



## Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM) Kantor Wali Kota Depok

Nazla Dewinta Tsani<sup>1</sup>, Cecep Yoto Haryoto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

[1dewintatsani@gmail.com](mailto:1dewintatsani@gmail.com), [2cecep.haryoto1@gmail.com](mailto:2cecep.haryoto1@gmail.com)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM) Kantor Wali Kota Depok. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden yang merupakan pegawai BPKPSDM Kantor Wali Kota Depok. Data yang digunakan merupakan data primer, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di BPKPSDM Kantor Wali Kota Depok sangat dipengaruhi oleh efektivitas pelatihan, tingkat kompetensi pegawai, serta disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten. Oleh karena itu, penguatan program pelatihan, pengembangan kompetensi, dan penegakan disiplin kerja perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.*

**Kata kunci:** Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### **1. Latar Belakang**

Globalisasi membawa perubahan besar bagi dunia usaha dan pemerintahan, termasuk dalam hal persaingan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi salah satu aset utama. Sumber daya manusia menjadi faktor penting pada organisasi atau perusahaan. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia bagi organisasi meliputi perencanaan kebutuhan SDM, staffing sesuai kebutuhan organisasi, penilaian kinerja, perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja, dan pencapaian efektifitas hubungan kerja (Dewangga & Rahardja, 2022). Dalam pemerintahan terdapat lembaga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM) yang memiliki peran untuk melakukan pengelolaan SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berdaya saing tinggi dan berkomitmen untuk mendukung tujuan strategis pemerintahan daerah. Oleh karenanya, pengelolaan SDM yang baik terkait dengan proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, serta penerapan disiplin kerja mendapat perhatian khusus untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM) Kantor Wali Kota Depok merupakan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Depok yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan aparatur sipil negara (ASN). BPKPSDM bertanggung jawab dalam perencanaan, pengelolaan, serta pengembangan sumber daya manusia aparatur, mulai dari pengadaan pegawai, pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, hingga pembinaan karier dan penilaian kinerja pegawai. Melalui fungsi tersebut, BPKPSDM berupaya memastikan tersedianya aparatur yang profesional, kompeten, dan berintegritas guna mendukung tercapainya tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik di Depok.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui faktor disiplin kerja kepemimpinan sekaligus mengarahkan kinerja pegawai sesuai sasaran strategis perusahaan atau organisasi. (Silaban, 2023). Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM) Kantor Wali Kota Depok periode 2020–2024, terlihat adanya penurunan. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai

Dimensi Kinerja	2021	2022	2023	2024	Rata-Rata	Kategori
Kualitas Kerja	66	63	61	62	63,0	Kurang Baik (KB)
Kuantitas Kerja	58	60	56	57	57,8	Kurang Baik (KB)
Tanggung Jawab	62	60	58	59	59,8	Kurang Baik (KB)
Kerja Sama	65	64	60	61	62,5	Kurang Baik (KB)
Inisiatif	57	55	54	56	55,5	Kurang Baik (KB)

Hasil observasi penilaian kinerja menggambarkan perlunya perhatian serius dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan BPKPSDM Kantor Wali Kota Depok. Peningkatan tersebut dapat diarahkan melalui penguatan kompetensi, pelaksanaan pelatihan yang berkesinambungan, serta penegakan disiplin kerja guna mendukung tercapainya kinerja pegawai yang lebih optimal.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan adalah suatu upaya sistematis yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Menurut (Ratnasari et al., 2021) pelatihan bagi pegawai merupakan proses mengejarkan pengetahuan dan pengenalan bagi sesuatu yang baru dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sinambela (2017) dalam (Ubaidillah et al., 2023) pelatihan membantu para karyawan dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauziah, Hastasari, dan Saputra (2026) serta Shari dan Suryalena (2025) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelaksanaan pelatihan yang terencana dan berkesinambungan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan kerja pegawai, sehingga berdampak pada peningkatan efektivitas dan produktivitas dalam melaksanakan tugas. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor penting yang perlu mendapat perhatian organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Selain pelatihan, kompetensi (X2) merupakan variabel kunci yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Menurut (Sinaga et al., 2021) kompetensi adalah gabungan dari sifat, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi dasar untuk munculnya kinerja baik yang diinginkan. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya (Panjaitan et al., 2024). Kompetensi kerja karyawan sangat penting bagi institusi meningkatkan kinerjanya. Semakin banyak kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu-individu dalam suatu organisasi yang dipertimbangkan dan diakui, maka organisasi tersebut cenderung mencapai kinerja yang lebih baik (Daming et al., 2023). Terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja seorang pegawai yakni kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan (Ratnasari et al., 2021).

Sementara itu, disiplin kerja (X3) juga merupakan variabel penting yang berkontribusi pada kinerja pegawai. Disiplin kerja mencakup kesesuaian pegawai dalam mematuhi aturan, tata tertib, dan etika kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin sangat berguna untuk mendorong pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri untuk pekerjaan individu dan kelompok (Permana & Pracoyo, 2021). Menurut Wairooy (2017) dalam (Saharso & Asda, 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja tentang menghormati juga patuh terhadap peraturan organisasi. Dengan adanya disiplin kerja dalam organisasi dapat meningkatkan kualitas, jumlah pekerjaan dan efisiensi waktu sehingga semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja (Ubaidillah et al., 2023).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil (*research gap*) terkait pengaruh pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pada variabel pelatihan, penelitian (Nasution et al., 2024) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Umum

Polri. Namun, temuan tersebut bertentangan dengan hasil penelitian (Nurjana et al., 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai sangat bergantung pada konteks organisasi dan implementasi pelatihan yang dilakukan. Pada variabel kompetensi, penelitian (Daming et al., 2023) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat. Sebaliknya, penelitian (Nurlindah & Rahim, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan, yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan teknis yang ditempati. Hal ini mengindikasikan bahwa kesesuaian penempatan pegawai menjadi faktor penting dalam memaksimalkan peran kompetensi terhadap kinerja. Sementara itu, variabel disiplin kerja, (Nurjana et al., 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Namun, penelitian (Hidayat et al., 2019) menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengandung makna bahwa peningkatan atau penurunan disiplin kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja pegawai. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris yang lebih kuat mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu maka penulis perlu untuk meneliti lagi terkait variabel ini, peneliti ingin menganalisis dan mengetahui Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM) Kantor Wali Kota Depok.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM) Kantor Wali Kota Depok.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan BPKPSDM Kantor Walikota Depok sebagai populasi target. Peneliti mengakses populasi terjangkau, yaitu 70 pegawai sesuai fokus studi untuk analisis kinerja, dengan teknik sampel jenuh (sensus) dalam penelitian ini, populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM) Kantor Wali Kota Depok yang berjumlah 70 orang pegawai. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert 1–5. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

## 3. Hasil dan Diskusi

### Hasil

#### Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Instrumen	rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,695 – 0,824	0,235	Valid
Pelatihan (X1)	8	0,802 – 0,855	0,235	Valid
Kompetensi (X2)	8	0,780 – 0,878	0,235	Valid
Disiplin Kerja (X3)	8	0,766 – 0,877	0,235	Valid

Berdasarkan tabel 2. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y), Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung pada setiap item pernyataan yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,235 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan terpenuhinya kriteria validitas pada seluruh item pernyataan, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis selanjutnya, baik untuk uji reliabilitas maupun pengujian hipotesis.

## Uji Realibilitas

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,909	$\geq 0,70$	Reliabel
Pelatihan (X1)	0,939	$\geq 0,70$	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,937	$\geq 0,70$	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,937	$\geq 0,70$	Reliabel

Berdasarkan tabel 3. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yang telah memenuhi kriteria reliabilitas, yaitu lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas dan layak digunakan dalam analisis data lebih lanjut, termasuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

## Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai	Hasil
Jumlah Sampel (N)	70	-
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Normal
Probability Plots	-	Normal
Histogram	-	Normal

Berdasarkan tabel 4. Hasil uji Normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa data residual tidak mengalami penyimpangan dari distribusi normal. Selanjutnya, menggunakan uji normalitas dengan *Probability Plot (P-P Plot)*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Selain menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov* dan *Probability Plot (P-P Plot)*, uji normalitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan grafik histogram yang menampilkan grafik histogram, terlihat bahwa distribusi data membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*) yang dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode statistik parametrik, sehingga pengujian hipotesis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

## Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode *scatterplot*, yaitu dengan mengamati hubungan antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual terstandarisasi (SRESID). Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Selain menggunakan metode *scatterplot*, pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan uji *Glejser*. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser yang disajikan pada tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,430, variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,087, dan variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,075. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas, maka model regresi dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut, termasuk pengujian hipotesis dan interpretasi koefisien regresi secara lebih akurat dan dapat dipercaya.

## Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	Pelatihan (X1)	.951
	Kompetensi (X2)	.950
	Disiplin Kerja (X3)	.996

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi yang digunakan. Terpenuhinya asumsi multikolinearitas ini menunjukkan bahwa model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi persyaratan statistik, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan, termasuk pengujian hipotesis dan interpretasi koefisien regresi secara akurat dan dapat dipercaya.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
1 (Constant)	11,375	2,450	
Pelatihan (X1)	.370	.048	.486
Kompetensi (X2)	.332	.050	.420
Disiplin Kerja (X3)	.355	.047	.460

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, maka di dapatkan nilai yaitu:

$$Y = 11,375 + 0,370X1 + 0,332X2 + 0,355X3$$

Konstanta (a) = 11,375, nilai konstanta sebesar 11,375 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai tetap berada pada angka 11,375. Nilai ini mencerminkan tingkat dasar kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Koefisien regresi Pelatihan (X1) = 0,370, koefisien regresi pelatihan bernilai positif sebesar 0,370. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,370, dengan asumsi variabel kompetensi dan disiplin kerja dianggap konstan. Dengan demikian, pelaksanaan pelatihan yang semakin baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Koefisien regresi Kompetensi (X2) = 0,332, koefisien regresi kompetensi bernilai positif sebesar 0,332. Artinya, setiap peningkatan satu satuan kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,332, dengan asumsi variabel pelatihan dan disiplin kerja tetap. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisien regresi Disiplin Kerja (X3) = 0,355, koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,355. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,355, dengan asumsi variabel pelatihan dan kompetensi dianggap konstan. Disiplin kerja yang baik mendorong pegawai bekerja lebih tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM) Kantor Wali Kota Depok.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.754	.743	2,382

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pelatihan (X1), Kompetensi (X2)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,743 menunjukkan bahwa sebesar 74,3% variasi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM) Kantor Wali Kota Depok dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja yang digunakan dalam model penelitian ini. Sementara itu, sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Nilai R sebesar 0,868 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dengan

variabel dependen, yang mengindikasikan bahwa pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang kuat dan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan BPKPSDM Kantor Wali Kota Depok.

### **Uji Hipotesis Parsial (Uji T)**

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	4.643	<.001
	Pelatihan (X1)	7.757	<.001
	Kompetensi (X2)	6.702	<.001
	Disiplin Kerja (X3)	7.527	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

#### **Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 7,757 dengan nilai signifikansi < 0,001. Nilai t hitung tersebut lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,997, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM) Kantor Wali Kota Depok. Dengan demikian, Hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima.

#### **Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil uji t pada variabel Kompetensi (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,702 dengan nilai signifikansi < 0,001. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1,997, serta memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKPSDM Kantor Wali Kota Depok. Dengan demikian, Hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,527 dengan nilai signifikansi < 0,001. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1,997, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKPSDM Kantor Wali Kota Depok. Dengan demikian, Hipotesis 3 ( $H_3$ ) diterima.

### **Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1148.111	3	382.704	67.453
	Residual	374.460	66	5.674	
	Total	1522.571	69		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pelatihan (X1), Kompetensi (X2)

Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM) Kantor Wali Kota Depok. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa sinergi antara pelaksanaan pelatihan yang efektif, kompetensi pegawai yang memadai, serta tingkat disiplin kerja yang tinggi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga Hipotesis 4 ( $H_4$ ) dinyatakan diterima.

## Diskusi

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t$  hitung 7,757;  $\text{sig} < 0,001$ ). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif melalui instruktur kompeten, materi relevan, dan tujuan yang jelas mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara berkualitas dan tepat waktu. Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan yang dirancang secara sistematis, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta didukung oleh instruktur yang kompeten dan materi yang relevan, mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pegawai yang memperoleh pelatihan yang tepat akan lebih memahami prosedur kerja, mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan organisasi. Kondisi tersebut mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas kerja pegawai, sehingga pelatihan menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Temuan ini didukung oleh penelitian (Fauziah et al., 2026; Hartini & Wahyuningsih, 2026; Sari & Suryalena, 2025).

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

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t$  hitung 6,702;  $\text{sig} < 0,001$ ). Pegawai dengan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik terbukti mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan profesional. Kompetensi merupakan faktor mendasar yang memengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan motif kerja memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, cepat, dan bertanggung jawab, serta menunjukkan sikap kerja yang profesional dan kooperatif. Kompetensi yang memadai juga mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dan menyelesaikan permasalahan kerja secara efektif, sehingga berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Parera & Parere, 2026; Rafi et al., 2025; Yanti et al., 2025).

### Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t$  hitung 7,527;  $\text{sig} < 0,001$ ). Ketaatan terhadap waktu, peraturan, dan tanggung jawab menciptakan efisiensi kerja yang berdampak pada produktivitas. Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja juga tercermin dalam penggunaan dan perawatan peralatan kerja secara tepat, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Kondisi ini mendorong terciptanya keteraturan dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan. Temuan ini diperkuat oleh (Tanjung & Rasyid, 2023; Wulandari et al., 2023).

### Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $F$  hitung 67,453;  $\text{sig} < 0,001$ ). Sinergi ketiga faktor ini menciptakan pegawai yang profesional dan produktif. Pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan yang efektif berkontribusi dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, kompetensi memastikan kemampuan tersebut dapat diterapkan secara optimal, sementara disiplin kerja mendorong konsistensi dan kepatuhan dalam pelaksanaan tugas. Kombinasi ketiga faktor tersebut menciptakan pegawai yang memiliki kemampuan, sikap, dan perilaku kerja yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Sinergi antara pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja menjadi landasan penting dalam membentuk kinerja pegawai yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Hasil ini didukung oleh (Fadhilla et al., 2026; Nasution et al., 2024).

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM) Kantor Wali Kota Depok, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelaksanaan pelatihan, penguatan kompetensi pegawai, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif kerja pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi dan berkelanjutan.

Implikasi praktis dari penelitian ini menegaskan bahwa instansi perlu memprioritaskan pengembangan program pelatihan yang terstruktur, relevan, dan berorientasi pada kebutuhan jabatan agar hasil pelatihan dapat diaplikasikan secara nyata dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, penguatan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap profesional, dan dorongan berprestasi menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja. Disiplin kerja juga terbukti berperan strategis dalam menciptakan keteraturan, konsistensi, dan tanggung jawab kerja, sehingga mendukung pencapaian target organisasi secara efisien. Secara aplikatif, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam perencanaan pelatihan, pengembangan kompetensi, dan penegakan disiplin kerja di lingkungan instansi pemerintah. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengkaji tiga variabel yang memengaruhi kinerja pegawai dan menggunakan data persepsi responden pada satu instansi dengan cakupan waktu penelitian yang relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau sistem penghargaan. Selain itu, perluasan objek dan lokasi penelitian serta penggunaan metode pengukuran yang lebih beragam diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan meningkatkan generalisasi hasil penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik.

## Referensi

1. Daming, Baharudding, & Haeranah. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai. *Ezenza Journal*, 2(April), 120–129.
2. Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1.
3. Fadhillah, A. N., Sari, L. A., Purnaasa, N. M. L., & Gunaningrat, R. (2026). Peran pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kanaan Global Indonesia. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 3(1), 743–776.
4. Fauziah, P., Hastasari, R., & Saputra, W. (2026). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 661–667.
5. Hartini, I., & Wahyuningsih, S. (2026). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 7983–7993.
6. Nasution, A. N., Madiistryatno, H., & Nurrochim, B. (2024). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Umum POLRI. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 2215–2231.
7. Nurjana, Bajari, M., & Dedi, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Manokwari. *Cakrawala: Management Business Journal*, 5(2), 217–232.
8. Nurlindah, & Rahim, A. R. (2018). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Competitiveness*, 7(2), 121–135.
9. Parera, J. R., & Parere, J. M. (2026). Analisis pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Pembangunan Daerah Papua Kantor Cabang Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(1), 136–144.
10. Rafi, R., Rengifurwarin, Z. A., & Bahasoan, A. (2025). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. *Jurnal Dharma Agung*, 33(1), 230–238.
11. Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–140. <https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>
12. Saharso, S., & Asda, K. S. (2024). The Influence Of Competence, Job Training, And Work Discipline With Work Motivation As Mediation On Employee Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 3171–3183.
13. Sari, A. W., & Suryalena, S. (2025). Pengaruh pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. *ECO-Buss*, 7(3), 1611–1622.
14. Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104–110. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3816>
15. Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Efarina TV. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59.
16. Ubaidillah, M. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, 5(4), 10892–10900. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2006>
17. Wulandari, P. D., Rani, & Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 102–116.
18. Yanti, A. D., Sutoyo, S., Miftahuddin, M. A., & Purnadi, P. (2025). Pengaruh kompetensi, kompensasi, komitmen organisasi, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Soeselo. *Indonesian Journal of Digital Business*, 5(4), 1445–1461.