

## **Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo**

*Robiyati Podungge*

*Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia*

*Email: [robiyatipodungge@ung.ac.id](mailto:robiyatipodungge@ung.ac.id)*

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of discipline and training on employee performance at the Paguyaman District Office, Boalemo Regency. The method used in this research is quantitative method and analyzed using multiple linear regression. The sample in this study were employees who worked at the Paguyaman sub-district office, Boalemo district. The sampling method used is the saturated sampling technique. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires or questionnaires with a sample of 39 respondents. The results show that partially discipline has a significant effect on employee performance, it can be seen from the calculation of  $t_{count} (2.538) > t_{table} (1.688)$  meaning  $H_01$  is rejected and  $H_a1$  is accepted. Partially, training has a significant effect on employee performance, it can be seen from the calculation of  $t_{count} (6,167) > t_{table} (1,688)$  meaning  $H_02$  is rejected and  $H_a2$  is accepted. Simultaneously the independent variables Discipline and Training together have a significant effect on the dependent variable of Employee Performance as seen from the calculation of  $F_{count} (348.958) > F_{table} (3.26)$  means  $H_03$  is rejected and  $H_a3$  is accepted. Then the R Square value is 0.960, this value indicates that 96% of the Employee Performance variable at the Paguyaman Sub-district Office, Boalemo Regency can be explained by the Discipline and Training variable, while the remaining 4% can be explained by other variables not examined in this study. Thus, the research hypothesis is tested for truth and can be accepted.*

**Keywords:** *Discipline; Training; Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar angket atau kuesioner dengan jumlah sampel 39 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari perhitungan  $t_{hitung} (2,538) > t_{tabel} (1,688)$  berarti  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima. Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari perhitungan  $t_{hitung} (6,167) > t_{tabel} (1,688)$  berarti  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima. Secara simultan variabel bebas Disiplin dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai dilihat dari perhitungan  $F_{hitung} (348,958) > F_{tabel} (3,26)$  berarti  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima. Kemudian nilai R Square adalah sebesar 0,960, nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 96% variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin dan Pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian maka hipotesis penelitian teruji kebenarannya dan dapat diterima.

**Kata Kunci:** *Disiplin; Pelatihan; Kinerja Pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menyangkut tenaga kerja manusia, yang intinya merupakan penopang operasional suatu kegiatan lembaga atau instansi yang setara dengan tujuan lembaga tersebut. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap lembaga atau instansi diharapkan dapat memanfaatkan semua potensi yang ada dalam dirinya seoptimal mungkin. Hal ini dirasa perlu karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu aset

perusahaan atau Lembaga yang paling berharga akan berhadapan dengan tantangan dunia kerja. Sumber daya manusia berhubungan dengan kinerja. Kinerja merupakan salah satu kunci sukses dari seorang pegawai/karyawan dalam tingkatan individu maupun organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Miner (1990) kinerja adalah bagaimana pegawai diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana pegawai harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Sehingga sebuah organisasi akan berjalan sebagaimana tujuan yang ingin dicapai apabila organisasi itu selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2005:52) disiplin kerja merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu untuk mendapatkan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan proses pelaksanaan pekerjaan.

Pelatihan yang diberikan kepada pegawai merupakan hal yang penting dalam mendorong pegawai dalam bekerja dengan efektif dan efisien. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan kinerja pegawai, yang juga dikarenakan para pegawai telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini menunjukkan keberhasilan seorang pimpinan dalam mendorong gairah kerja dan semangat kerja selalu berusaha agar bawahannya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Paguyaman berlokasi di Jl. Trans Sulawesi, Desa Molombulahe, Kecamatan Paguyaman, Kabupaten Boalemo, karena lokasinya yang strategis, objek tersebut sesuai dengan permasalahan penelitian. Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo mempunyai tugas melaksanakan kewenangan yang dilimpahkan oleh kepala daerah untuk menangani urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan di wilayah kecamatan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Desember 2020 sampai dengan bulan November 2021.

Penelitian ini terdiri atas tiga variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang kemudian menjelaskan hubungan atau pengaruh kedua variabel tersebut. Variabel bebas adalah Disiplin dan Pelatihan sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Jumlah populasi adalah 42 orang, yang termasuk dalam pegawai ASN berjumlah 39 orang dan 3 orang lainnya termasuk dalam pegawai honorer. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 39 orang/responden yang tergolong dalam pegawai ASN di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Parsial

**Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis**

Model	Nilai Koefisien ( $t_{hitung}$ )	Signifikansi	$t_{tabel}$	Keterangan
Disiplin	2,538	0,01	1,688	Berpengaruh Signifikan
Pelatihan	6,167	0,00	1,688	Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa nilai signifikansi Disiplin lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai ( $0,00 < 0,05$ ), dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin sebesar

$2,538 > t_{\text{tabel}} 1,688$ .  $t_{\text{hitung}}$  yang diperoleh lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$ , maka dari itu  $H_{a1}$  yang menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo diterima.

Selanjutnya berdasarkan analisis hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Pelatihan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai ( $0,00 < 0,05$ ), dan nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel Pelatihan sebesar  $6,167 > t_{\text{tabel}} 1,688$ .  $t_{\text{hitung}}$  yang diperoleh lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$ , maka dari itu  $H_{a2}$  yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo diterima.

#### Hasil Uji Simultan

**Tabel 2. Hasil Uji Simultan**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
<b>Model</b>		<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<b>1</b>	Regression	2160,990	2	1080,495	348,958	,000 <sup>b</sup>
	Residual	111,468	36	3,096		
	Total	2272,458	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel di atas dilihat nilai signifikan untuk pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $F_{\text{hitung}}$  penelitian ini sebesar  $348,958 > F_{\text{tabel}} 3,26$ . Jika kedua nilai  $F$  ini dibandingkan, maka nilai  $F_{\text{hitung}}$  yang diperoleh jauh lebih besar  $F_{\text{tabel}}$  sehingga  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya variabel bebas (Disiplin dan Pelatihan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo).

Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan besarnya koefisien korelasi yakni sebesar 0,980. Atau dengan kata lain, hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat yakni sebesar 98%. Sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin dan Pelatihan memiliki hubungan yang erat dengan variabel Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo.

Kemudian untuk pengujian besar pengaruh (Kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat) menggunakan R Square, hasil nilai R Square adalah nilai sebesar 0,960. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 96% variabel Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo dapat dijelaskan oleh Disiplin dan Pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### PEMBAHASAN

##### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari jawaban responden yang telah diteliti dapat diketahui bahwa disiplin dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo. Variabel disiplin memiliki nilai positif artinya semakin besar nilai disiplin kerja dengan ini dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai.

##### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari jawaban responden yang telah diteliti dapat diketahui bahwa pelatihan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo. Variabel pelatihan memiliki nilai positif artinya semakin baik pelatihan yang diberikan dengan ini dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai. Searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Alhudori, 2018) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari jawaban responden yang telah diteliti dapat diketahui bahwa disiplin dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo. Variabel disiplin dan pelatihan memiliki nilai positif artinya semakin baik disiplin dan pelatihan yang diberikan dengan ini dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mangkuprawira (2007), Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Kemudian menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas pegawai dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Penelitian ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hartono & Siagian, 2020) Disiplin dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo. Hal ini berarti dengan meningkatkan disiplin menjadi lebih baik maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo akan ikut meningkat.
2. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo. Hal ini berarti jika pelatihan yang diadakan lebih baik lagi maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo juga akan lebih baik.
3. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo

### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Terkait disiplin, sebaiknya pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan terhadap bawahan karena dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan baik pula sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo.
2. Terkait pelatihan, peserta pelatihan sebaiknya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan karena pelatihan merupakan program penunjang demi meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo. Apabila peserta pelatihan memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti program pelatihan maka akan berdampak pada pelaksanaan pekerjaan yang efektif sehingga kinerja pegawai meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan disiplin, pelatihan dan kinerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Teori, Kasus dan Solusi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Setiawan, Budi. (2015). Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial dan Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Andi.