby (2019), kinerja penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dan keberhasilan melalui pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian dapat disintesis bahwa Kinerja adalah pencapaian tugas pegawai yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan pengelolaan waktu, serta berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Robbins dalam Hartini (2023) mengemukakan bahwa kinerja pegawai memiliki 6 dimensi beserta masing-masing dua indikator per dimensi yang digunakan untuk menilai, yaitu (1) Dimensi Kualitas kerja, dengan indikator (a) ketelitian; (b) pemanfaatan kemampuan. (2) Dimensi Kuantitas kerja, dengan indikator (a) target tercapai; (b) produktivitas. (3) Dimensi Ketepatan waktu, dengan indikator (a) tepat waktu; (b) mengelola waktu. (4) Dimensi Efektivitas, dengan indikator (a) optimalisasi; (b) minim pemborosan. (5) Dimensi Kemandirian, dengan indikator (a) inisiatif; (b) kemampuan kerja. (6) Dimensi Komitmen Pegawai, dengan indikator (a) loyalitas; (b) antusiasme.

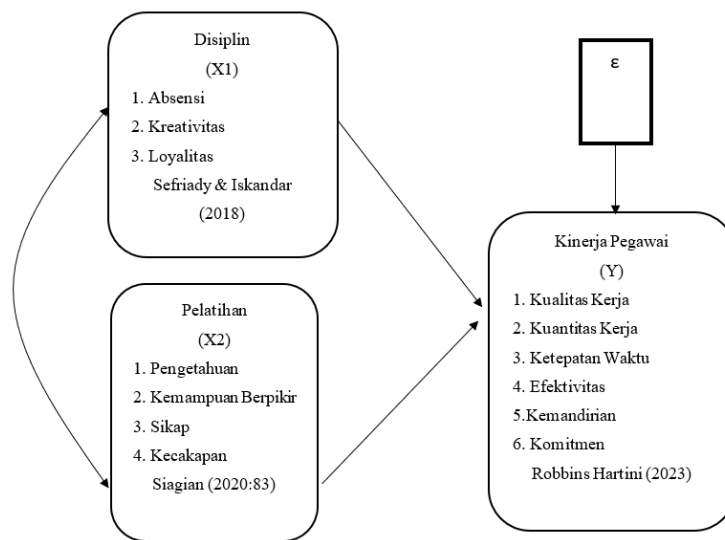
### **Kerangka Pemikiran**

Disiplin kerja adalah inisiatif pegawai yang mendorong kesadaran, perilaku, dan sikap untuk mematuhi aturan, bekerja sama, serta meningkatkan kinerja secara sukarela. Dimensi dan indikator disiplin kerja menurut sefriady & iskandar (2018) meliputi: (1) absensi: tepat waktu, kehadiran, jam kerja. (2) kreativitas: keterampilan, inovatif, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. (3) loyalitas: sesuai prosedur, sikap kerja baik, semangat kerja.

Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Dimensi dan indikator pelatihan kerja menurut Siagian (2020:83) meliputi: (1) Pengetahuan: Pemahaman materi, Menerapkan informasi. (2) Kemampuan Berpikir: Menganalisis masalah, Membuat keputusan. (3) Sikap: Kepatuhan, Partisipasi aktif. (4) Kecakapan: Penerapan teknis, Kecepatan dan ketepatan.

Kinerja Pegawai adalah tingkat pencapaian tugas yang mencerminkan sejauh mana pegawai dapat memenuhi persyaratan pekerjaan. Menurut Robbins dalam Hartini (2023), dimensi dan indikator kinerja pegawai meliputi: (1) Kualitas: Ketelitian, Kemampuan. (2) Kuantitas: Target, Produktivitas. (3) Waktu: Tepat waktu, Pengelolaan waktu. (4) Efektivitas: Optimalisasi, Minim pemborosan. (5) Kemandirian: Inisiatif, Kemampuan. (6) Komitmen: Loyalitas, Antusiasme.

Keterkaitan dengan judul penelitian ini terlihat dari temuan beberapa penelitian terdahulu, Rizky Nurhaliza (2024), yang menemukan adanya hubungan signifikan antara variabel disiplin kerja dan pelatihan. Raharjo (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Purnama Putra (2024) enunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sarmigi (2022) menyatakan terdapat pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelas dari kerangka pemikiran diatas, maka dibuatkan pparadigma sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Paradigma**

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

### HIPOTESIS

Berdasarkan teori-teori penelitian yang relevan dan kerangka berpikir yang telah disusun, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dan pelatihan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Karawang.
3. Terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Karawang.
4. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Karawang.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif verifikatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel. Jumlah populasi sebanyak 115 orang, Sampel yang digunakan dengan menggunakan rumus slovin sebanyak 100. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner. Selanjutnya data tersebut akan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS v.26 dengan beberapa tahap pengujian diantaranya uji validitas, uji realibilitas, dan uji normalitas. Selanjutnya dilakukan path analisis, yaitu uji parsial (uji t), dan uji

simultan (uji F). Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang yang terletak di Jl. Surotokunto No.KM. 7, Warungbambu, Kec. Karawang Timur, Karawang Jawa Barat 41323.

#### 4.Hasil dan Pembahasan

##### a. Hasil Penelitian

##### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* menggunakan SPSS V.26 dan setiap instrument dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $> 0,197$ . Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas :

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,413	0,197	Valid
	X1.2	0,245	0,197	Valid
	X1.3	0,476	0,197	Valid
	X1.4	0,199	0,197	Valid
	X1.5	0,356	0,197	Valid
	X1.6	0,441	0,197	Valid
	X1.7	0,509	0,197	Valid
	X1.8	0,434	0,197	Valid
	X1.9	0,375	0,197	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X2)	X2.1	0,384	0,197	Valid
	X2.2	0,447	0,197	Valid
	X2.3	0,442	0,197	Valid
	X2.4	0,468	0,197	Valid
	X2.5	0,354	0,197	Valid
	X2.6	0,226	0,197	Valid
	X2.7	0,363	0,197	Valid
	X2.8	0,349	0,197	Valid
Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Kinerja Pegawai(Y)	Y1	0,337	0,197	Valid
	Y2	0,527	0,197	Valid
	Y3	0,534	0,197	Valid
	Y4	0,483	0,197	Valid
	Y5	0,556	0,197	Valid
	Y6	0,607	0,197	Valid
	Y7	0,464	0,197	Valid
	Y8	0,530	0,197	Valid
	Y9	0,530	0,197	Valid
	Y10	0,548	0,197	Valid
	Y11	0,381	0,197	Valid
	Y12	0,465	0,197	Valid

Sumber : Hasil Olah data SPSS v.26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas, setiap item dari pernyataan seluruh variable (Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kinerja) memiliki  $r$  hitung  $> 0,197$  sehingga dapat dinyatakan valid. Dengan demikian semua item dalam variable tersebut dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, karena sudah memenuhi standar validitas yang ditetapkan.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,797	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,627	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,879	Reliabel

Sumber : Hasil Olah data SPSS v.26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2, menunjukkan pada variable Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien reliabel 0,797, pada variable Pelatihan memiliki nilai 0,627 dan Kinerja Pegawai memiliki nilai 0,879. Data dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $>0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai koefisien  $>0,60$ .

### Uji Normalitas

**Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas**

N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.233413
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.053
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil Olah data SPSS v.26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.3, menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200, yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Hipotesis

**Tabel 4.4 Hasil Uji Path Analysis**

Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Pelatihan	Pearson Correlation	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

Berdasarkan tabel 4.4, Koefisien korelasi antara variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2), tercatat sebesar 0,801. Hubungan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis korelasi tersebut, maka analisis korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan pelatihan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,801. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, atau sebaliknya. Hubungan ini signifikan secara

statistik, dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,01.



**Gambar 4.1 Korelasi variable Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2)**

Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat disiplin kerja dengan kategori kuat.

#### Analisis Jalur (Path Analysis)

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

Melalui analisis data yang dilakukan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien jalur untuk masing-masing variabel, yakni Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Rincian hasil tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini:

##### Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dianalisis melalui uji statistik dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho:  $\rho_{X2x1} = 0$  Disiplin Kerja (X1) tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ha:  $\rho_{X2x1} \neq 0$  Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 4.5 Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

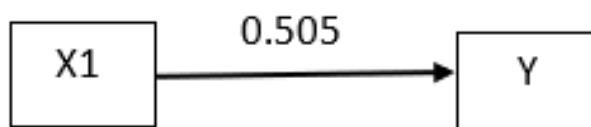
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.779	3.176		.560	.577
	Disiplin Kerja	.750	.135	.505	5.541	.000
	Pelatihan	.609	.145	.383	4.206	.000

Sumber : Hasil Olah data SPSS v.26 (2025)

Hasil analisis pada Tabel 4.5, menggambarkan hasil uji t terhadap pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang memiliki tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka ini lebih rendah dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t-hitung sebesar 5,541 lebih besar daripada t-tabel yang bernilai 1,987 ( $5,541 > 1,987$ ). Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah menerima Ha dan menolak Ho. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Sipil Kabupaten Karawang.

##### Koefisien Jalur variable Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Mengacu pada Tabel 4.5, nilai koefisien jalur antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) tercatat sebesar 0,505. Hubungan antara koefisien Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat diilustrasikan sebagai berikut:



**Gambar 4.2 Koefisien Jalur X1 terhadap Y**



Hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut dengan menggunakan koefisien determinasi / *Coefficient Determined* (CD) dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} CD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0.505)^2 \times 100\% \\ &= 0.255025 \times 100\% \\ &= 0.255025 \times 100\% \\ &= 2,55\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,55%.

### Pengaruh Parsial Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis berikut dapat digunakan dalam analisis statistik untuk mengukur pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Ho:  $\rho_{X2x1} = 0$  Tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) secara parsial

Ha:  $\rho_{X2x1} \neq 0$  Terdapat pengaruh antara Pelatihan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

**Tabel 4.6 Pengaruh Parsial Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

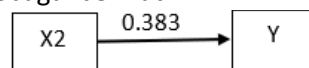
Model	B	Std. Error	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
			Coefficients	Coefficient		
1	(Constant)	1.779	3.176		.560	.577
	Disiplin Kerja	.750	.135	.505	5.541	.000
	Pelatihan	.609	.145	.383	4.206	.000

Sumber : Hasil Olah data SPSS v.26 (2025)

Hasil pada tabel 4.6, yang menunjukkan uji t variabel pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai t hitung (4,206) lebih besar dari t tabel (1,984), maka hasil tersebut mendukung penerimaan Ha dan penolakan Ho. Dengan kata lain pelatihan (X2) mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

### Koefisien Jalur variable Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.6, koefisien jalur untuk variabel Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,383. Hubungan koefisien jalur antara variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat diilustrasikan sebagai berikut:



**Gambar 4.3 Koefisien Jalur X2 terhadap Y**

Adapun nilai koefisien determinasi (Coefficient of Determination/CD) yang menunjukkan hubungan antara variabel Pelatihan (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} CD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0.383)^2 \times 100\% \\ &= 0.146689 \times 100\% \\ &= 14\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai sebesar 14%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X2) memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 14%, sementara 86% sisanya (100% - 14%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

#### Pengaruh Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- Ho:  $\rho_{X2X1} = 0$  Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan
- Ha:  $\rho_{X2X1} \neq 0$  Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan

Tabel berikut merupakan hasil dari Uji F:

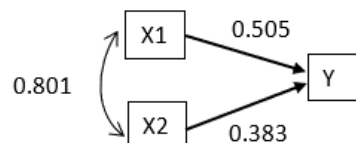
**Tabel 4.7 Hasil Uji Simultan (F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2555.149	2	1277.574	119.729	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1035.041	97	10.671		
	Total	3590.190	99			

Berdasarkan tabel 4.7, hasil pengujian simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai F hitung sebesar 119,729, yang lebih besar dari 3,10, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti bahwa secara bersama-sama, Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

#### Koefisien Simultan Jalur variable Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diilustrasikan sebagai berikut :



**Gambar 4.4 Koefisien Jalur X1 dan X2 terhadap Y**

Berdasarkan gambar 4.4, menunjukkan Koefisien jalur variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,505 lebih besar dibandingkan variabel Pelatihan yaitu sebesar 0,383. Berbeda dengan Pelatihan (X2), Disiplin Kerja (X1) mempunyai dampak yang lebih besar terhadap Kinerja pegawai (Y). Sebagai contoh, perhatikan jalur persamaan berikut:

$$X1 + 0,383 X2 + \varepsilon = 0,505 Y$$

Keterangan:

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Pelatihan

Y = Kinerja Pegawai

$\varepsilon$  = Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini namun mempengaruhi Y

### Pengaruh langsung Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung maupun tidak langsung secara simultan dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

#### Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.8 Pengaruh langsung dan tidak langsung X1 terhadap Y**

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Disiplin Kerja (X1)	Pengaruh Langsung terhadap variabel Y	$0.505^2$	0.255025
	Pengaruh tidak langsung terhadap Variabel y	$0.505 \times 0.383 \times 0.801$	0.154925
Jumlah			0.1001

Sumber: Hasil olah data kuesioner 2024

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,1001.

#### Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.9 Pengaruh langsung dan tidak langsung X2 terhadap Y**

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Pelatihan (X2)	Pengaruh Langsung terhadap variabel Y	$0.383^2$	0.146689
	Pengaruh tidak langsung terhadap Variabel y	$0.505 \times 0.383 \times 0.801$	0.154925
Jumlah			-0,008236

Sumber: Hasil olah data kuesioner 2024

Berdasarkan tabel 4.9, menunjukkan bahwa Pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar -0.008 atau -0,08%.

#### Pengaruh Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dapat dilihat pada tabel 1.13 berikut :

**Tabel 4.10 Pengaruh langsung dan tidak langsung X1 dan X2 terhadap Y**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung		Sub Total Pengaruh
			X1	X2	
Disiplin Kerja	Nilai X1 Y	0.255025	-	0.154925	0.1001
Pelatihan	Nilai X2 Y	0.146689	-0,008236	-	0.154925
Total Pengaruh					-0.054825
Pengaruh Variabel Lain					1.054825

Berdasarkan Tabel 4.10, total pengaruh yang diberikan secara simultan oleh Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mencapai 105,48%. Sementara itu, Besarnya pengaruh yang berasal dari variabel-variabel di luar model tersebut adalah sebesar  $1 - 105,48 = -0,05$  atau -5%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun model ini memberikan pengaruh yang sangat besar, ada faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yang tidak tercakup dalam model ini, dengan dampak yang sedikit negatif.

### Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1, dengan nilai mendekati 1 menunjukkan model yang lebih baik (Ghozali, 2018:97).

**Tabel 4.11 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.712	.706	3.26658

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.26 (2025)

Pada tabel 4.11, menggambarkan bahwa nilai Adjusted R Square berada pada angka sekitar 0,712 atau 71,2%. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) dan pelatihan (X2) dapat menjelaskan 71,2% dari variabel kinerja pegawai.

### b. Pembahasan Deskriptif Disiplin Kerja (X1)

Hasil Perhitungan dengan IBM SPSS 26 menyatakan disiplin kerja sebesar 3,809 dan rata-rata 423. Yang berada pada rentang skala 420-500 dengan kriteria sangat setuju.

### Pelatihan (X2)

Hasil Perhitungan dengan IBM SPSS 26 menyatakan pelatihan sebesar 3,325 dan rata-rata 415. Yang berada pada rentang skala 340-419 dengan kriteria setuju.

### Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Perhitungan dengan IBM SPSS 26 menyatakan kinerja pegawai sebesar 5,059 dan rata-rata 421. Yang berada pada rentang skala 420-500 dengan kriteria setuju.

### c. Pembahasan Verifikatif

#### a. Korelasi Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2)

Berdasarkan hasil analisis korelasi tersebut, maka analisis korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan pelatihan di Kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,801. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, atau sebaliknya. Hubungan ini signifikan secara statistik, dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,01.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Rizky Nurhaliza (2024) Pelatihan Kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat Disiplin Kerja.

#### b. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh. Hasil uji statistik, penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang. Hasil uji statistik terhadap pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang memiliki tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka ini lebih rendah dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t-hitung sebesar 5,541 lebih besar daripada t-tabel yang bernilai 1,987 ( $5,541 > 1,987$ ). Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ .

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Parta dkk (2023) yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### c. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik, penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang. Hasil Uji statistic menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai t hitung (4,206) lebih besar dari t tabel (1,984), maka hasil tersebut mendukung penerimaan  $H_a$  dan penolakan  $H_o$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2020), yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### d. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik, penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan menunjukkan nilai F hitung sebesar 119,729, yang lebih besar dari 3,10, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang sebesar kurang lebih 71,2% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan, sedangkan faktor lainnya berpengaruh terhadap sisanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kharina Kumala (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan (X1) dan pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kinerja karyawan.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut (1) Disiplin Kerja pada Kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang berada pada kriteria tinggi, (2) Pelatihan pada Kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang berada pada kriteria tinggi, (3) Kinerja Pegawai pada Kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang berada pada kriteria baik, (4) Terdapat korelasi antara variabel Disiplin Kerja dan variabel Pelatihan pada Kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang, (5) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang, (6) Variabel Pelatihan berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang, (7) Secara simultan, Disiplin Kerja dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang.

Untuk meningkatkan produktivitas, Kantor Disdukcapil Kabupaten Karawang perlu menjaga disiplin, memberikan pelatihan sesuai kebutuhan, dan mengevaluasi kinerja secara rutin. Sinergi keduanya meningkatkan efisiensi, mengurangi kesalahan, dan mendorong kepuasan kerja.

### Daftar Pustaka

- Erwin, E., & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal Emba*, 8(3), 144–153.
- Ibrahim, M. B., Sari, F. P., Kharisma, L. P. I., Kertati, I., Artawan, P., Sudipa, I. G. I., Simanihuruk, P., Rusmayadi, G., Muhammadiyah, M., & Nursanty, E. (2023). *METODE PENELITIAN BERBAGAI BIDANG KEILMUAN (Panduan & Referensi)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=OCW2EAAAQBAJ>
- Kinerja, T., Pada, K., & Pln, P. T. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap*

*kinerja karyawan pada pt. pln (persero) updk pekanbaru. 74.*

- Lutfia, L., Akilie, A. H., Medira, S., & Charli, C. O. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Diperon Kelapa Sawit Brama Kumbara Pasaman Barat. *Jumbiwira: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 3(2), 18–32.
- Margalena, S., & Mulya, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indocitra Widhitama Industries. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 7313–7321. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nurkhotimah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten. *Manageable*, 1(1), 42–55. <https://doi.org/10.59000/jm.v1i1.3>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Septyandi, C. B., & Susanto, E. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 36–46. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v2i2.29>
- Yhonanda Harsono. (2023). The Influence of Training Participation and Work Discipline on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 4(2), 119–125. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i2.186>
- Zulkarnain, L. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Intelektium*, 3(2), 409–421. <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>