PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA

TERHADAP KINERJA PEGAWAI

DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA LUBUKLINGGAU

**Yodi Wansyah1, Hartati Ratna Juita2, Mochamad Mansur3**

 1Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Sosial Humaniora, Program Studi Manajemen

Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia

**Email:** 1hartatiratna@univbinainsan.ac.id, 2mochamadmansu@gmail.com, 3yodi14@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini fokus pada masalah pengaruh pelatihan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan desain penelitian deskriptif dengan teknik Interview (wawancara),Observasi, Dokumentasi, dan Kusioner (angket) sebagai teknik dalam mengumpulkan datanya. Penelitian ini juga menggunakan sampel sebanyak 40 responden. Hasil penelitian terhadap regresi linear sederhana yaitu hipotesis pertama (H1) ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Y = 12.728+0.803, koefisien korelasi (R) = 0,815, t hitung = 8,675 > tabel 1,685 dan Sig. 0,000 < 0,05, maka H0  ditolak dan Ha diterima. Sedangkan hipotesis kedua (H2) ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Y = 48.769 + 0,171, koefisien korelasi (R) = 0,248, t hitung = 3,158 > ttabel 1,685 dan Sig 0,000 < 0,05 maka H0  ditolak dan Ha diterima. Hal ini juga dilakukan terhadap hipotesis ketiga (H3) yang mana pengujian dilakukan dengan regresi linear yang didapatkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Y=12,390 +0,801+0,004, nilai Uji F Hitungnya 36,865>Ftabel  3,25 dan Sig 0,000. Maka H0 ditolak dan Ha diterima.

kata kunci; pelatihan kerja; disiplin kerja; kinerja pegawai

***Abstract***

*This study focuses on the problem of the effect of job training and discipline on employee performance at the Manpower Office of Lubuklinggau City. This type of research is a quantitative and descriptive research design with interview, observation, documentation, and questionnaire techniques as a technique for collecting data. This study also used a sample of 40 respondents. The results of the research on simple linear regression are the first hypothesis (H1) there is an effect of job training on employee performance Y = 12.728+0.803, correlation coefficient (R) = 0.815, t count = 8.675 > table 1.685 and Sig. 0.000 < 0.05, then H0 is rejected and Ha is accepted. While the second hypothesis (H2) there is an effect of work discipline on employee performance Y = 48.769 + 0.171, correlation coefficient (R) = 0.248, t count = 3.158 > t table 1.685 and Sig 0.000 <0.05 then H0 is rejected and Ha is accepted. This is also done on the third hypothesis (H3) where the test is carried out with linear regression which shows that there is a simultaneous effect of job training and work discipline on employee performance Y=12,390 +0.801+0.004, F Test value Count 36.865>Ftable 3.25 and Sig 0.000. Then H0 is rejected and Ha is accepted.*

 keywords, job training; work discipline; and employee performance

# PENDAHULUAN

# Berdasarkan hasil dari data pelatihan dan wawancara peneliti dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian, masih terdapat pegawai yang belum mengikuti pelatihan sehingga mengakibatkan kurangnya pengetahuan dalam bidangnya dan kurang efektif dalam menjalankan tugasnya. Hal ini perlu dilakukan penelitian agar dapat mengembangkan pengetahuan pegawai dan dapat menjalankan pekerjaannya dengan optimal dan efektif. Selanjutnya peneliti daalam hal disiplin kerja, berdasarkan absensi kepegawaian masih ada pegawai yang datang terlambat sehingga mereka tidak mengikuti apel pagi dan masih ada pegawai yang keluar disaat jam kerja atau langsung pulang ke rumah disaat jam kerja tersebut, hal ini tidak sesuai dengan aturan pemerintah sehingga kurang efisien dalam melakukan pekerjaan. Hasil pengamatan peneliti selanjutnya kinerja pegawai, dari hasil data pelatihan, absensi, dan dokumentasi ada pegawai yang kurang disiplin kerja dan belum mengikuti pelatihan yang mengakibatkan kurang maksimal kinerja pegawai tersebut dan ada pegawai yang kurang mampu dalam menggunakan waktu secara efisien dalam pekerjaannya sehingga kurang maksimal hasil kinerja pegawai tersebut.

# Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau, dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau.
3. Untuk mengetahui pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau.

## METODOLOGI PENELITIAN

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis hubungan dengan variabel bebas dan terikat (Sugiyono, 2019)

1. Uji Koefisien Korelasi

Untuk membuktikan prediksi hubungan suatu variable dalam populasi dengan melihat variable sampel yang berhubungan dan dihitung koefisien antar variable di sampel tersebut. (Sugiyono, 2019)

1. Uji t

Untuk pengujian suatu hubungan antara variabel (X) secara individual terhadap variabel (Y), maka perlu diuji signifikansi korelasi *product moment*.(Sugiyono, 2019)

1. Uji f

Untuk pengujian pengaruh variable bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka harus diuji signifikansinya. (Sugiyono, 2019)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil
2. Uji t
3. Uji t Pelatihan

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 12,728 | 6,326 |  | 2,012 | ,051 |
| ,803 | ,093 | ,815 | 8,675 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

Dari tabel tersebut didapatkan hasil pengujian t bahwa variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja (Y) Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau dengan nilai t-hitung = 8,675 > 1,685 , tingkat signifikan = 0,000 < (α) 0,05, df (n-2) 40-2 = 38 sebesar 1,685. Sehingga disimpukan H0 ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau.

1. Uji t Disiplin

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 31,768 | 11,325 |  | 2,805 | ,008 |
| Disiplin | ,327 | ,103 | ,456 | 3,158 | ,003 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

Dari tabel tersebut, didapatkan bahwa variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau dengan nilai t-hitung=3,158 > 1,685 , tingkat signifikan = 0,003 < (α) 0,05, df (n-2) 40-2 = 38 sebesar 1,685. Sehingga disimpulkan H0  ditolak dan Ha diterima dan variabel ini secara parsial punya pengaruh terhadap kinerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau.

1. Regresi Linear Sederhana
2. Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 12,728 | 6,326 |  |
| ,803 | ,093 | ,815 |
| 1. Dependent Variable: Kinerja
 |

Tabel diatas merupakan olahan SPSS yang digunakan untuk pengujian regresi linear sederhana yang didapatkan constan 12,728 sedang nilai pelatihan (b/koefisien regresi) sebesar 0,803. Persamaan regresinya :

Y=a+bX1

Y=12.728+0,803X1

Penjelasan persamaan regresi :

1. Nilai konstanta 12,728, artinya nilai12,728 tersebut adalah nilai konsisten variabel kinerja
2. Koefisien regresi X1 0,803. Artinya, nilai kinerja bertambah 0,803 tiap penambahan 1% nilai pelatihan. Nilai koefisien ini nilainya positif sehingga pengaruh variabel X1 terhadap Y arahnya juga positif.
3. Variabel Disiplin (X2) Terhadap Kinerja (Y)

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 48,769 | 11,883 |  | 4,104 | ,000 |
| Disiplin | ,171 | ,108 | ,248 | 1,577 | ,123 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

Tabel diatas merupakan olahan SPSS yang digunakan untuk pengujian regresi linear sederhana yang didapatkan constan 48,769 ,nilai disiplin (b/koefisien regresi) 0,171. Persamaannya dapat ditulis:

Y=a+bX2

Y=48.769+0,171X2

Penjelasan persamaan regresi:

1. Nilai konstanta yaitu 48,769, artinya nilai konsisten variabel kinerja adalah 48,769.
2. Koefisien regresi X2 sebesar 0,171 . Artinya, nilai kinerja bertambah 0,171 tiap penambahan 1% nilai pelatihan. Nilai koefisien ini nilainya positif sehingga pengaruh variabel X1 terhadap Y arahnya juga positif.
3. Koefisien Korelasi
4. Uji Koefisien Korelasi Pelatihan (X1)

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|
| 1 | ,815a | ,664 | ,656 | 2,73622 |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan |

Dari tabel tersebut didapatkan bahwa nilai koefisien variabel pelatihan (X1) dan kinerja (Y) 0,815 diinterval 0,000-1,000. Artinya kedua variabel tersebut pengaruhnya sangat kuat dan searah karena nilai korelasinya positif.

1. Uji Koefisien Korelasi Disiplin (X2)

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|
| 1 | ,248a | ,061 | ,037 | 4,57648 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin |

Hasil uji didapatkan bahwa nilai koefisien variabel disiplin (X2) dan kinerja (Y) 0,248 diinterval 0,000-1,000. Artinya kedua variabel tersebut pengaruhnya sangat kuat dan searah karena nilai korelasinya positif.

1. Uji f

|  |
| --- |
| **ANOVA** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 564,630 | 2 | 282,315 | 36,865 | ,000b |
| Residual | 283,345 | 37 | 7,658 |  |  |
| Total | 847,975 | 39 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan |

Nilai F hitung 36,865 > Ftabel 3,25, tingkat signifikan 0.000 < Ftabel (α) 0,05, df=(n-k-1) = 40 responden – 2 (jumlah variabel independen) – 1 =337 yaitu 3,25. Hal ini yang menjadikan Ho ditolak dan Ha diterima. Secara simultan kedua variabel ini (pelatihan dan disiplin) punya pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesisnya diterima.

2. Pembahasan

 Setelah dilakukan penelitian pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Hasil hipotesis pertama yakni nilai koefisien uji t lebih besar dibanding nilai t-hitung tabel distribusi uji-t yaitu nilai t-hitung = 8,675 > t-tabel 1,685 (α) 0,05, df=(n-2) = 40 responden – 2 = 38 adalah sebesar 1,685, nilai signifikannya 0,000. Hal ini yang menyebabkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dan kedua variabel ini punya siginifikan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau secara parsial. Dengan regresi linear sederhana kemudian dilakukan analisis perhitungan, hasil nilai B = 0,803 dengan nilai konstanta (a) = 12,728 dan koefisien korelasi kedua variabel 0,815. Terbukti bahwasanya kedua variabel ini memiliki hubungan kuat dan nilai korelasi positif. Hasil ini sesuai penelitian sebelumnya, antara lain yaitu letaknya ditujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap pegawai kementrian, penelitian sebelumnya melakukan survey 50 pegawai dengan pendekatan kuantitatif. Hasilnya, hipotesis (uji t) pada variabel kompensasi pengaruhnya signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dikarenakan thitung 2,501 lebih besar dari t-tabel 0,042.
2. Hasil hipotesis kedua yakni nilai koefisien uji t lebih besar dibanding nilai t-hitung tabel distribusi uji-t yaitu nilai t-hitung = 3,158 > t-tabel 1,685 (α) 0,05, df=(n-2) = 40 responden – 2 = 38 adalah sebesar 1,685, nilai signifikannya 0,003. Hal ini yang menyebabkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dan kedua variabel ini punya siginifikan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau secara parsial. Dengan regresi linear sederhana kemudian dilakukan analisis perhitungan, hasil nilai B = 0,171 dengan konstanta (a) = 48,679, koefisien korelasi kedua variabel 0,815. Terbukti bahwasanya kedua variabel ini memiliki hubungan kuat dan nilai korelasi positif. Hasil ini sesuai penelitian sebelumnya,, letaknya pada pengaruh disiplin kerja dan terhadap karyawan di PT BPR Sejatera Batam, survey 105 pegawai. Hasilnya, pengaruh koefisien beta 0,728 atau 72,8% artinya peningkatan 72,8% untuk tiap 1 poin variabel X1. Dan koefisien beta 0,35 atau 33,5% artinya peningkatan 35% untuk tiap 1 poin variabel X2 . Hasil uji F 131,371>f tabel sebesar 3,09.
3. Hasil uji F hitung didapat bahwa nilai F hitung diperoleh adalah sebesar 36,865 dan tingkat signifikansi secara serentak sig F adalah 0,000 < Ftabel = 3,25 yang didapatkan dari (α) = 0,05 df = n-k-1 = 40-2-1 = (32,5), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hipotesis ketiga (H3) adanya pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu pelatihan dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap varibel terikat yaitu kinerja, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, diantaranya adalah pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhaadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia. Sampel sebanyak 50 orang, hasil penelitian ini adalah penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,1%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung > t tabel (6,152 > 2,011), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (BNI). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,0%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung > t tabel atau (6.520 > 2.011) sehingga H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (BNI).

# KESIMPULAN

# Berikut kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan secara parsial dan simultan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau :

1. Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau yaitu t hitung = 8,675 lebih besar banding t tabel = 1,658, signifikannya = 0,000 < (α) 0,05 df (n-2) 40-2 = 38 sebesar 1,685. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima dan kedua variabel punya pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. Selain itu didapatkan koefisien korelasi = 0,815. Nilai koefisien ini terletak diinterval 0,800-0,1000. Hal ini menunjukan bahwasanya variabel pelatihan kerja (X1) dan variabel kinerja (Y) pengaruhnya kuat dan searah.
2. Pengujian yang dilakukan peneliti untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau yaitu t hitung = 3,158 lebih besar banding t tabel = 1,658, signifikannya = 0,003 < (α) 0,05 df (n-2) 40-2 = 38 sebesar 1,685. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima dan kedua variabel punya pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. Selain itu didapatkan koefisien korelasi = 0,248. Nilai koefisien ini terletak diinterval 0,200-0,399. Hal ini menunjukan bahwasanya variabel pelatihan kerja (X1) dan variabel kinerja (Y) pengaruhnya kuat dan searah.
3. Pengujian yang dilakukan peneliti untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau yaitu F hitungnya 36,865 > Ftabel = 3,25, tingkat signifikansi 0,000 < (α) 0,05 df = (n-k-1), yakni 40 responden – 2 (jumlah variabel independen) – 1 = 37 adalah sebesar 3,25. Sehingga menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima dan kedua variabel independen tersebut (pelatihan dan disiplin) secara simultan pengaruhnya signifikan bagi variabel kinerja, maka hipotesis diterima karena kebenarannya terbukti.

# Daftar Pustaka

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. *alfabeta*.

Ginanjar, M. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Utama Lestari di Bandung*. 15–46.

Iriana, F. (2017). *Metode Penelitian Terapan*. *penerbit parama ilmu*.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. *rajagrafindo persada*.

Ilyas, J. N., & Primadi, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat*. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, *2*(1), 17–26.

Mauli, T. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam*. *7*(1), 220–237.

Priansa, M. S. dan D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci*. *alfabeta.*

Riduwan. (2019). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. *alfabeta*.

Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Bumi Aksara*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. *alfabeta*.

Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. *pustaka baru press*.

*Undang-undang No 13 Pasal 1 Ayat 1 Tahun 2019*. (n.d.).