

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN  
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN PINRANG**

**Tesis**

Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**MUHAMMAD ILHAM**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
STIE NOBEL INDONESIA**

**2021**

# PENGESAHAN TESIS

## PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PINRANG

Oleh :

**MUHAMMAD ILHAM**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 11 Maret 2021  
Ddinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

STIE NOBEL  
INDONESIA

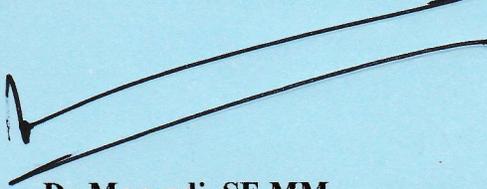
  
Dr. Nur Naningsih, SE, M.Si.

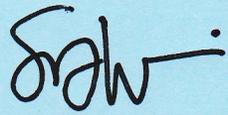
  
Dr. Deddy Rahwandi Rahim, SIP, M.M.

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,

  
Dr. Maryadi, SE, MM

  
Dr. Sylvia Sjarlis, SE, M.Si. Ak, C.A.

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ( Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70 )

Makassar, Juni 2021

Penulis,



MUHAMMAD ILHAM

2018.MM.1.1720

## ABSTRAK

**Muhammad Ilham.** Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang. Dibimbing oleh Nur Naningsih dan Deddy Rahwandi Rahim.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan kedisiplinan, baik secara parsial maupun secara simultan serta mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang sebanyak 42 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 42 orang pegawai. Data dianalisis dengan regresi berganda dan menggunakan bantuan software SPSS 25.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pendidikan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai, (2) pelatihan tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai, (3) kedisiplinan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai, (4) pendidikan, pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai, (5) variabel kedisiplinan dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang.

Kata Kunci : pendidikan, pelatihan, kedisiplinan, kinerja

## ABSTRACT

**Muhammad Ilham.** The Effect of Education, Training and Discipline on Employee Performance of the Office of Manpower and Transmigration in Pinrang Regency. Supervised by Nur Naningsih and Deddy Rahwandi Rahim.

This study aims to determine and analyze the effect of education, training and discipline, either partially or simultaneously and to determine the most dominant variables affecting the performance of employees at the Manpower and Transmigration Office of Pinrang Regency. This study uses a descriptive-quantitative approach with a causal correlational type. The population used in this study were 42 employees of the Office of Manpower and Transmigration in Pinrang Regency. Determination of the sample is done using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 42 employees. Data were analyzed by multiple regression and using SPSS 25.00 software.

The results showed that (1) education has a partial effect on employee performance, (2) training has no partial effect on employee performance, (3) discipline has a partial effect on employee performance, (4) education, training and discipline have a simultaneous effect on employee performance, (3) 5) the dominant discipline variable has an effect on the performance of employees at the Manpower and Transmigration Office of Pinrang Regency.

Keywords: education, training, discipline, performance

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Organisasi diartikan sebagai sekelompok manusia (*group of people*) yang bekerja sama dalam rangka menggapai tujuan bersama (*common goals*). Walaupun definisi ini mudah dipahami, namun banyak ahli yang berpandangan bahwa hal tersebut sangat sederhana, sehingga para ahli menambahkan keberadaan esensi dasar organisasi. Organisasi merupakan unit sosial yang terencana untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan 2 orang ataupun lebih yang bekerja bersama- sama serta terkoordinasi, memiliki pola kerja tertentu yang terstruktur dan didirikan untuk tujuan bersama. Organisasi seperti sistem sosial yang memiliki pola kerja yang tertib, didirikan oleh manusia dan beranggotakan sekelompok orang untuk pencapaian tujuan tertentu. Organisasi bagaikan suatu entitas sosial yang berorientasi pada tujuan dengan sesuatu sistem aktivitas yang terstruktur serta memiliki batas- batas yang dapat teridentifikasi. (Irawan, 2018).

Pegawai negeri mempunyai peranan yang sangat penting dalam melaksanakan, memelihara dan menjalankan tugas-tugas pokok pemerintahan terutama dalam hal memberikan pelayanan. Pengembangan berupa peningkatan kualitas pegawai, kemampuan dalam mengelola teknologi, kemajuan berpikir yang mampu memberikan perubahan perubahan kinerja yang lebih baik. Undang- Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara bahwa untuk

mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Organisasi dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dituntut untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dalam hal ini pegawai demi menghasilkan kinerja yang baik secara individual maupun secara kelompok. Dengan terjadinya peningkatan kinerja pegawai, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut dan sekaligus juga akan dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya akan menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai sehingga dengan sendirinya pegawai akan termotivasi untuk mengembangkan potensi yang mereka miliki. Jika peningkatan kinerja pegawai dapat terwujud dengan baik, maka akan sangat mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien karena akan mampu menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang.

Kinerja merupakan rangkaian dari hasil kerja yang dicapai dalam hal pelaksanaan tugas dan menyangkut keberhasilan seseorang didalam suatu organisasi. menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 64 Tahun 2012 tentang sistem manajemen sumber daya manusia pada ombudsman RI Pasal 12 Ayat (1) bahwa yang dimaksud dengan “kinerja” adalah hasil kerja yang dicapai maupun

perilaku nyata yang ditampilkan oleh individu, kelompok kerja, unit kerja, dan lembaga sebagai prestasi kerja dalam upaya mencapai tujuan Ombudsman.

Penelitian mengenai kinerja pegawai telah banyak dilakukan, diantaranya Ciobanu dan Androniceanu (2015) yang mengungkapkan bahwa manajemen lembaga publik perlu melakukan identifikasi solusi yang tepat untuk memotivasi karyawan agar mencapai kinerja yang lebih tinggi, dengan meningkatkan komitmen serta mendorong inisiatif dan partisipasi aktif di tempat kerja. Landa (2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai publik, salah satunya dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. Demikian pula dikemukakan oleh Mulyani (2019) bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas dan kinerja pegawai.

Menurut Mulyani (2019), pendidikan merupakan proses pengembangan ke arah yang diinginkan oleh organisasi. Pendidikan umumnya berhubungan dengan calon pekerja yang dibutuhkan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih mementingkan kemampuan dan keterampilan. Okoreke dan Ibgoke (2011) menjelaskan bahwa pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses peningkatkan keahlian, pengalaman atau keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan. Pelatihan biasanya berlangsung singkat dan lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian para pegawai dalam penggunaan alat ataupun mesin.

Selain pendidikan dan pelatihan, disiplin juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana dilaporkan oleh Setiawan,dkk (2018) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dengan kontribusi 7,7% ; artinya agar kinerja PNS baik, membutuhkan penerapan disiplin kerja yang baik pula. Demikian pula dikemukakan oleh Saluyi, dkk (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang adalah pembinaan pelayanan, pendidikan dan latihan keterampilan tenaga kerja yang produktif dan kompetitif serta pengembangan transmigrasi. Untuk melaksanakan fungsi tersebut secara optimal, diperlukan pengembangan sumber daya aparatur sebagai instruktur, widyaiswara dan atau pengajar yang memiliki kompetensi dan keahlian, yang hanya dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan data di lapangan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sebagian besar pegawai adalah sarjana strata satu (57 % dari total pegawai), sehingga masih memiliki peluang yang sangat besar dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dimana berdasarkan data yang diperoleh, selama tahun 2016-2020, sebanyak 27 orang pegawai melanjutkan pendidikan ke jenang Strata 1 dan 2 orang melanjutkan pendidikan ke Strata 2.

Demikian pula dengan keikutsertaan dalam pelatihan belum optimal, baik yang dilaksanakan di dalam maupun di luar lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kabupaten Pinrang, baik yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan penjenjangan maupun pendidikan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi. Data juga menunjukkan bahwa pegawai yang telah mengikuti latihan penjenjangan untuk jabatan struktural seperti Latihan Kepemimpinan (Latpim) II sebagai 1 orang, Latpim III sebanyak 5 orang dan Latpim IV sebanyak 15 orang. Sedangkan latihan penjenjangan untuk jabatan fungsional hanya pernah diikuti oleh 5 orang pegawai. Sedangkan masalah kedisiplinan diperoleh data bahwa selama tahun 2016 hingga 2020 terdapat 70 kasus pelanggaran kedisiplinan ringan seperti datang dan pulang tidak tepat waktu serta keterlambatan penyelesaian laporan kinerja.

Berdasarkan Laporan Kinerja Dinas yang tertuang dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang Tahun 2019-2024 terlihat bahwa ada tiga permasalahan SDM yakni rendahnya kualitas SDM aparatur, belum adanya penilaian kinerja dan kompetensi SDM secara khusus dan masih longgarnya penegakan disiplin SDM. Salah satu bentuk rencana tindak lanjut untuk permasalahan tersebut adalah pengembangan SDM melalui pendidikan, pelatihan dan penegakan kedisiplinan.

Pendidikan dan pelatihan biasanya sering dikatakan sebagai alat utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia PNS yang mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan dan keahlian, sekaligus sebagai koreksi terhadap penilaian kinerja. Dengan kata lain, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat kebijakan yang dianggap paling efektif dalam mencapai peningkatan kinerja yang diprasyarkan oleh suatu jabatan dalam suatu organisasi

birokrasi. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi aparatur/PNS yang meliputi: (1) Diklat Struktural/Kepemimpinan, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan aparatur yang sesuai dengan jenjang; (2) Diklat Fungsional, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing; dan (3) Diklat Teknis, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

Untuk mengetahui penyebab tersebut, maka perlu kajian yang lebih mendalam terutama dalam kaitannya dengan pendidikan dan pelatihan. Karena secara umum diketahui bahwa salah satu hal dalam pengembangan SDM yang mampu mempengaruhi kinerja adalah pendidikan dan pelatihan. Disamping itu, perlu juga dilakukan pendekatan-pendekatan pengembangan sumber daya manusia untuk mengetahui penyebab-penyebab lain yang berhubungan dengan Diklat Struktural. Sumber daya manusia sangat berperan penting sebagai pelaksana tugas pokok dalam suatu organisasi dan sekaligus sebagai roda penggerak pembangunan demi terlaksananya program pembangunan yang telah direncanakan. Dalam melaksanakan tugasnya, sumber daya manusia sangat memperhatikan aspek kecepatan dan ketepatan dimana aspek kecepatan mencakup kesederhanaan prosedur dan kecepatan dalam hal penyelesaian pekerjaan. Untuk menjamin agar pelaksanaan tugas dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan maka kinerja pegawai perlu dioptimalkan. Kinerja pegawai

merupakan suatu hal yang penting bagi keberhasilan dalam hal pencapaian tujuan, sasaran dan eksistensi unit kerja yang pada akhirnya secara keseluruhan akan berhubungan terhadap pencapaian tugas pokok dan fungsi pemerintah.

Sehubungan dengan latar belakang sebagai mana yang dimaksudkan tersebut, akan dilaksanakan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang?
2. Apakah pelatihan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang?
4. Apakah pendidikan, pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang?
5. Variabel apakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh parsial pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang
2. Pengaruh parsial pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang
3. Pengaruh parsial kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang
4. Pengaruh simultan pendidikan, pelatihan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang
5. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat memberikan dua manfaat yaitu manfaat akademik dan manfaat praktis.

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang.

2. Bagi pihak akademisi

Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen, terutama yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi awal bagi para peneliti, khususnya penelitian yang menyangkut peningkatan kinerja pegawai dalam hubungannya dengan pendidikan, pelatihan dan kedisiplinan. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi motivasi untuk penelitian yang berkaitan dengan pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam hubungannya dengan kinerja pada organisasi pemerintah dimasa yang akan datang dengan mempertimbangkan variabel lain.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian berikutnya, dan temuan-temuan ini dapat dijadikan bahan informasi (referensi) dan umpan balik bagi pimpinan dan pegawai mengenai pengembangan serta kinerja dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia. Kajian ini dapat dijadikan sebagai masukan (input) bagi pimpinan instansi dalam merumuskan berbagai kebijakan yang terkait dengan upaya pengelolaan pegawai dan penataan organisasi secara lebih terarah, terencana dan terstruktur dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam memberikan pelayanan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Yuliandi dan Rusdin Tahir (2019) dengan judul penelitian “*Work Discipline, Competence, Empowerment, Job Satisfaction, and Employee Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja, kompetensi, pemberdayaan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori “baik”, namun belum optimal; (2) Disiplin kerja, kompetensi, dan pemberdayaan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ; dan (3) Disiplin kerja, kompetensi, dan pemberdayaan baik langsung maupun tidak langsung (melalui Kepuasan Kerja) secara simultan dan signifikan terkait kinerja PNS Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia.
2. Priyandi, dkk (2020) dengan judul “*The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction as an Intervening Variable on Medan Education Department*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi disiplin, kepuasan kerja akan semakin tinggi dan kinerja menjadi tinggi. Disiplin adalah alat yang digunakan oleh para

pimpinan Kantor Pendidikan untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka mau mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk taat pada semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.

3. Saputra, Jeri (2020) dengan judul penelitian "*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bayti Bahtera Palembang*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Uji F diperoleh Fhitung lebih besar dari pada Ftabel, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bayti Bahtera Palembang. Hasil uji t atau uji parsial Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bayti Bahtera Palembang. Secara parsial Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Pendidikan dan Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bayti Bahtera Palembang. Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Karyawan
4. Malik, dkk (2020) dengan judul penelitian "*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama-Airmadidi (Aqua)*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara Parsial hanya Pelatihan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil Uji t. Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Investama - Airmadidi (AQUA) dapat

dilihat dari hasil angket yang menunjukkan bahwa para karyawan benar-benar terlibat langsung dalam berbagai Pelatihan yang telah diberikan oleh Perusahaan, mulai dari Pelatihan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, meningkatkan keselamatan kerja tanpa adanya insiden dalam bekerja dan meningkatkan target volume kerja.

5. Erwin dan Suhardi (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonder Trend Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji t dengan nilai thitung 4,265 lebih besar dari nilai ttabel 1,65993 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari sig 0,05. Hasil uji ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia dapat diterima. Hal ini dikarenakan karyawan PT Wonder Trend Indonesia mengikuti jenis pelatihan yang sesuai dengan golongan pekerjaannya dan materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan pelatihan yang diikuti karyawan PT Wonder Trend Indonesia.
6. Laia, M. (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan, (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan, (3)

Motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

## **2.2. Pendidikan**

Pendidikan merupakan modal bagi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kemampuan, baik secara formal maupun keterampilan sumber daya manusia itu sendiri sehingga lebih memudahkan sumber daya manusia tersebut dalam mencari pekerjaan karena mempunyai nilai daya saing yang tinggi. Pendidikan merupakan salah satu jenis pengembangan yang paling sering dilakukan dalam suatu organisasi. pendidikan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, baik melalui pendidikan formal maupun iniformal.

Pendidikan merupakan proses pengalihan pengetahuan secara sistematis dari seorang kepada orang lain sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh para pakar. Transfer pengetahuan harus mampu mengubah perilaku, kedewasaan berpikir serta kedewasaan karakter baik secara formal maupun informal (Moses, 2012). Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang dilakukan oleh pendidik untuk mengubah tingkah laku manusia, baik secara individu maupun kelompok untuk mendewasakan manusia tersebut melalui proses pengajaran dan pelatihan.

Menurut Triyanto (2014), pendidikan adalah usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal di sekolah, dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi

kemampuan-kemampuan individu agar di kemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.

Irham, dkk (2013) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan proses pengalihan pengetahuan secara sadar dan terencana untuk mengubah tingkah laku manusia dan mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu usaha yang sengaja dilakukan baik langsung maupun tidak langsung yang dijalankan seseorang untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kinerja pegawai akan semakin meningkat dengan semakin tingginya pendidikan tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi, karena diyakini mampu membawa pengaruh yang positif terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang cukup dan memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan menjadi lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaannya.

Idealnya seorang pegawai negeri untuk di angkat dalam jabatan struktural adalah mengenai tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut karena tingkat pendidikan pada dasarnya akan mendukung peningkatan dan pelaksanaan

tugas dalam jabatannya secara profesional. Karena dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi diharapkan memiliki pemikiran yang lebih baik. Melalui pendidikan maka akan diperoleh berbagai ilmu pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap masyarakat. Reformasi pendidikan merupakan implikasi dari perkembangan teknologi, tuntutan perkembangan zaman sebagai upaya dalam mengadaptasikan sistem pendidikan yang berperan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan global yang semakin berkembang. Pendidikan harus berwawasan masa depan yang dapat memberikan jaminan bagi perwujudan hak-hak asasi manusia dalam mengembangkan kemampuan dan prestasi secara optimal demi kesejahteraan hidup dimasa depan. Masalah tingkat pendidikan dan keterampilan, motivasi, tanggung jawab, dan disiplin kerja pegawai pada suatu instansi perlu mendapat perhatian penuh, karena mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. dengan demikian, melalui pendidikan, kita akan mampu untuk mengembangkan kepribadian, sikap mental, kreativitas dan inovasi serta pengetahuan sumber daya manusia.

Suwanto dan Priansa (2014) menambahkan bahwa suatu lembaga pendidikan formal, sebenarnya dibentangkan harapan tentang tingkat dan jenis perubahan tingkah laku sasaran pendidikan, antara lain perubahan pengetahuan, sikap, dan kemampuan mereka. Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa pendidikan merupakan salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia melalui jalur formal yang disesuaikan dengan standar dan ketentuan yang berlaku pada masing-masing organisasi.

### **2.3. Pelatihan**

Menurut Ganda (2018), penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi Diklat (Pendidikan dan Pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai atau pegawai lazim disebut pusdiklat (pusat pendidikan dan pelatihan). Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara dengan metode yang sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya. Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Secara global, pelatihan pegawai pada sebuah organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Pelatihan dilakukan melalui pengembangan program untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Khan, dkk (2011) menyatakan bahwa pelatihan yang dilaksanakan secara internal lebih efektif dibandingkan dengan pelatihan secara eksternal.

Pelatihan internal dirancang sedemikian rupa untuk menanggapi kebutuhan pelatihan yang telah ditentukan sebelumnya (Jehanzeb & Beshir, 2013). Pelatihan Eksternal dirancang untuk populasi yang beragam dari organisasi yang berbeda sehingga kurang efektif.

Demikian pula Aguinis & Kraiger (2009) menemukan bahwa pelatihan eksternal tidak selalu efektif. Dalam beberapa kasus, pelatihan eksternal terlihat lebih baik daripada internal karena keberadaan pengetahuan / keterampilan baru dan penting bagi suatu organisasi yang kemungkinan memiliki informasi yang sangat kurang terkait hal tersebut.

Valle et al. (2009) menjelaskan, pelatihan tidak hanya diberikan kepada pegawai tingkat bawah saja, tetapi juga untuk para pegawai tingkat menengah dan pegawai tingkat atas. Beberapa bentuk pelatihan teknis, cocok untuk pegawai tingkat bawah. Sedangkan pelatihan manajemen untuk pegawai tingkat menengah dan tingkat atas bertujuan untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk peran mereka. Juga, pelatihan pengawasan disediakan kepada pengawas. Gerpott dkk. (2017) menjelaskan bahwa pelatihan manajemen dapat diberikan kepada pegawai di tingkat yang lebih rendah dan siap untuk mendapatkan promosi jabatan.

Al-Mzary, dkk (2015) menjelaskan bahwa pegawai menunjukkan sikap positif terhadap identifikasi kebutuhan pelatihan melalui pengembangan program pelatihan, dan desain program pelatihan. Organisasi sebaiknya memperkenalkan lebih banyak program pelatihan yang sesuai dengan keterampilan yang

dibutuhkan di tempat kerja, serta memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan.

Dartha (2017) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan (training) lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam pendidikan, orientasi atau penekanannya pada pengembangan kemampuan umum, sedang pada pelatihan lebih pada tugas yang harus dilaksanakan. Pendidikan dianggap lebih luas lingkupnya dibanding pelatihan. Dengan kata lain, pelatihan menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan dalam pendidikan ketiga area kemampuan tersebut (pengetahuan, sikap dan ketrampilan/psikomotor) memperoleh penekanan yang merata. Karena orientasi atau penekanannya pada pelaksanaan tugas serta kemampuan khusus pada sasaran, maka jangka waktu pelatihan pada umumnya lebih pendek daripada pendidikan. Demikian juga metode belajar mengajar yang digunakan pada pelatihan lebih inovatif dibandingkan dengan pendidikan. Pada akhir suatu proses pelatihan biasanya peserta hanya memperoleh suatu sertifikat, sedang pada pendidikan pada umumnya memperoleh ijazah atau bahkan gelar. Berdasarkan terminologi diatas, dapat disimpulkan bahwa konsep “pendidikan” dan “pelatihan” tidak dapat dipisah-pisahkan dan ini merupakan satu kesatuan.

Implementasinya, dalam suatu institusi atau organisasi khususnya di kalangan birokrasi pendidikan pelatihan biasanya disatukan menjadi “diklat”. Rumusan tentang pendidikan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil diatas dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil, menurut Peraturan Pemerintah tersebut, pendidikan pelatihan (diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi merupakan suatu siklus yang harus terjadi terus- menerus. Organisasi haru berkembang untuk mengantisipasi perubahan – perubahan di lingkungannya. Pengembangan sumber daya manusia khususnya Pegawai Negri Sipil (PNS) mengacu pada peraturan pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil, tercantun dalam Bab I Pasal I bahwa : “Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negri Sipil (Diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negri Sipil”. Selanjutnya tujuan dan sasaran diklat adalah : 1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi. 2. Menciptakan aparataur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. 3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat. 4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam

melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik (Dartha ,2017).

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan Pegawai Negri Sipil dapat meningkatkan perhatian dari pihak organisasi terhadap para PNS yang telah dilatih, mengurangi keterlambatan kerja dan perpindahan tenaga kerja. PNS diharapkan lebih disiplin dalam hal absensi serta dapat meningkatkan volume kerjanya. Namun demikian pendidikan dan pelatihan juga mempunyai kelebihan dan kekurangan. Kelebihan dari program pendidikan dan pelatihan adalah : 1. Dapat memdidik pegawai untuk bekerja lebih trampil, cepat dan efektif. 2. Dapat mengurangi kesalahan – kesalahan dalam bekerja. 3. Dapat memberikan atau meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai. 4. Dapat meningkatkan percaya diri, tanggung jawab dan harga diri yang berpengaruh terhadap semangat kerja. 5. Dapat menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik. (Dartha ,2017).

#### **2.4. Kedisiplinan**

Pengertian disiplin kerja menurut Sinungan (2015), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obidience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Disiplin merupakan salah satu cara untuk mengadakan perubahan tingkah laku dipihak perorangan atait kelom.pok. Hal itu dijalankan atas otoritas atau wewenang. Situasi disipliner timbul pada saat individu atau kelompok telah melanggar norma-norma tingkah laku yang berlaku dalam kelompok atau organisasi, sehingga disiplin adalah merupakan pelatihan dan pengembangan saat kerjasama kekuatan kerja dalam usaha bersama-sama untuk mencapai realisasi tujuan dan objektif manajemen (Sulistiyani, 2013).

Disiplin menurut Hurlock (2015), bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Sedangkan menurut Sinungan (2015), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu : 1). Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, ) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3). Adanya ketaatan untuk rnenciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa bila seorang pekerja dibayar pada waktu tidak bekerja, maka hal yang negatif ini sungguh berpengaruh terhadap produktifitas. Waktu absen yang terlampau banyak tidak saja memakan banyak biaya, tetapi juga berpengaruh negatif terhadap produktifitas jika orang-orang yang tidak terlatih harus menggantikan mereka yang berpengalaman, waktu menunggu yang terlampau lama bisa mencetuskan keluhan, pelayanan yang

rendah kualitasnya bisa menimbulkan kebutuhan akan tambahan waktu staff untuk membereskan masalah; dan supervise pun harus meningkat. Para supervisor bahkan bisa memikul beberapa kewajiban dari para pekerja yang absen dan ketinggalan di hal-hal lainnya.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Dengan dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut Hasibuan (2015) diantaranya adalah :

*a. Tujuan dan Kemampuan*

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

*b. Teladan Pimpinan*

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang

baik kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. *Balas Jasa*

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. *Keadilan*

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan mints diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam memimpin, selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. *Waskat*

Waskat (pengawasan rnelekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat make atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisptinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

*f. Sanksi Hukuman*

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

*g. Ketegasan*

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

*h. Hubungan Kemanusiaan*

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan ke manusia yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

## **2.5. Kinerja Pegawai**

Menurut Dartha (2017), pengertian kinerja menurut para ahli pada dasarnya sama; namun cara memandangnya yang berlainan. Secara sepintas, kinerja dapat diartikan sebagai pelaku berkarya, atau penampilan kerja atau hasil karya. Sementara menurut Lembaga Administrasi Negara RI (2010) dalam buku Kajian Manajemen, Strategik, kinerja adalah tampilan kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap lingkungan strategik. Kinerja atau disebut juga prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2015), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya

Menurut Sulistiyani & Rosidah (2013), kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* organisasi.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

Kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator:

- a. Kuantitas dari hasil.
- b. Kualitas dari hasil.
- c. Kecepatan waktu dari hasil.
- d. Kehadiran.
- e. Kemampuan bekerja sama.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Sedangkan kinerja bisa diketahui jika individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2015) mengemukakan bahwa indikator-indikator yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan

Unsur kesetiaan dalam hal ini menyangkut loyalitas pegawai terhadap pekerjaan, jabatannya dan organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh

kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain, seperti kepada para bawahan.

d. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna berhasil guna.

e. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

f. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya. Dimensi atau indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai di setiap organisasi atau organisasi pada umumnya berbeda. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

g. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi manajemen.

8. Kepribadian

Penilai menilai pegawai dan sikap Perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

Mangkunegara (2015). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110–120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya

jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan memunculkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Siswanto (2011), kemampuan meliputi beberapa hal, yaitu:

1. Kualitas kerja (*quality of work*)
2. Kuantitas kerja (*quantity of work*)
3. Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*)
4. Kerja sama (*cooperation*)
5. Pengambilan keputusan (*judgment*)
6. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai diperlukan suatu penilaian kinerja yang disebut dengan performance appraisal. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia yang disebut juga dengan review kinerja, penilaian karyawan dan evaluasi kinerja. Penilaian

kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang diberikan. Evaluasi pekerja menentukan seberapa tinggi sebuah pekerjaan berharga bagi organisasi (Dartha, 2017).

Kinerja adalah konsep multikomponen sehingga pengertian kinerja berdasarkan proses adalah keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan. Perilaku menunjukkan tindakan pegawai untuk menyelesaikan suatu karya, sedangkan pada aspek hasil menunjukkan konsekuensi individu terhadap perilaku kerja. Perilaku dan konsekuensi hasil yang diharapkan, terkait satu sama lain karena hasil yang diharapkan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi dan kemampuan kognitif dari aspek perilaku. Kinerja dalam bentuk hasil pekerjaan terdiri dari perilaku eksplisit yang mencakup tanggung jawab pekerjaan sebagai bagian dari uraian tugas. (Pradhan dan Jena, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hidayati, 2017). Sedangkan kinerja menurut Hasibuan (2015) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Berdasarkan paparan tersebut di atas, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan diatas, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai.

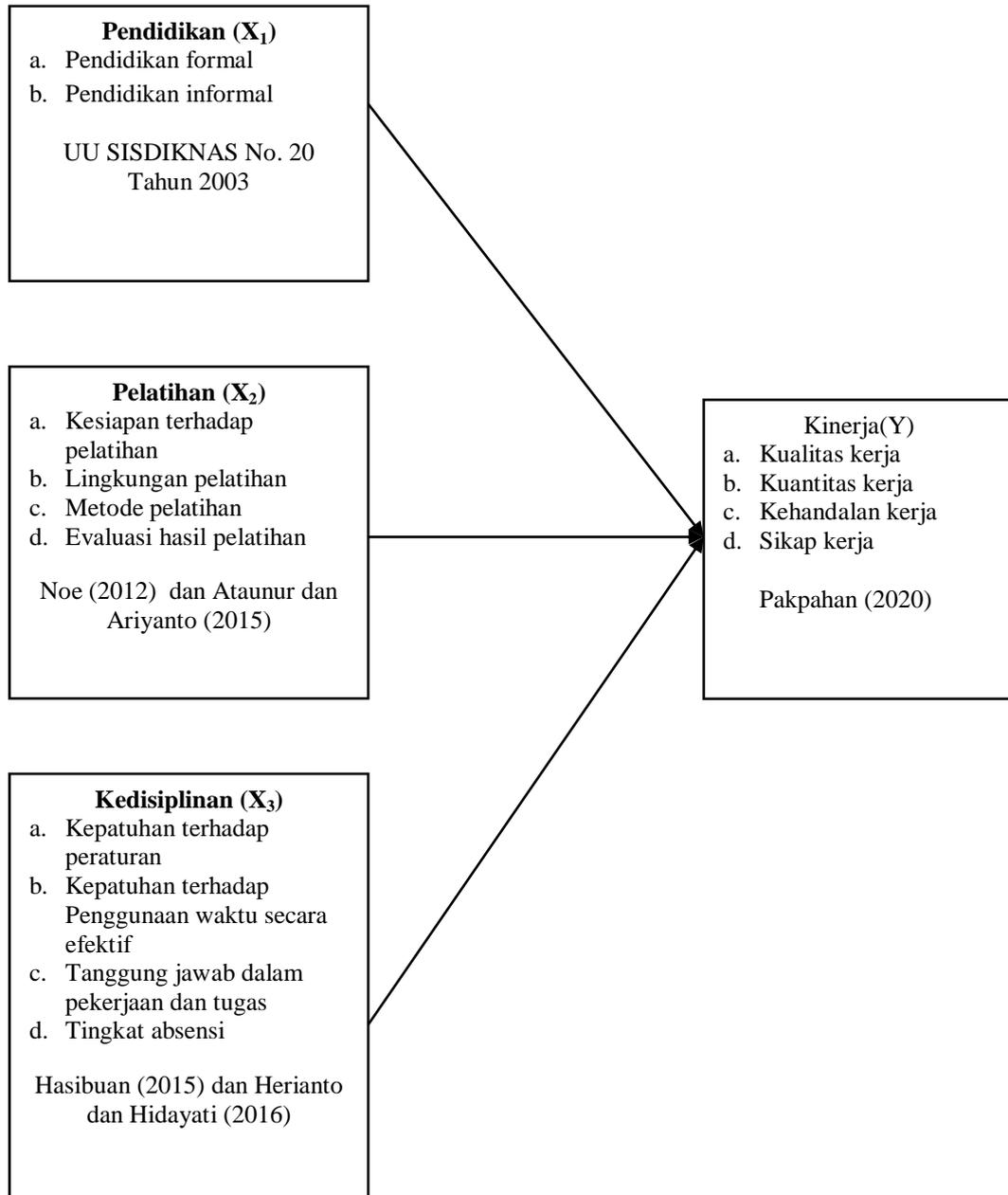
Sebuah organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan harus mampu mengidentifikasi keterbatasan-keterbatasannya terutama dari segi kualitas sumber daya manusia. Keterbatasan-keterbatasan itu harus diatasi, dikurangi atau ditiadakan antara lain dengan mengadakan atau memberikan pendidikan dan pelatihan (DikLat) yang berarti sebuah organisasi harus mampu melakukan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Melalui kegiatan pemberian pelatihan, para sumber daya manusia (SDM) mempunyai kesempatan besar untuk

menyerap nilai-nilai baru yang selama ini mungkin belum ada, sehingga dengan pola-pola baru tersebut mereka dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan mengikuti pelatihan, karyawan akan menyerap suatu hal yang baru dari luar, baik ilmu, teknologi, pola kerja maupun jurus-jurus baru dalam melaksanakan tugas yang lebih efektif dan efisien.

Penelitian mengenai kinerja pegawai telah banyak dilakukan, diantaranya Ciobanu dan Androniceanu (2015) yang mengungkapkan bahwa manajemen lembaga publik perlu melakukan identifikasi solusi yang tepat untuk memotivasi karyawan agar mencapai kinerja yang lebih tinggi, dengan meningkatkan komitmen serta mendorong inisiatif dan partisipasi aktif di tempat kerja. Landa (2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai publik, salah satunya dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. Demikian pula dikemukakan oleh Mulyani (2019) bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas dan kinerja pegawai.

Selain pendidikan dan pelatihan, disiplin juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana dilaporkan oleh Setiawan,dkk (2018) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dengan kontribusi 7,7% ; artinya agar kinerja PNS baik, membutuhkan penerapan disiplin kerja yang baik pula. Demikian pula dikemukakan oleh Saluyi, dkk (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya, model konsep yang akan dilaksanakan dalam penelitian :



**Gambar 3. Kerangka Pikir**

### **3.2. Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori, penelitian terdahulu dan kerangka konsep, disusun hipotesis bahwa:

1. Pendidikan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang (Landa, 2018), Mulyani (2019)
2. Pelatihan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang (Landa, 2018), Mulyani (2019)
3. Kedisiplinan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang (Setiawan,dkk,2018) (Saluyi, dkk,2020)
4. Pendidikan, pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang Saputra (Jeri,2020), (Malik, dkk ,2020)
5. Variabel kedisiplinan dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang (Yuliandi dan Rusdin Tahir,2019), (Priyandi, dkk ,2020)

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka diperlukan definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Pendidikan adalah suatu usaha yang sengaja dilakukan baik langsung maupun tidak langsung yang dijalankan seseorang untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Indikator berdasarkan UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, yakni .
  - a. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan
  - b. Pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan
2. Pelatihan adalah upaya yang dilakukan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku pegawai. Indikator berdasarkan Noe (2012) dan Ataunur dan Ariyanto (2015), yakni :
  - a. Kesiapan terhadap pelatihan
  - b. Lingkungan pelatihan
  - c. Metode pelatihan
  - d. Evaluasi hasil pelatihan
3. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator kedisiplinan menurut Hasibuan (2015) dan Herianto dan Hidayati (2016), yakni :
  - a. Kepatuhan terhadap peraturan
  - b. Kepatuhan terhadap Penggunaan waktu secara efektif
  - c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
  - d. Tingkat absensi

4. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan kerja. Indikator yang digunakan menurut Pakpahan (2020), yaitu:
- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
  - b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
  - c. Keandalan kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
  - d. Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deksriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat, artinya hubungan antar variabel independen dan variabel dependen merupakan suatu hubungan sebab-akibat.

#### **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian akan dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu bulan September sampai dengan bulan Oktober 2020.

#### **4.3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang sebanyak 42 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 42 orang pegawai

(Data Kepagawaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, September, 2020).

#### **4.4. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder

##### **a. Data primer**

Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) jenis tertutup yakni dengan memberikan pilihan jawaban pada responden.

##### **b. Data sekunder**

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

#### **4.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)**

Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

#### b. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

#### 4.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai persepsi responden tentang faktor-faktor pelatihan dan kinerja. Pengukuran data variabel-variabel yang diteliti didasarkan pada skala lima tingkat yang berkisar antara angka 5 hingga 1. Kuantifikasi data kualitatif akan didasarkan pada pertanyaan berikut:

1. Skor 5 untuk pernyataan sangat setuju
2. Skor 4 untuk pernyataan setuju
3. Skor 3 untuk pernyataan cukup setuju
4. Skor 2 untuk pernyataan tidak setuju
5. Skor 1 untuk pernyataan sangat tidak setuju

Dengan demikian setiap indikator akan dijabarkan dalam pernyataan dimana masing-masing indikator atau pernyataan di beri skor penilaian 1 sampai dengan 5. Masing-masing skor setiap butir pernyataan dalam satu variabel dijumlahkan dan dibagi dengan jumlah pernyataan, adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$X = \frac{X_{i1} + X_{i2} + \dots + X_{in}}{n}$$

Kuisisioner yang akan diberikan terlebih dahulu diuji kesahihan dan keandalannya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

- Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur. Dengan kata lain, suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

- Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukuran tersebut reliabel. Atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

#### **4.6.2. Uji Asumsi Dasar**

- a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

b. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

#### **4.6.3. Uji Asumsi Klasik**

a Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

#### **4.7. Skala Pengukuran Variabel**

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala *Likert* sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

#### **4.8. Teknik Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan iklim organisasi, karakteristik individu, dan kompensasi serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier variabel independen (X) yang berganda dilakukan untuk melihat pengaruh ditunjukkan oleh iklim organisasi, karakteristik individu, dan kompensasi terhadap variable dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja

X1 = Variabel pendidikan

X2 = Variabel pelatihan

X3 = Variabel kedisiplinan

a = Nilai Konstanta

b = Nilai Koefisien regresi

Kemudian untuk mengetahui pengaruh pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan kedisiplinan ( $X_3$ ) terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

**a. Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga**

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a)  $H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi 5% dan dengan degree of freedom ( $n - K - 1$ ) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan df ( $n - 1$ ), sehingga (Ghozali, 2011)

## b. Pengujian hipotesis keempat

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a)  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha$  5% dan dengan *degree of freedom* ( $k$ ) dan  $(n-k-1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen. Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana:

$R^2$  = R Square

$n$  = Banyaknya Data

$k$  = Banyaknya variabel independen

Sedangkan  $F$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df$   $(n-1)$ , sehingga (Ghozali, 2011).

- a) Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau Sig.  $F <$  5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Jika  $F$  hitung  $<$  atau  $\text{Sig.}F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.

**c. Pengujian hipotesis kelima**

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi ( $R$ ) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali,2011)

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **1. Tugas Pokok dan Fungsi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 19 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Daerah Kabupaten Pinrang, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dengan pelaksanaan tugas pokok tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi-fungsi sebagai berikut :

- a. Melakukan perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. Penyelenggaraan koordinasi pengembangan tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. Penyelenggara kebijakan di bidang penempatan ketenagakerjaan, perluasan kesempatan kerja, pelatihan dan produktivitas, hubungan industrial dan jaminan sosial Tenaga Kerja, syarat kerja dan penyelesaian perselesihan hubungan industrial;
- d. Pembinaan pelayanan ,pendidikan dan latihan keterampilan tenaga kerja yang produktif dan kompetitif serta pengembangan transmigrasi;

- e. Pelaksanaan perumusan kebijakan peraturan perusahaan, lembaga serikat pekerja dan asosiasi pengusaha dan pekerja;
- f. Melakukan koordinasi dan pengembangan masyarakat, penyiapan pemukiman transmigrasi dan kerjasama sumber daya manusia (SDM) transmigrasi;
- g. Pembinaan, pelayanan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan tenaga kerja dan transmigrasi.
- h. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan dinas.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang terdiri dari kepala dinas, 1 (satu) sekretariat, dan 4 (empat) bidang pelayanan teknis yang mempunyai uraian tugas masing-masing sebagai berikut.

- 1) Kepala Dinas, mempunyai tugas membantu Bupati menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh Bupati kepadanya. Untuk melaksanakan tugas tersebut Kepala Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:
  - a) Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
  - b) Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  - c) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi
  - d) Pelaksanaan administrasi Dinas;

- e) Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- 2) Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris mempunyai tugas membantu kepala Dinas dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan Administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum dan keuangan dalam lingkup Dinas. Untuk melaksanakan tugas tersebut Sekretaris menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:
- a) Pengoordinasian pelaksanaan
  - b) tugas dalam lingkup Dinas;
  - c) Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan dalam lingkup Dinas;
  - d) Pengoordinasian urusan umum, kepegawaian, dan hukum dalam lingkup Dinas;
  - e) Pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan dalam lingkup Dinas;
  - f) Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- 3) Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja, dipimpin oleh Kepala Bidang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merencanakan, mengoordinasikan, melaksanakan pembinaan kelembagaan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan, peningkatan dan analisis produktivitas. Untuk melaksanakan tugas tersebut Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja menyelenggarakan Fungsi sebagai berikut:

- a) Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan bidang pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja;
  - b) Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasaan program dan kegiatan bidang pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja;
  - c) Menyelenggarakan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas program dan kegiatan bidang pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja;
  - d) Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 4) Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja, dipimpin oleh Kepala Bidang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merencanakan, mengoordinasikan, memverifikasi, mempromosikan, mengendalikan penempatan Tenaga Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja, perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri, pengembangan dan perluasan kesempatan kerja. Untuk melaksanakan tugas kepala Bidang menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:
- a) Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
  - b) Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
  - c) Penyelenggaraan, monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas program dan kegiatan Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.

- d) Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 5) Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di pimpin oleh kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu kepala Dinas dalam menyusun rencana kegiatan bidang, mendistribusikan tugas, menangani dan menyelesaikan kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, penutupan perusahaan, membuat konsep surat dan bahan lain yang berkaitan dengan Bidang Hubungan industrial dan Jaminan Sosial. Untuk melaksanakan tugas Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :
- a) Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang hubungan industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- b) Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- c) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas program dan kegiatan Bidang hubungan Industrial dan Jaminan sosial Tenaga Kerja.
- d) Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 6) Bidang Transmigrasi, di pimpin oleh Kepala Bidang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merencanakan, mempersiapkan dan melaksanakan bahan perencanaan pembangunan, pembangunan pemukiman transmigrasi dan pemberdayaan masyarakat

transmigrasi di kawasan pemukiman Transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas tersebut Kepala Bidang Transmigrasi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a) Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Transmigrasi.
- b) Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Bidang transmigrasi.
- c) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas program dan kegiatan Bidang Transmigrasi.
- d) Penyelenggaraan fungsi lain yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **2. Kinerja Pelayanan**

Kinerja pelayanan merupakan tingkat capaian kinerja SKPD berdasarkan sasaran/target renstra periode sebelumnya, untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan SKPD, dan/atau indikator kinerja pelayanan SKPD atau indikator lainnya seperti MDGs atau indikator yang telah diratifikasi oleh Pemerintah. Pelaksanaan kapasitas pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dapat dikategorikan pada 5 (lima) peran utama yang saling terkait pada masing-masing bidang, yaitu :

- a. Pelayanan dalam bidang administrasi dan Sekretariat

Sesuai dengan Tupoksi Bidang Sekretariat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang melakukan kegiatan Pelayanan

Administrasi meliputi Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Umum, Perencanaan, Pelaporan dan Keuangan.

b. Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja

Bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja bertujuan memberikan pelatihan keterampilan berupa pembinaan, pendidikan, penyuluhan untuk meningkatkan sumber daya manusia menjadi tenaga kerja siap pakai diharapkan terpenuhinya kesempatan kerja pada semua sektor dan terbukanya lapangan usaha mandiri, guna mengurangi tingkat pengangguran.

c. Pelayanan dalam bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang penempatan dan perluasan kesempatan bertujuan memberikan pelayanan kartu pencari kerja bagi pencari kerja, memberikan pelatihan keterampilan bagi kelompok wirausaha produktif berupa pembinaan, pendidikan serta pembinaan terhadap penyalur tenaga kerja luar Negeri dan calon tenaga kerja luar Negeri. Untuk meningkatkan kesempatan kerja dan mengurangi tingkat pengangguran.

d. Pelayanan dalam Hubungan Industrial dan Jaminan sosial tenaga kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam hal ini membantu permasalahan dalam hal ketenagakerjaan yaitu dengan meningkatnya perlindungan dan penegakkan hukum serta Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

e. Serta Pelayanan dalam bidang Transmigrasi.

Bidang Transmigrasi bertujuan untuk Pembangunan permukiman transmigrasi merupakan pembangunan wilayah yang harus disesuaikan dengan daya dukung sumber daya dan kebutuhan masyarakat setempat, maupun transmigran sebagai pendatang. Pelaksanaan pengembangan masyarakat dan lingkungan permukiman transmigrasi diarahkan pada upaya mengakomodasikan secara optimal kondisi dan muatan lokal serta partisipasi masyarakat, sehingga konsep pembangunan yang dilakukan berlandaskan kebutuhan pada pengembangan masyarakat itu sendiri.

### **3. Tujuan dan Sasaran**

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi, yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) - 5 (lima) tahun. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi sehingga rumusannya harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang. Untuk itu tujuan disusun guna memperjelas pencapaian sasaran yang ingin diraih dari masing-masing misi. Tujuan ditetapkan berdasarkan potensi, isuisu strategis dan permasalahan yang ada pada pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pinrang. Tujuan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang sebagai berikut :

- a. Terwujudnya kinerja organisasi yang efisien, efektif dan profesional
- b. Meningkatnya tenaga kerja dan Transmigran yang produktif dan mandiri

Sasaran adalah penjabaran tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dalam jangka waktu tahunan, sampai lima tahun mendatang. Sasaran yang ingin dicapai dari tahun ke tahun selama 5 (lima) tahun jangka waktu Rencana Strategis SKPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang sebagai berikut :

- 1) Pertama, Terwujudnya kinerja organisasi yang efisien, efektif dan professional Adapun sasaran dari tujuan tersebut yaitu Meningkatnya tata kelola Pemerintahan yang baik.
- 2) Kedua, Meningkatnya tenaga kerja dan Transmigran yang produktif dan mandiri Adapun sasaran tujuan tersebut yaitu:
  - a) Meningkatnya penyerapan tenaga kerja, menurunnya tingkat pengangguran.
  - b) Menurunnya tingkat perselisihan hubungan industrial dan meningkatnya Jaminan sosial tenaga kerja.
  - c) Meningkatnya taraf hidup dan kemandirian Transmigran.

### **5.1.2. Karakteristik Responden**

Responden penelitian ini sebanyak 42 orang, dengan karakteristik pangkat golongan, jabatan struktural, jabatan struktural, umur, jenis kelamin, status perkawinan dan pendidikan terakhir, sebagaimana dijelaskan berikut ini :

## 1. Pangkat dan Golongan

*Pangkat Golongan PNS* adalah sebuah sistem yang dibuat berdasarkan tingkat kompetensi, pendidikan dan lain sebagainya sebagai peningkatan karir. Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan golongan, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.1.**  
**Responden Menurut Golongan**

| No | Tingkat/Golongan | Jumlah | Presentase (%) |
|----|------------------|--------|----------------|
| 1  | IV               | 5      | 11,90          |
| 2  | III              | 29     | 69,04          |
| 3  | II               | 8      | 19,04          |
| 4  | I                | -      | 0              |
|    | Jumlah           | 42     | 100            |

*Sumber:* Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, 2021

Tabel 5.1. menunjukkan bahwa sebagian besar responden bergolongan III yakni sebanyak 29 orang (69,04%), disusul bergolongan II sebanyak 8 orang (19,04%) dan terakhir bergolongan IV sebanyak 5 orang (11,90%). Penggolongan dan pengelompokan ruang kerja PNS ditandai dengan nama III/C, II/A, I/B, dan sebagainya sesuai dengan jabatan yang diemban dan biasanya juga berbanding lurus dengan masa kerja yang telah ditempuh.

## 2. Jabatan Struktural

Jabatan struktural adalah jabatan yang secara jelas terdapat pada struktur organisasi. Urutan jabatan struktural terendah adalah eselon IVb, sedangkan tertinggi adalah eselon Ia. Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jabatan struktural, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.2.**  
**Responden Menurut Jabatan Struktural**

| No | Jabatan      | Jumlah |
|----|--------------|--------|
| 1  | Eselon II    | 2      |
| 2  | Eselon III a | 2      |
| 3  | Eselon III b | 4      |
| 4  | IV a         | 14     |
|    | Jumlah       | 20     |

*Sumber:* Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden, hanya 20 orang yang memiliki jabatan struktural, yakni terbanyak eselon IVa sebesar 14 orang, Eselon IIIb sebanyak 4 orang dan Eselon III a dan II masing-masing sebanyak 2 orang. ESELON II merupakan hirarki jabatan struktural lapis kedua, terdiri dari 2 jenjang: ESELON IIA dan ESELON IIB. Jenjang pangkat bagi Eselon II adalah terendah Golongan IV/c dan tertinggi Golongan IV/d. ESELON III merupakan hirarki jabatan struktural lapis ketiga, terdiri dari 2 jenjang: ESELON IIIA dan ESELON IIIB. Jenjang pangkat bagi Eselon III adalah terendah Golongan III/d dan tertinggi Golongan IV/d. ESELON IV merupakan hirarki jabatan struktural lapis keempat, terdiri dari 2 jenjang: ESELON IVA dan ESELON IVB. Jenjang pangkat bagi Eselon IV adalah terendah Golongan III/b dan tertinggi Golongan III/d

### **3. Umur**

Umur merupakan suatu ukuran lamanya hidup seseorang dalam satuan tahun. Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan umur, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

| <b>Umur Responden (tahun)</b> | <b>Jumlah (orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 25 – 30                       | 1                     | 2,36                  |
| 30 – 35                       | 10                    | 23,82                 |
| 35 – 40                       | 10                    | 23,82                 |
| Diatas 40                     | 21                    | 50                    |
| Jumlah                        | 42                    | 100                   |

*Sumber:* Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, 2021

Tabel 5.3. menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur di atas 41 tahun yakni sebanyak 21 orang (50%), antara 35 hingga 40 tahun dan antara 30-35 tahun, masing-masing sebanyak 10 orang (23,82%) dan antara 25 hingga 30 tahun sebanyak 1 orang (2,36%). Umur ini berhubungan dengan kemampuan dan aktivitas seseorang dalam melakukan kegiatan.

#### **4. Jenis Kelamin**

Jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan umur, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.4.**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jumlah (orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Laki-laki            | 27                    | 64,28                 |
| Perempuan            | 15                    | 35,72                 |
| Jumlah               | 42                    | 100                   |

*Sumber:* Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, 2021

Tabel 5.4. menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin pria sebanyak 27 orang (64,28%) dan berjenis kelamin wanita sebanyak 15 orang (35,72%). Secara teoritis, perbedaan lelaki dan wanita adalah natural dan dari perbedaan alami tersebut timbul perbedaan bawaan berupa atribut maskulin dan feminim yang melekat padanya secara alami. Dalam hal kinerja, sesungguhnya tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan.

## 5. Status Perkawinan

Status kawin adalah status PNS dengan pernikahan sah secara hukum adat, agama dan negara. Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan status perkawinan, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.5.**  
**Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan**

| <b>Status Perkawinan</b> | <b>Jumlah (orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Kawin                    | 41                    | 97,62                 |
| Belum Kawin              | 1                     | 2,38                  |
| Jumlah                   | 42                    | 100                   |

*Sumber:* Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, 2021

Tabel 5.5. menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki status kawin sebanyak 41 orang (97,62%) dan hanya sebagian kecil yang belum kawin sebanyak 1 orang (5,66%). Bagi PNS yang telah menikah, mendapatkan tunjangan keluarga (suami atau istri) dan tunjangan anak. Pemberian tunjangan anak pada Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 16 Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 1977 tentang Penggajian PNS dengan ketentuan : (1) Kepada Pegawai Negeri Sipil yang beristeri/bersuami diberikan tunjangan isteri/suami sebesar 5% (lima persen) dari gaji pokok, dengan ketentuan apabila suami isteri kedua-duanya

berkedudukan sebagai Pegawai Negeri, maka tunjangan ini hanya diberikan kepada yang mempunyai gaji pokok lebih tinggi ; (2) Kepada Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai anak atau anak angkat yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, belum pernah kawin, tidak mempunyai penghasilan sendiri, dan nyata menjadi tanggungannya, diberikan tunjangan anak sebesar 2% (dua persen) dari gaji pokok untuk tiap-tiap anak dan (3) Tunjangan anak sebagaimana dalam ayat (2) diberikan sebanyak-banyaknya untuk 3 (tiga) orang anak, termasuk 1 (satu) orang anak angkat.

## 6. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir merupakan pendidikan yang terakhir kali ditempuh oleh responden dan menjadi salah satu dasar dalam penggolongan dan kepangkatan pegawai. Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan status perkawinan, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.6.**  
**Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

| <b>Pendidikan Terakhir</b> | <b>Jumlah (orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| SLTA                       | 9                     | 21,42                 |
| Diploma                    | 5                     | 11,90                 |
| S1                         | 27                    | 64,28                 |
| S2                         | 1                     | 2,38                  |
| <b>Jumlah</b>              | <b>42</b>             | <b>100</b>            |

*Sumber:* Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, 2021

Tabel 5.6. menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 sebanyak 27 orang (64,28%), berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (2,38%) dan berpendidikan SLTA sebanyak 9 orang (21,42%) serta berpendidikan Diploma

sebanyak 5 orang (11,90%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang termasuk tinggi, sehingga diharapkan dapat mendukung pencapaian kinerja yang tinggi.

### 5.1.3. Pengujian Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Menurut Sugiyono (2001:233) *corrected item total correlation* merupakan korelasi antar skor total item, interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai r kritis, jika r hitung > r kritis maka instrument dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *corrected item total correlation* positif di atas angka r tabel. Formulasi koefisien digunakan adalah *Pearson Product Test* dengan Program SPSS versi 23.00 seperti tampak pada hasil pengujian berikut ini :

**Tabel 5.7.**  
**Hasil Uji Validitas Masing-masing Konstruk Variabel Pendidikan**

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| PENDIDIKAN1           | 12.3810                    | 5.656                          | .823                             | .906                             |
| PENDIDIKAN2           | 12.3333                    | 5.252                          | .923                             | .871                             |
| PENDIDIKAN3           | 12.3095                    | 5.390                          | .904                             | .879                             |
| PENDIDIKAN4           | 12.4048                    | 6.442                          | .675                             | .951                             |

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan hasil yang terlihat pada Tabel 5.7, maka terlihat bahwa nilai r hitung > nilai r tabel pada  $df (42-2) = 0,312$ . Dengan demikian, maka dapat

dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada kuisisioner untuk pendidikan adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Untuk mengetahui hasil pengujian validitas untuk butir pertanyaan pada variabel pelatihan, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.8.**  
**Hasil Uji Validitas Masing-masing Konstruk Variabel Pelatihan**

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| PELATIHAN1            | 30.4048                    | 24.100                         | .887                             | .947                             |
| PELATIHAN2            | 30.1429                    | 24.125                         | .875                             | .948                             |
| PELATIHAN3            | 30.1905                    | 23.963                         | .869                             | .949                             |
| PELATIHAN4            | 30.2619                    | 24.344                         | .869                             | .949                             |
| PELATIHAN5            | 30.4048                    | 24.491                         | .832                             | .951                             |
| PELATIHAN6            | 30.1190                    | 22.888                         | .973                             | .942                             |
| PELATIHAN7            | 30.1667                    | 26.435                         | .699                             | .959                             |
| PELATIHAN8            | 30.3095                    | 26.609                         | .672                             | .960                             |

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan hasil yang terlihat pada Tabel 5.8, maka terlihat bahwa nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel pada  $df (42-2) = 0,312$ . Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada kuisisioner untuk variabel pelatihan adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Untuk mengetahui hasil pengujian validitas untuk butir pertanyaan pada variabel disiplin, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.9**  
**Hasil Uji Validitas Masing-masing Konstruk Variabel Disiplin**

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| KEDISIPLINAN1         | 29.5476                    | 19.522                         | .581                             | .933                             |
| KEDISIPLINAN2         | 29.6190                    | 18.095                         | .782                             | .919                             |
| KEDISIPLINAN3         | 29.6429                    | 17.016                         | .902                             | .909                             |
| KEDISIPLINAN4         | 29.8333                    | 18.045                         | .843                             | .915                             |
| KEDISIPLINAN5         | 29.6429                    | 17.113                         | .884                             | .911                             |
| KEDISIPLINAN6         | 29.6667                    | 17.935                         | .791                             | .919                             |
| KEDISIPLINAN7         | 29.7143                    | 18.453                         | .685                             | .927                             |
| KEDISIPLINAN8         | 29.5000                    | 19.329                         | .605                             | .932                             |

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan hasil yang terlihat pada Tabel 5.9, maka terlihat bahwa nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel pada  $df (42-2) = 0,312$ . Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada kuisioner untuk variabel disiplin adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 5.10**  
**Hasil Uji Validitas Masing-masing Konstruk Variabel Kinerja**

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| KINERJA1              | 30.3095                    | 14.707                         | .769                             | .893                             |
| KINERJA2              | 30.0952                    | 14.332                         | .701                             | .899                             |
| KINERJA3              | 30.0714                    | 14.848                         | .717                             | .897                             |
| KINERJA4              | 30.1190                    | 14.498                         | .713                             | .897                             |
| KINERJA5              | 30.0714                    | 14.458                         | .710                             | .898                             |
| KINERJA6              | 30.2857                    | 15.136                         | .706                             | .898                             |
| KINERJA7              | 30.0714                    | 14.848                         | .717                             | .897                             |
| KINERJA8              | 30.1429                    | 14.662                         | .648                             | .903                             |

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan hasil yang terlihat pada Tabel 5.10, maka terlihat bahwa nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel pada  $df (42-2) = 0,312$ . Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada kuisioner untuk variabel kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *corrected item total correlation* positif di atas angka  $r$  tabel. *Corrected item total correlation* merupakan korelasi antar skor total item, interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  kritis, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  kritis maka instrument dinyatakan valid.

## **2. Uji Reliabilitas**

Instrumen dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan *alpha cronbach* yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Apabila  $r_{hit} > 0,60$  maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliabel untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisan data guna menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 5.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel**

| Instrumen                    | Alpha Cronbach | r standar | Keterangan |
|------------------------------|----------------|-----------|------------|
| Pendidikan (X <sub>1</sub> ) | 0,927          | 0,60      | Reliabel   |
| Pelatihan (X <sub>2</sub> )  | 0,957          | 0,60      | Reliabel   |
| Disiplin (X <sub>3</sub> )   | 0,930          | 0,60      | Reliabel   |
| Kinerja (Y)                  | 0,909          | 0,60      | Reliabel   |

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.11, maka terlihat bahwa nilai alpha hitung > nilai r 0,60. Sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa butir pertanyaan yang ada pada kuisioner adalah reliabel (andal) atau jawaban responden terhadap butir pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

#### **5.1.4. Analisis Deskripsi Variabel**

Deskripsi variabel pada penelitian ini terdiri atas 3 (tiga) variabel independen (variabel bebas) yakni pendidikan, pelatihan dan disiplin serta 1 (satu) variabel dependen (variabel terikat) yakni kinerja, sebagaimana dijelaskan berikut ini :

##### **1. Variabel Pendidikan (X<sub>1</sub>)**

Pendidikan merupakan suatu usaha yang sengaja dilakukan baik langsung maupun tidak langsung yang dijalankan seseorang untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Adapun distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator pada variabel pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.12**  
**Deskripsi Variabel Pendidikan**

| Indikator   | Frekuensi Jawaban (orang/%) |    |            |            |            | Rata-rata |
|---|-----------------------------|----|------------|------------|------------|-----------|
|   | STS                         | TS | KS         | S          | SS         |           |
| Semakin tinggi pendidikan, semakin tinggi daya nalar seseorang.                   | -                           | -  | 2<br>4,8   | 23<br>54,8 | 17<br>40,5 | 4,36      |
| Semakin tinggi pendidikan, kemampuan akan semakin meningkat.                      | -                           | -  | 19<br>45,2 | 10<br>23,8 | 13<br>31,0 | 3,85      |
| Saya telah mengenyam pendidikan formal yang menunjang pelaksanaan tugas           | -                           | -  | -          | 26<br>61,9 | 16<br>38,1 | 4,38      |
| Saya pernah mengikuti pendidikan non formal dan sangat membantu pelaksanaan tugas | -                           | -  | -          | 10<br>23,8 | 32<br>76,2 | 4,76      |

Sumber : Lampiran 3

Indikator pertama mengenai keterkaitan tingkat pendidikan dengan daya nalar, sebanyak 17 orang (40,5%) menyatakan sangat setuju dan 23 orang (54,8%) menyatakan setuju serta memiliki nilai rata-rata sebesar 4,36 yang berada pada kategori baik yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyadari arti pentingnya tingkat pendidikan karena mampu meningkatkan kemampuan daya nalar seorang pegawai. Meskipun demikian, ada pula 2 orang responden (4,8%) yang menyatakan kurang setuju, yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak setuju dan beranggapan bahwa tidak ada hubungannya antara tingkat pendidikan dengan kemampuan bernalar dengan baik.

Rata-rata indikator kedua sebesar 3,85 dimana sebanyak 13 orang (31,0%) menyatakan sangat setuju dan 10 orang (23,8%) menyatakan setuju dan masih banyak yang menyatakan kurang setuju yakni sebesar 45,2 % dari total responden (19 orang) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan, kemampuan akan semakin meningkat, yang mencakup kemampuan analitik, kemampuan manajerial maupun kemampuan lain yang menunjang pelaksanaan tugas.

Indikator ketiga mengenai pendidikan formal yang menunjang pelaksanaan tugas sebanyak 16 orang (38,1%) menyatakan sangat setuju dan 26 orang (61,9%) menyatakan setuju serta nilai rata-rata 4,38 (kategori tinggi) menunjukkan bahwa pendidikan formal yang telah ditempuh sangat menunjang pelaksanaan tugas karena penempatan pegawai juga didasarkan pada pendidikan dan pengalaman. Demikian pula dengan indikator keempat dengan rata-rata sebesar 4,76 (kategori tinggi) dimana sebanyak 32 orang (76,2%) menyatakan sangat setuju dan 10 orang (23,8%) menyatakan setuju menunjukkan bahwa selain pendidikan formal, sebagian besar pegawai pernah mengikuti pendidikan non formal seperti kursus dan sangat membantu pelaksanaan tugas.

## **2. Pelatihan**

Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku pegawai. Adapun distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator pada variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.13**  
**Deskripsi Variabel Pelatihan**

| Indikator   | Frekuensi Jawaban (orang/%) |    |    |            |            | Rata-rata |
|---|-----------------------------|----|----|------------|------------|-----------|
|   | STS                         | TS | KS | S          | SS         |           |
| Saya selalu siap mengikuti pelatihan yang dilaksanakan secara internal maupun eksternal | -                           | -  | -  | 11<br>26,2 | 31<br>73,8 | 4,73      |
| Keikutsertaan pegawai dalam Diklat timbul atas dorongan dan kemauan diri sendiri        | -                           | -  | -  | 6<br>14,3  | 36<br>85,7 | 4,85      |
| Materi-materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan maupun tugas peserta diklat        | -                           | -  | -  | 7<br>16,7  | 35<br>83,3 | 4,83      |
| Materi yang disajikan up to date atau sesuai dengan perkembangan saat ini               | -                           | -  | -  | 7<br>16,7  | 35<br>83,3 | 4,83      |
| Metode pelatihan sesuai dengan metode pembelajaran orang dewasa                         | -                           | -  | -  | 15<br>35,7 | 27<br>64,3 | 4,64      |
| Metode pelatihan mampu meningkatkan keterampilan  | -                           | -  | -  | 4<br>9,5   | 38<br>90,5 | 4,90      |
| Setelah mengikuti pelatihan, ada evaluasi terhadap hasil yang dicapai                   | -                           | -  | -  | 21<br>50,0 | 21<br>50,0 | 4,50      |
| Ada umpan balik dari evaluasi terhadap hasil pelatihan                                  | -                           | -  | -  | 21<br>50,0 | 21<br>50,0 | 4,50      |

Sumber : Lampiran 3

Indikator pertama dengan rata-rata sebesar 4,73 (kategori baik) dimana sebanyak 31 orang (73,8%) menyatakan sangat setuju dan 11 orang (26,2%) menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa semua pegawai siap mengikuti pelatihan yang dilaksanakan secara internal maupun eksternal. Indikator kedua dengan rata-rata sebesar 4,85 (kategori baik) dimana sebanyak 36 orang (85,7%) menyatakan sangat setuju dan 6 orang (14,3%) menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa keikutsertaan pegawai dalam Diklat timbul atas dorongan dan kemauan diri sendiri.

Indikator ketiga sebesar 4,83 (kategori baik) dimana sebanyak 35 orang (83,3%) menyatakan sangat setuju dan 7 orang (16,7%) menyatakan setuju bahwa materi-materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan maupun tugas peserta diklat

Indikator keempat sebesar 4,83 (kategori baik) dimana sebanyak 35 orang (83,3%) menyatakan sangat setuju dan 7 orang (16,7%) menyatakan setuju bahwa materi pelatihan yang disajikan up to date atau sesuai dengan perkembangan pada saat mengikuti pelatihan.

Indikator kelima dengan rata-rata sebesar 4,64 (kategori baik) dimana sebanyak 27 orang (64,3%) menyatakan sangat setuju dan 15 orang (35,7%) menyatakan setuju menunjukkan bahwa metode pelatihan sesuai dengan metode pembelajaran orang dewasa, sehingga pegawai sebagai peserta pelatihan terlibat secara langsung dan meskipun terkadang mendapatkan materi yang baru, namun selalu berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya. Sehingga indikator keenam pun dipersepsikan positif oleh sebagian besar pegawai dengan rata-rata bobot sebesar 4,90 (kategori baik) dimana sebanyak 38 orang (90,5%) menyatakan sangat setuju dan 4 orang (9,5%) menyatakan setuju bahwa pelatihan yang telah diikuti dengan metode pembelajaran orang dewasa mampu meningkatkan keterampilan, baik *hard skill* maupun *soft skill*.

Indikator ketujuh sebesar 4,50 (kategori baik) dimana sebanyak 21 orang (50,0%) menyatakan sangat setuju dan 21 orang (50,0%) menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa setelah mengikuti pelatihan, ada evaluasi terhadap hasil yang dicapai. Juga sejalan dengan indikator kedelapan sebesar 4,50 (kategori baik),

dimana sebanyak 21 orang (50,0%) menyatakan sangat setuju dan 21 orang (50,0%) menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa evaluasi hasil pelatihan mendapatkan umpan balik yang akan membantu menentukan relevansi pelatihan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai.

### 3. Disiplin

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator pada variabel kedisiplinan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.14**  
**Deskripsi Variabel Kedisiplinan**

| Indikator  | Frekuensi Jawaban (orang/%) |    |           |            |            | Rata-rata |
|--|-----------------------------|----|-----------|------------|------------|-----------|
|  | STS                         | TS | KS        | S          | SS         |           |
| Saya bekerja sesuai dengan tugas pokok yang telah ditetapkan               | -                           | -  | -         | 14<br>33,3 | 28<br>66,7 | 4,67      |
| Saya patuh terhadap peraturan kerja  | -                           | -  | 4<br>9,5  | 21<br>50,0 | 17<br>40,5 | 4,30      |
| Saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu                           | -                           | -  | -         | 14<br>33,3 | 28<br>66,7 | 4,67      |
| Saya disiplin menggunakan pakaian dinas harian (PDH)                       | -                           | -  | -         | 23<br>54,8 | 19<br>45,2 | 4,45      |
| Saya melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan | -                           | -  | 6<br>14,3 | 13<br>31,0 | 23<br>54,8 | 4,40      |
| Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab                    | -                           | -  | -         | 21<br>50,0 | 21<br>50,0 | 4,50      |
| Tingkat kehadiran saya sangat tinggi                                       | -                           | -  | -         | 12<br>28,6 | 30<br>71,4 | 4,71      |
| Saya selalu menghadiri rapat sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan    | -                           | -  | -         | 22<br>52,4 | 20<br>47,6 | 4,47      |

Sumber : Lampiran 3

Indikator pertama mengenai pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok yang telah ditetapkan, sebanyak 28 orang (66,7%) menyatakan sangat setuju dan 14 orang (33,3%) menyatakan setuju serta memiliki rata-rata sebesar 4,67 (kategori baik) yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai dengan tugas pokok dan fungsinya masing.

Indikator kedua sebesar 4,30 (kategori baik) dimana sebanyak 17 orang (40,5%) menyatakan sangat setuju dan 21 orang (50,0%) menyatakan setuju, namun masih ada 4 orang (9,5%) yang menyatakan kurang setuju yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang patuh terhadap peraturan kerja. Demikian pula dengan ketepatan datang dan pulang dari kantor sebagaimana ditunjukkan oleh indikator ketiga sebesar 4,67 (kategori baik), dimana sebanyak 28 orang (66,7%) menyatakan sangat setuju dan 14 orang (33,3%) menyatakan setuju.

Indikator keempat sebesar 4,45 (kategori baik), dimana sebanyak 19 orang (45,2%) menyatakan sangat setuju dan 23 orang (54,8%) menyatakan setuju yang menunjukkan semua pegawai disiplin menggunakan pakaian dinas harian (PDH). Indikator kelima sebesar 4,40 (kategori baik) dimana sebanyak 23 orang (54,8%) menyatakan sangat setuju dan 13 orang (31,0%) menyatakan setuju dan masih ada 6 orang (14,3%) menyatakan kurang setuju, yang menunjukkan bahwa semua pegawai melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Indikator keenam sebesar 4,50 (kategori baik), dimana sebanyak 21 orang (50,0%) menyatakan sangat setuju dan 21 orang (50,0%) menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa pegawai melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung

jawab. Indikator ketujuh sebesar 4,71 (kategori baik), dimana sebanyak 30 orang (71,4%) menyatakan sangat setuju dan 12 orang (28,6%) menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai sangat tinggi. Demikian pula dengan indikator kedelapan sebesar 4,71 (kategori baik), dimana sebanyak 20 orang (47,6%) menyatakan sangat setuju dan 22 orang (52,4%) menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa pegawai selalu menghadiri rapat sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

#### **4. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya

Kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* organisasi.

Adapun distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator pada variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.15**  
**Deskripsi Variabel Kinerja**

| Indikator   | Frekuensi Jawaban (orang/%) |    |           |            |            | Rata-rata |
|---|-----------------------------|----|-----------|------------|------------|-----------|
|   | STS                         | TS | KS        | S          | SS         |           |
| Saya puas dengan dengan hasil kerja yang telah dicapai.                           | -                           | -  | -         | 23<br>54,8 | 19<br>45,2 | 4,73      |
| Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat tanpa kesalahan                    | -                           | -  | 6<br>14,3 | 13<br>31,0 | 23<br>54,8 | 4,85      |
| Saya bekerja 8 jam dalam sehari   | -                           | -  | -         | 21<br>50,0 | 21<br>50,0 | 4,83      |
| Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan           | -                           | -  | -         | 12<br>28,6 | 30<br>71,4 | 4,83      |
| Saya tidak pernah gagal dalam menyelesaikan tugas.                                | -                           | -  | -         | 22<br>52,4 | 20<br>47,6 | 4,64      |
| Saya menggunakan sumber daya organisasi sesuai dengan yang diharapkan selama ini. | -                           | -  | -         | 23<br>54,8 | 19<br>45,2 | 4,73      |
| Saya selalu bersemangat melakukan tugas sehari-hari                               | -                           | -  | -         | 21<br>50,0 | 21<br>50,0 | 4,83      |
| Saya mampu mengerjakan tugas pokok dan fungsi dengan baik                         | -                           | -  | -         | 12<br>28,6 | 30<br>71,4 | 4,83      |

Sumber : Lampiran 3

Indikator pertama sebesar 4,73 (kategori baik), dimana sebanyak 19 orang (45,2%) menyatakan sangat setuju dan 23 orang (54,8%) menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa pegawai puas dengan dengan hasil kerja yang telah dicapai. Demikian pula dalam hal pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat tanpa kesalahan oleh indikator kedua sebesar 4,85 (kategori baik), dimana sebanyak 23 orang (54,8%) menyatakan sangat setuju dan 13 orang (31,0%)

menyatakan setuju meskipun masih ada 6 orang (14,3%) yang menyatakan kurang setuju.

Pegawai bekerja 8 jam dalam sehari juga kategori baik (rata-rata 4,83) sebagaimana ditunjukkan oleh indikator ketiga, dimana masing-masing 21 orang (50,0%) menyatakan sangat setuju dan setuju. Indikator keempat dengan rata-rata 4,83 (kategori baik), dimana sebanyak 30 orang (71,4%) menyatakan sangat setuju dan 12 orang (28,6%) menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Indikator kelima juga berada pada kategori baik (rata-rata 4,64) yakni pegawai tidak pernah gagal dalam menyelesaikan tugas, dimana sebanyak 20 orang (47,6%) menyatakan sangat setuju dan 22 orang (52,4%) menyatakan setuju.

Indikator keenam sebesar 4,73 (kategori baik), dimana sebanyak 19 orang (45,2%) menyatakan sangat setuju dan 23 orang (54,8%) menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa pegawai menggunakan sumber daya organisasi sesuai dengan yang diharapkan selama ini. Pegawai selalu bersemangat melakukan tugas sehari-hari juga kategori baik (rata-rata 4,83) sebagaimana ditunjukkan oleh indikator ketujuh, dimana masing-masing 21 orang (50,0%) menyatakan sangat setuju dan setuju. Indikator kedelapan dengan rata-rata 4,83 (kategori baik), dimana sebanyak 30 orang (71,4%) menyatakan sangat setuju dan 12 orang (28,6%) menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa pegawai mampu mengerjakan tugas pokok dan fungsi dengan baik.

### 5.1.5. Analisis Inferensial

#### 1. Uji Hipotesis

Pengaruh variabel bebas yaitu iklim organisasi, karakteristik individu dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) diketahui melalui perhitungan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23.00", diperoleh Tabel berikut :

**Tabel 5.16.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel                                 | Koef.Reg          | t.hitung | Probabilitas | r <sup>2</sup> Parsial |
|--|-------------------|----------|--------------|------------------------|
| <i>Pendidikan</i><br>(X <sub>1</sub> )   | 0,476             | 2,904    | 0,006        | 0,269                  |
| <i>Pelatihan</i><br>(X <sub>2</sub> )    | 0,037             | 0,419    | 0,677        | 0,039                  |
| <i>Kedisiplinan</i><br>(X <sub>3</sub> ) | 0,480             | 4,163    | 0,000        | 0,385                  |
| Konstanta : 9,074                        | F. Ratio : 26,225 |          |              |                        |
| R square : 0,674                         | Prob. : 0,000     |          |              |                        |
| Multiple R : 0,821                       | N : 42            |          |              |                        |

Sumber : Lampiran 4

#### a. Pengujian Hipotesis Pertama, Kedua dan Ketiga

Hipotesis pertama menyatakan variabel pendidikan (X<sub>1</sub>), pelatihan (X<sub>2</sub>), dan disiplin (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai t hitung dengan nilai t tabel pada derajat bebas (df=38).

- 1) Nilai t hitung untuk variabel pendidikan sebesar 2,904 > nilai t tabel (df=38) sebesar 2,024; sehingga disimpulkan Ho ditolak, Ha diterima yang berarti bahwa pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- 2) Nilai t hitung untuk variabel pelatihan sebesar  $0,419 <$  nilai t tabel ( $df=38$ ) sebesar  $2,024$ ; sehingga disimpulkan  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 3) Nilai t hitung untuk variabel disiplin sebesar  $4,163 >$  nilai t tabel ( $df=38$ ) sebesar  $2,024$ ; sehingga disimpulkan  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima yang berarti bahwa disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

#### **b. Pengujian Hipotesis Keempat**

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) secara simultan. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai F hitung dengan nilai F tabel pada  $df_{(3)(38)}$ . Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar  $26,225 >$  F tabel pada  $df_{(3)(38)}$  sebesar  $2,85$  ; sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) secara simultan. Adapun besar pengaruh ketiga variabel ini adalah  $0,674$  atau  $67,4\%$  variabel kinerja dipengaruhi oleh pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ) dan sisanya sebesar  $32,6\%$  ( $100\% - 67,4\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

#### **c. Pengujian Hipotesis Kelima**

Tabel 5.10 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, dimana terlihat bahwa nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel disiplin, demikian pula dengan nilai t hitung dan nilai  $r^2$  parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh

yang terbesar adalah berasal dari variabel disiplin dengan besar pengaruh 48,0 %, karena memiliki nilai koefisien regresi terbesar di antara kedua variabel lain. Koefisien regresi menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel *independent* ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel *dependent* (Y) bila besar variabel *independent* lain yang ada dalam model tetap.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Multikolinearitas

Salah satu asumsi model regresi linier klasik adalah tidak terjadinya multikolinieritas antara sesama variabel bebas yang ada dalam model atau dapat dikatakan tidak adanya hubungan linier yang sempurna antara variabel bebas yang ada dalam model. Pengertian multikolinieritas adalah terjadinya korelasi yang sempurna maupun korelasi tidak sempurna tetapi relatif sangat tinggi pada variabel bebas yang ada dalam penelitian ini.

Menurut Santoso (2002 :206–207), deteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni : (1) Besaran VIF disekitar angka 1 (satu) dan angka TOLERANCE mendekati 1 (satu) dan (2) Koefisien korelasi antar variabel *dependent* haruslah lemah (di bawah 0,05). Jika terjadi korelasi kuat, maka terjadi problem multikolinieritas. Ada atau tidaknya multikolinearitas antar variabel bebas dapat ditentukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel, dimana nilai VIF variabel bebas mempunyai nilai di sekitar angka 1 dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1.

**Tabel 5.17.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Matrik Koefisien Korelasi | <i>Collinearity Statistic</i> |       |
|---------------------------|-------------------------------|-------|
|                           | Tolerance                     | VIF   |
| Pendidikan ( $X_1$ )      | 0,613                         | 1,632 |
| Pelatihan ( $X_2$ )       | 0,648                         | 1,542 |
| Disiplin ( $X_3$ )        | 0,520                         | 1,925 |

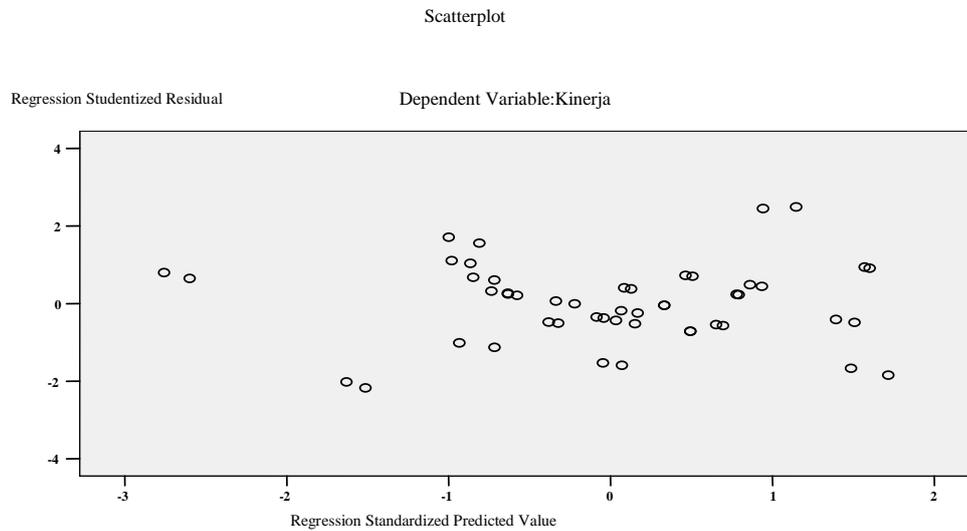
Sumber : Lampiran 4

Tabel 5.17 menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial antara variabel bebas mempunyai nilai toleransi mendekati 1 (satu), sedangkan untuk nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian persamaan regresi di atas tidak terjadi multikolonieritas.

#### **b. Heteroskedastisitas**

Uji asumsi regresi berganda heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas*, dan jika varians berbeda, disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot diagram*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dimana sumbu Y adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-*studentized* (Santoso : 2002 :210). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :



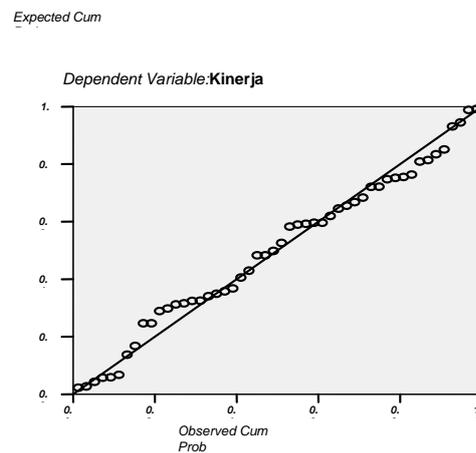
**Gambar 5.5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan suatu grafik regresi dimana titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel bebasnya.

### c. Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso : 2002 : 212).

Deteksi normalitas data digunakan dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada diagonal dari *scatter diagram* (diagram penyebaran data). Dasar pengambilan keputusan yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis itu, maka model regresi memenuhi asumsi-asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, atau bahkan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 5.6**  
**Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil olahan data pada lampiran, diperoleh bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis itu, maka model regresi memenuhi asumsi-asumsi normalitas. Dengan demikian persamaan regresi di atas benar-benar telah memenuhi uji asumsi yakni tidak terjadi multikolinearitas dan heterokedstisitas serta memenuhi asumsi normalitas.

## **5.2. Pembahasan**

### **5.2.1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel pendidikan ( $X_1$ ) bertanda positif, ini berarti bila pendidikan ditingkatkan akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,476 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel pendidikan akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,476 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa ada 3 indikator yang dipersepsikan sangat tinggi oleh responden yakni indikator pertama mengenai keterkaitan tingkat pendidikan dengan kemampuan daya nalar, indikator ketiga pendidikan formal menunjang pelaksanaan tugas dan indikator keempat mengenai pendidikan non formal menunjang pelaksanaan tugas. Sedangkan indikator kedua masih ada persepsi negatif yang menunjukkan bahwa kesadaran bahwa pentingnya pendidikan dalam meningkatkan kemampuan masih perlu mendapatkan perhatian salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi atau mengikuti pendidikan non formal yang akan menambah skill tertentu, seperti keterampilan mengoperasikan komputer.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial ( $r$ ) untuk variabel pendidikan sebesar 0,269. Ini berarti bahwa : variabel pendidikan dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,269 dengan

asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa pendidikan memiliki korelasi yang dengan kinerja pegawai sebesar 26,9% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel pendidikan ( $X_1$ ) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga  $t$ . Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel pendidikan sebesar 2,904 ; Sedangkan besarnya  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar  $\pm 2,024$ . Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan  $H_0$ , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel pendidikan tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juliana, dkk (2015) yang menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan bermanfaat bagi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang karena sudah menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pelayan publik sehingga kinerja pegawai tersebut terfokus pada tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai. Juga sejalan dengan penelitian Pakpahan, dkk (2020) yang menyimpulkan bahwa secara deskriptif, pendidikan memiliki peranan yang cukup baik. Sedangkan secara inferensial, koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0.387 yang

menunjukkan adanya hubungan positif antara pendidikan dengan kinerja, artinya semakin tinggi pendidikan, maka kinerja semakin baik.

## **2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel pelatihan ( $X_2$ ) ternyata bertanda positif, ini berarti bila pegawai mendapatkan pelatihan, akan mendukung kinerja pegawai. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,037 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel pelatihan akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,037 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa semua indikator dipersepsikan positif oleh responden yang menjadi penanda bahwa pegawai selalu siap mengikuti pelatihan yang dilaksanakan secara internal maupun eksternal dimanab keikutsertaannya atas dorongan dan kemauan diri sendiri. Selama pelatihan, pegawai menganggap bahwa materi yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan maupun tugas dan sesuai dengan perkembangan saat ini. Selain itu, metode pelatihan sesuai dengan metode pembelajaran orang dewasa sehingga mampu meningkatkan keterampilan, serta diakhiri dengan evaluasi dan pemberian umpan balik setelah mengikuti pelatihan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel pelatihan sebesar 0,039. Ini berarti bahwa : variabel pelatihan dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,039 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa pelatihan memiliki korelasi

yang cukup besar dengan kinerja pegawai sebesar 3,9% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel pelatihan ( $X_2$ ) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga  $t$ . Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan sebesar 0,419 ; Sedangkan besarnya  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar  $\pm 2,024$ . Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai karena nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penerimaan  $H_0$ , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel pelatihan sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah tidak signifikan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dahmiri dan Sakta (2014) yang menyimpulkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dengan angka koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,253 yang berarti 25,3% perubahan pada variabel kinerja Pegawai ( $Y$ ) dapat diterangkan oleh pengaruh pelatihan ( $X$ ). Demikian pula dengan penelitian Alhudhori (2018) yang menyimpulkan bahwa pelatihan dan Kinerja pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi berlangsung dengan baik, dimana pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi.

### **3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel disiplin ( $X_3$ ) ternyata bertanda positif, ini berarti bila disiplin bertambah akan mengakibatkan kinerja juga bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,480 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel disiplin akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,480 satuan disiplin, bila variabel lainnya konstan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa semua indikator dipersepsikan sangat tinggi yang berarti bahwa pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok yang telah ditetapkan, patuh terhadap peraturan kerja, selalu datang dan pulang kantor tepat waktu, disiplin menggunakan pakaian dinas harian (PDH), selalu melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, kehadiran saya sangat tinggi serta selalu menghadiri rapat sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel disiplin sebesar 0,385. Ini berarti bahwa : variabel disiplin dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,385 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa disiplin memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja sebesar 38,5% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel disiplin ( $X_3$ ) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga  $t$ . Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin sebesar 4,163 ; Sedangkan besarnya  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar  $\pm 2,024$ . Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan  $H_0$ , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel disiplin tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priyandi, dkk (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi disiplin, kepuasan kerja akan semakin tinggi dan kinerja menjadi tinggi. Disiplin adalah alat yang digunakan oleh para pimpinan Kantor Pendidikan untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka mau mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk taat pada semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Juga sejalan dengan penelitian Yuliandi dan Rusdin Tahir (2019) yang menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja, kompetensi, pemberdayaan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori “baik”, namun belum optimal; (2) Disiplin kerja, kompetensi, dan pemberdayaan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja ; dan (3) Disiplin kerja, kompetensi, dan pemberdayaan baik langsung maupun tidak langsung (melalui Kepuasan Kerja) secara simultan dan signifikan terkait kinerja PNS Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia.

Berdasarkan nilai koefisien regresi terbesar, variabel disiplin menunjukkan bahwa pengaruh yang dominan sebesar 48,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin masih menjadi pendorong utama peningkatan kinerja bagi sebagian besar pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan kedisiplinan merupakan faktor pendorong terdepan dalam menimbulkan kinerja pegawai.. Hal ini sejalan dengan penelitian Auw, Charolina Mutiasari Lukito (2016) yang menyebutkan salah satu temuan penelitiannya bahwa variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja adalah disiplin karena nilai koefisien regresi lebih besar daripada kemampuan. Dominasi pengaruh disiplin ini juga menjadi temuan penelitian Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015), Anisa Mukholifah (2017) dan Arum Eka Murti (2018).

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis tentang permasalahan dan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pendidikan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang.
2. Pelatihan tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang
3. Kedisiplinan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang.
4. Pendidikan, pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang.
5. Variabel kedisiplinan dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang

#### **6.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang menunjukkan adanya pengaruh variabel pendidikan, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai maka disarankan beberapa hal yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja yakni :

1. Dapat dilakukan penelitian lanjutan mengenai sejauh mana pengaruh masing-masing indikator variabel, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai dimensi-dimensi variabel yang memberikan kontribusi terhadap kinerja
2. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang harus mendorong agar pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. Hendaknya institusi memberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas pokoknya sehingga dapat meningkatkan keterampilan hardskill maupun softskill.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and settings: a selective literature examination. *Benchmarking an International Journal*, 17(2), 214- 231.
- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.18 No.3 Tahun 2018*.
- Al-Mzary, dkk (2015). Training and its Impact on the Performance of Employees at Jordanian Universities from the Perspective of Employees: The Case of Yarmouk University. *Journal of Education and Practice* www.iiste.org ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online) Vol.6, No.32.
- Ataunur, I., Ariyanto. 2015. Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis Volume 16, Nomor 2, Desember 2015*.
- Ciobanua , A. Androniceanua, A. 2015. Civil Servants Motivation and Work Performance in Romanian Public Institutions. *Procedia Economics and Finance* 30 ( 2015 ) 164 – 174.
- Dahmiri, Sakta, K. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Mankeu, Vol. No. 3 No.1 2014:374-463*
- Dartha, I Ketut. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI Fakultas Ekonomi – Universitas Kanjuruhan Malang* <http://ejournal.ukanjuruhan.ac.id>
- Erwin dan Suhardi . 2020. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Wonder Trend Indonesia. Jurnal EMBA Vol.8 No.3 Juli 2020*
- Ganda, 2018. Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2016. *JOM FISIP VOL. 5 No. 1 April 2018*
- Gerpott, F., Lehmann-Willenbrock, N. & Voelpel, S. (2017). A phase model of intergenerational learning in organizations. *Academy of Management Learning and Education*, 16(2), 193-216.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.

- Hidayati, Siti Noor. 2017. Analisis Kinerja Pegawai Guna Menunjang Kinerja Organisasi Dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat. Jurnal Maksipreneur, Vol. VI, No. 2.
- Hurlock. 2015. Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta: Erlangga
- Irham, Muhammad, dkk. 2013. Psikologi Pendidikan: Teori dan Aplikasi dalam Proses Pembelajaran. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Irawan, B. (2018). Organisasi Formal Dan Informal: Tinjauan Konsep, Perbandingan, Dan Studi Kasus. Jurnal Administrative Reform, Vol 6, No 4. P-ISSN: 2337-7542 E-ISSN: 2615-6709
- Juliana, Hakim, Mustari, (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik, April 2015 Volume 1 Nomor 1.
- Jehanzeb, K. & Beshir, N. (2013). Training and development program and its benefits to employee organization: a conceptual study. European Journal of Business and Management, 5(2) 243-252
- Khan, R., Khan, F. & Khan, M. (2011). Impact of training and development on effectiveness: moderating role of knowledge management process. European Journal of Training and Development, 37(5), 472-488.
- Laia, M. 2019. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, ISSN : 2338-4794, Vol. 5 No. 2.
- Landa, E. 2018. Influence of Training on Employees Performance in Public Institution in Tanzania. International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 2
- Malik, dkk .2020. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama-Airmadidi (Aqua). Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen SDM Perusahaan. Cetakan Kedua. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyani, Sri. 2019. Influence of Education and Training on Motivation and Productivity of Civil Servant Lecturers. Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. VI, No. 1

- Moses, Melmambessy. 2012. Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua. *Media Riset Bisnis & Manajemen* 12.1 .
- Noe, Raymond A. , John R. Hollenbeck, Barry Gerhart., Patrick M. Wright. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Okereke.C.I., Igboke, B.N. 2011. Training, manpower development and job performance: Perception and relevance among civil servants in Ebonyi State, Nigeria. *Journal of Economics and International Finance* Vol. 3(6), pp. 399-406, June 2011 Available online at <http://www.academicjournals.org/JEIF> ISSN 2006-9812
- Pakpahan,E.S. Siswidiyanto, Sukanto. 2020. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No. 1,
- Pradhan dan Jena, 2017. Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research* 5(1) 1–17. Somaiya Institute of Management Studies and Research SAGE Publications [sagepub.in/home.nav](http://sagepub.in/home.nav) DOI: 10.1177/2278533716671630 <http://bpr.sagepub.com>.
- Priyandi, dkk. 2020.The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction as an Intervening Variable on Medan Education Department. *International Journal of Research and Review* Vol.7; Issue: 1; January 2020 E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237
- Saputra, Jeri .2020. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bayti Bahtera Palembang*. *Jurnal EMBA* Vol.8 No.3 Juli 2020
- Saluyi, A.B, Masydzulhak Djamil, Muhamad Arif , Novawiguna. 2020. Effect of Leadership, Motivation and Discipline of Work on Civil Servants Performance. APR 2020 | *IRE Journals* | Volume 3 Issue 10 | ISSN: 2456-8880.
- Setiawan, dkk. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, ISSN : 2338-4794, Vol. 5 No. 2.

- Sinungan, M. 2015. Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Buku Seru. Jakarta.
- Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi 2. (Pendidikan Administratif dan Operatif). Bumi aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed. Methods). Bandung : Alfabeta
- Suwanto dan Priansa. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, A.T., Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Triyanto, Teguh. 2014. Pengantar Pendidikan, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Valle, I., Castillo, M. & Rodriguez-Duarte, A. 2009. The effects of training on organizational performance. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(7), 62-68.
- Yuliandi., Rusdin Tahir. 2019. Work Discipline, Competence, Empowerment, Job Satisfaction, and Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE) ISSN: 2277-3878, Volume-8 Issue-3.*

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### PETUNJUK PENGISIAN

---

1. Bacalah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan baik.
2. Berilah tanda (✓) pada salah satu alternatif jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya.

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama/ Hp. :
2. Alamat :
3. Jenis Kelamin : P  W
4. Tempat Tanggal Lahir:
5. Agama :
6. Pangkat/Golongan :
7. Jabatan :
8. Lama Bekerja :

#### B. PENDIDIKAN

| <b>Indikator</b>  | <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>CS</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| Semakin tinggi pendidikan, semakin tinggi daya nalar seseorang.                   |           |          |           |           |            |
| Semakin tinggi pendidikan, kemampuan akan semakin meningkat.                      |           |          |           |           |            |
| Saya telah mengenyam pendidikan formal yang menunjang pelaksanaan tugas           |           |          |           |           |            |
| Saya pernah mengikuti pendidikan non formal dan sangat membantu pelaksanaan tugas |           |          |           |           |            |

### C. PELATIHAN

| <b>Indikator</b>  | <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>CS</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| Saya selalu siap mengikuti pelatihan yang dilaksanakan secara internal maupun eksternal |           |          |           |           |            |
| Keikutsertaan pegawai dalam Diklat timbul atas dorongan dan kemauan diri sendiri        |           |          |           |           |            |
| Materi-materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan maupun tugas peserta diklat        |           |          |           |           |            |
| Materi yang disajikan up to date atau sesuai dengan perkembangan saat ini               |           |          |           |           |            |
| Metode pelatihan sesuai dengan metode pembelajaran orang dewasa                         |           |          |           |           |            |
| Metode pelatihan mampu meningkatkan keterampilan  |           |          |           |           |            |
| Setelah mengikuti pelatihan, ada evaluasi terhadap hasil yang dicapai                   |           |          |           |           |            |
| Ada umpan balik dari evaluasi terhadap hasil pelatihan                                  |           |          |           |           |            |

### D. KEDISIPLINAN

| <b>Indikator</b>   | <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>CS</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|--|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| Saya bekerja sesuai dengan tugas pokok yang telah ditetapkan               |           |          |           |           |            |
| Saya patuh terhadap peraturan kerja  |           |          |           |           |            |
| Saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu                           |           |          |           |           |            |
| Saya disiplin menggunakan pakaian dinas harian (PDH)                       |           |          |           |           |            |
| Saya melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan |           |          |           |           |            |
| Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab                    |           |          |           |           |            |
| Tingkat kehadiran saya sangat tinggi                                       |           |          |           |           |            |
| Saya selalu menghadiri rapat sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan    |           |          |           |           |            |

E. KINERJA

| <b>Indikator</b>   | <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>CS</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|--|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| Saya puas dengan dengan hasil kerja yang telah dicapai.                          |           |          |           |           |            |
| Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat tanpa kesalahan                   |           |          |           |           |            |
| Saya bekerja 8 jam dalam sehari  |           |          |           |           |            |
| Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan          |           |          |           |           |            |
| Saya tidak pernah gagal dalam menyelesaikan tugas.                               |           |          |           |           |            |
| Sya menggunakan sumber daya organisasi sesuai dengan yang diharapkan selama ini. |           |          |           |           |            |
| Saya selalu bersemangat melakukan tugas sehari-hari                              |           |          |           |           |            |
| Saya mampu mengerjakan tugas pokok dan fungsi dengan baik                        |           |          |           |           |            |