

PENDIDIKAN PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

*EDUCATION, TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN UNITED AGENCY NATION AND POLITICS*

*Yudi Kurniawan¹, Siti Patimah², Sri Indra Trigunarso³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : yudikuriawan@gmail.com

Abstrak

SDM yang bermutu pada prinsipnya mempunyai kemampuan profesional dan teknikal tertentu yang kehadirannya pada semua lini pekerjaan akan melahirkan banyak keuntungan. Disiplin kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja yang dapat ditunjukkan dengan tingginya retensi pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pesisir Barat. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Explanatory. Penelitian ini menggunakan 32 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana pendidikan pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh pendidikan pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 22,7%. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 46,1%. Terdapat pengaruh pendidikan pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 62%.

Kata kunci: Pendidikan pelatihan, disiplin kerja, kinerja pegawai

Abstract

Quality human resources in principle have certain professional and technical abilities whose presence in all lines of work will give birth to many advantages. Conducive work discipline will improve performance which can be demonstrated by high employee retention. This study aims to determine the effect of education, training and work discipline on employee performance at the National Unity and Political Agency of Pesisir Barat Regency. The type of research used in this study is an explanatory research model. This study used 32 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where education, training (X1) and work discipline (X2) are independent variables and employee performance (Y) is the dependent variable. Based on data analysis, it has been found that the answers to the hypothesis are as follows; There is an effect of training education (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 22.7%. There is an influence of work discipline (X2) on employee performance (Y) with a level of influence of 46.1%. There is an effect of training education (X1) and work discipline (X2) together on employee performance (Y) with an influence level of 62%.

Keywords : education training, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan pegawai di suatu instansi untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga terpenuhinya tujuan untuk membuat pegawai menjadi terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Prabu & Simanjuntak, 2017).

Suatu organisasi atau lembaga menyediakan pendidikan dan pelatihan untuk pegawainya sebagai wadah untuk meningkatkan kualitas baik untuk organisasi maupun bagi individu pegawai itu sendiri. Adapun hal-hal yang mendukung pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam sebuah organisasi yaitu tempat, fasilitas, sarana dan prasarana, metode dan media pembelajaran, serta instruktur atau narasumber (Pribadi, 2020).

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang juga sangat menentukan pendidikan yang dimiliki. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan manusia yang seutuhnya. Karena manusia jugalah yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat. Manusia harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk dapat melaksanakan berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya, sehingga setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi agar dapat membangun suatu

lembaga atau instansi kearah yang lebih baik.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kualitas sumber daya manusia dalam organisasi menentukan kesuksesan organisasi itu sendiri. Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumberdaya manusia yang andal.

Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program pendidikan pelatihan akan mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia usaha merupakan sasaran dari pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga karyawan kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya. Program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya.

Untuk memahami kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang. Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karenanya kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga

menjadi suatu konsep manajemen kinerja (*performance management*). Selain itu disiplin kerja juga sangat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: Kewajiban, larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil wajib mentaati segala peraturan tersebut, namun pada kenyataannya banyak pegawai negeri sipil, yang melakukan pelanggaran disiplin diantaranya dalam bentuk ketidak tepatan waktu datang dan pulang kerja, pelanggaran terhadap pelaksanaana tugas, dan tidak mentaati peraturan yang berlaku.

Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Pesisir Barat merupakan suatu instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin pelaksanaan kewenangan rumah tangga dan pembangunan di bidang kesatuan bangsa dan politik dan tugas lainnya yang ditetapkan Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan, walaupun mereka telah mempunyai disiplin yang relatif memadai. Rendahnya kinerja ini ditunjukkan dari

lemahnya mereka dalam penyelesaian-penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu masih ada pegawai kurang disiplin dalam bekerja terlihat dari tingkat kehadiran yang rendah. Keadaan ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang relatif rendah.

Pendidikan Pelatihan / Bimbingan Teknis yang di ikuti pegawai paling dominan yaitu "Bimtek Peran Kesbangpol Dalam Mewujudkan Persatuan Dan Kesatuan Bangsa" sebanyak 10 orang dari 23 orang pegawai di Badan Kesatuan Dan Politik Kabupaten Pesisir Barat. Selanjutnya Pendidikan Pelatihan / Bimbingan Teknis yang Paling sedikit di ikuti yaitu "Bimtek Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur Kesbangpol" sebanyak 4 orang dari 23 orang pegawai di Badan Kesatuan Dan Politik Kabupaten Pesisir Barat.

Tabel Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai Badan Kesatuan Dan Politik Kabupaten Pesisir Barat

No	Bulan	Kehadiran (%)
1	Januari	70%
2	Februari	78%
3	Maret	74%
4	April	73%
5	Mei	75%
6	Juni	75%
7	Juli	80%
8	Agustus	80%
9	September	80%
10	Oktober	85%
11	Nopember	80%
12	Desember	87%

Sumber: Badan Kesbangpol Kab. PEissir Barat, 2021

Tabel diatas menunjukan bahwa tingkat presentase kehadiran masih belum optimal. Tingkat presentase paling tinggi terjadi pada bulan Desember dan paling rendah bulan Januari.

KAJIAN TEORI

Untuk meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai abdi masyarakat sangat perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan Pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang selanjutnya disebut diklat adalah proses belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi PNS. Pendidikan menurut Fuad (2011: 1) adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.

Pendidikan menurut John dalam Hasbullah (2012: 2) "Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia". Selanjutnya dalam Suwatno (2013: 105), Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan.

Menurut Fanstino (2003: 197), pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha yang di lakukan guna untuk memperbaiki performansi dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi pekerja agar setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dapat di selesaikan dengan baik.

Pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil. Pendidikan dan pelatihan menurut

Hasibuan (2006: 69) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017: 75) tujuan umum pendidikan dan pelatihan pegawai negeri yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Menurut Handoko (2001: 129-141), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2005: 145) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi

kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabakan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang terkendali.
3. Adanya ketaatan.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang sampai saat ini masih berlaku. Dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 tersebut diatur beberapa ketentuan yang pada intinya memuat kewajiban-kewajiban umum dan larangan-larangan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kinerja dalam organisasi dapat diartikan sebagai jawaban dari tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Maier (dalam Notoatmodjo 2015: 124) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Gilbert dalam Notoatmodjo (2015: 124) Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Di Indonesia, Pegawai Negeri Sipil terikat dengan Peraturan Kinerja Pegawai yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 ini disebutkan bahwa yang di maksud dengan Peraturan Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan

kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar oleh Pegawai negeri Sipil.

Yang dimaksud pelanggaran Kinerja adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan hukuman Kinerja adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil. Peraturan kedinasan adalah peraturan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menangani kedinasan atau yang ada hubungannya dengan kedinasan.

Dalam suatu organisasi, upaya untuk menciptakan Kinerja dapat dilakukan melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, adanya penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana, yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi. Adanya penempatan kepemimpinan yang sesuai untuk mependidikan pelatihan dalam diri pegawai diharapkan dapat memicu kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Bagian Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Pesisir Barat. Berdasarkan variabel dan indikator penelitian bahwa penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, menjelaskan hubungan antar variabel dengan menganalisis data numerik (angka) menggunakan metode statistik melalui pengujian hipotesa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif lapangan (field reseach) yaitu penelitian yang

menekankan analisisnya pada data-data yang berupa angka dan penelitiannya mengkaji kehidupan nyata di lapangan dalam hal ini pada objek yang diteliti. Penelitian ini penelitian 3 variabel yaitu 2 variabel bebas Pendidikan Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan 1 variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

2. Kuisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.

3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan

cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen- dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Menurut Sugiyono (2017: 87) populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 33 pegawai.

enurut Arikunto (2014) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25%. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Pesisir Barat 33. Merujuk pada pendapat Arikunto (2014) maka responden yang digunakan adalah 32 orang, karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Hipotesis Parsial Pendidikan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,536	6,021		4,241	,000
Pendidikan Pelatihan	,405	,137	,476	2,965	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 2,965. Jika

dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,699, thitung 2,965 > ttabel 1,699, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi Pendidikan Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi variabel Pendidikan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 25,536 + 0,405X_1$ yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Pendidikan Pelatihan sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,405 point.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Pendidikan Pelatihan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,476 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 - 0,599).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,227 \times 100\% = 22,7\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan Pelatihan (X1) menjelaskan 22,7% perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 77,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,137	5,783		2,445	,021
Disiplin Kerja	,654	,129	,679	5,063	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 5,063. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,699) dari t-tabel maka

thitung 5,063 > ttabel 1,699, sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ha menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh variabel terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Diterima. Oleh karena itu, Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 14,137 + 0,654X_2$, yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Pendidikan Pelatihan sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,654 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 ^a	,461	,443	3,105

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Pendidikan Pelatihan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,679 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,461 \times 100\% = 46,1\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) menjelaskan perubahan variabel pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik menyumbang 46,1% sisanya sebesar 53,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis Simultan Pendidikan Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Melalui program SPSS 23, secara simultan (simultan) variabel Kinerja Pegawai (Y) diuji hipotesis simultan variabel Pendidikan Pelatihan (X1) dan

Disiplin Kerja (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332,673	2	166,337	23,670	,000 ^b
	Residual	203,795	29	7,027		
	Total	536,469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pendidikan Pelatihan

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 23,670 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,340. Oleh karena itu, Pendidikan Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Pendidikan Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pesisir Barat sebesar 22,7% dan sisanya sebesar 77,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pesisir Barat sebesar 46,1% sisanya sebesar 53,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh pendidikan pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa

dan Politik Kabupaten Pesisir Barat sebesar 62%, dan sisanya 38% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel pendidikan pelatihan yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan nomor 3 mengenai materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh penyelenggara diklat dengan lebih mencermati dan memahami dengan tujuan serta harapan dari kegiatan yang dilaksanakan agar pasca mengikuti kegiatan diklat ini pegawai dapat mengaplikasikan dalam wujud nyata yaitu bekerja dengan wawasan serta inovasi baru yang dapat meningkatkan kualitas pegawai serta mampu untuk mencapai tujuan dari organisasi pada instansi yang menanungi pegawai tersebut.
2. Variabel disiplin kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan nomor 5 variabel disiplin kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan mengenai melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab karena nilai pernyataan tersebut mendapatkan skor paling rendah. Peningkatan terhadap pernyataan tersebut dapat dilakukan oleh pimpinan dengan melakukan evaluasi, penilaian serta memberikan pengarahan tentang pentingnya jiwa serta prinsip yang berintegritas dan penuh dengan tanggung jawab.

3. Variabel kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian adalah item pernyataan nomor 5 yaitu mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan karena pernyataan tersebut memiliki skor paling rendah. Pimpinan dapat mengatur perbaikan indikator ini sesuai dengan kemampuan dan kompetensi pegawai serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti kegiatan diklat baik skala lokal maupun nasional guna mencetak pegawai yang memiliki dedikasi yang berkualitas serta memiliki daya saing dan juga siap bersaing di era milenial seperti saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2013. Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ambar T. Sulistiyani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2014. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fransiska Octaviani Sitinjak (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. <https://ejournal.imperiuminst> itute.org/index.php/JRMB/article/download/445/267
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2010. Perilaku Keorganisasian,. Cetakan Ketiga. Jogjakarta : BPFE.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Nusantara, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Kelly (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di City Central Hotel Kota Batam. <http://repository.upbatam.ac.id/907/1/cover%20s.d%20ab%20III.pdf>
- Knoers, A, M, P. dan Hadinoto, S, R. 2014. Psikologi Perkembangan. Yogyakarta : Gajah Masa University Press.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manullang., 2018., Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 21. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rahmisyari (2017). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

- <https://fmi.or.id/jmbi/index.php/jurnal/article/download/139/137>
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management,. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2013, Manajemen Sumber Daya. Manusia, Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Sumantri, Numan, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Uyanto, S, Stainlaus. 2009. Pedoman Analisis Data dengan SPSS. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.