

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA TOMOHON

Reynaldo Ch Aotama¹, Githa IIs Rumambi², Cristian Sanger³

^{1,2}Dosen Fakultas Manajemen Bisnis dan Komunikasi Universitas Sariputra Indonesia Tomohon

³Mahasiswa Fakultas Manajemen Bisnis Dan Komunikasi, Universitas Sariputra Indonesia Tomohon

Coprespondent Author: reynaldoaotama@unsrittoohon.ac.id

Abstract - Every organization has goals, the ability of the organization in which the achievement of goals can be known based on the performance of employees, the duties and responsibilities given to employees when there are no activities, then the goals or objectives of organizational subdivisions are not reached. Human resource management / human resources is a general field including aspects of planning, organizing, implementing and controlling. Human resources are considered the most important in achieving organizational or company goals. The purpose of this study was to determine the effect of training and work discipline on employee performance. The research location is at the Education and Culture Office of the City of Tomohon. In this study using quantitative methods with a total sample of 77 people or all employees. the sampling method is saturated sampling. Collecting data by giving questionnaires to respondents, interviewing employees, and also viewing the required documents. The results of this study conclude: 1) Training (X1) has a significant and positive effect on the Employee Performance variable (Y). 2) Work Discipline (X2) has a significant and positive influence on Employee Performance (Y). 3) Training (X1) Work Discipline (X2) together has a positive and significant effect on employee performance (Y). Conclusion : the training variabel (X1) has a positive and significant influence performance (Y) of the tomohon city education and culture office, work discipline variabel (X2) has a positive and significant influence onn employee performance (Y) of the education and culture office of the city of tomohon, the variabel of training (X1) and work discipline (X2) together have a positive and significant influence on employee performance (Y) of the tomohon city education and culture office

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak – Pelatihan dan disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para pegawai yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina pegawai agar mampu untuk bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri pegawai. Disiplin merupakan kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi segala aturan yang telah diterapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian di dinas pendidikan dan kebudayaan kota tomohon. Dalam Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel adalah 77 orang atau seluruh pegawai. metode pengambilan adalah sampling jenuh. Pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada responden, wawancara dengan para pegawai, dan juga melihat dokumen yang diperlukan. Hasil penelitian ini menyimpulkan: 1) Pelatihan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai . 2) Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai . 3) Pelatihan Disiplin Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai . Variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tomohon. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan dan kebudayaan kota Tomohon. Variabel pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Tahun 2022 merupakan tahun ketiga periode Rencana Strategis (Renstra) Kemendikbudristek. Sesuai dengan Rencana

Kerja Pembangunan (RKP) Tahun 2022, Rencana Kerja yang ditetapkan oleh Kemendikbudristek mengacu pada program prioritas nasional yang telah ditetapkan

dalam RKP tersebut, yakni mendukung pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan berdaya saing. Sejalan dengan arah kebijakan nasional tahun .

Hasil suatu jabatan dapat dinilai dengan pameran para pekerjanya, karena wakil merupakan sumber daya utama dalam perkumpulan, karena tanpa mereka perkumpulan tidak akan berjalan, selain pelaksanaan, wakil juga secara efektif ikut serta dalam menyusun kerangka, siklus. dan tujuan yang dapat dicapai. Untuk mencapai tujuan dan misi perusahaan, setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Produktivitas karyawan meningkat ketika SDM berfungsi secara efektif, dan sebaliknya. Dengan kata lain, kelangsungan hidup jangka panjang organisasi tergantung pada seberapa baik karyawannya melakukan pekerjaan mereka. Kinerja diukur dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka lakukan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Modal fisik, seperti modal finansial dan modal non finansial, juga diperlukan selain modal manusia. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan setiap jenis modal. Jika pengelolaan modal manusia berhasil, kinerja semua jenis modal akan berhasil. Pencapaian tujuan lembaga membutuhkan sumber daya manusia berkualitas tinggi yang dapat memberikan kontribusi signifikan bagi lembaga. Oleh karena itu, staf harus dikelola dengan baik sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Kesuksesan lembaga sangat bergantung pada kinerja masing-masing individu. Oleh karena itu, instansi harus melakukan evaluasi kinerja untuk mengetahui peran dan kontribusi pegawainya dalam pengembangan fasilitas di daerah.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang umum termasuk segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap paling penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia adalah

kebutuhan setiap organisasi atau perusahaan yang menyebabkan keharusan dari setiap organisasi untuk terus memantau partisipasinya dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Sutrisno (2020), “disiplin” mengacu pada perilaku seseorang yang sesuai dengan kebijakan, prosedur, atau disiplin kerja. Mentalitas yang ada, cara berperilaku dan aktivitas, baik yang tersusun maupun tidak tertulis, sesuai dengan prinsip hierarkis. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja memastikan kelancaran penyelesaian tugas dan pemeliharaan ketertiban untuk bisnis dan organisasi untuk mencapai kesuksesan. Suasana kerja yang baik dapat meningkatkan skor kerja bagi perwakilan yang menyelesaikan pekerjaan. agar pegawai secara sadar dapat melaksanakan tanggung jawabnya serta menggunakan tenaga dan pikirannya secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai suatu organisasi atau bisnis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilannya. Setiap organisasi atau bisnis mengharapkan pegawai memiliki keterampilan atau prestasi karena mereka akan memberikan kontribusi terbaik bagi bisnis jika mereka memiliki keduanya. Dengan kata lain, Pelatihan dan kinerja karyawan perusahaan menentukan umur panjangnya. Mempersiapkan adalah kerangka pembelajaran yang mencakup keterampilan, rencana, aturan, dan perilaku untuk lebih mengembangkan kapasitas perwakilan (sefriady, dea fanny 2018). Menurut Astuti dan Sari (2018), pelatihan kerja merupakan upaya untuk meningkatkan persepsi dan penilaian kompetensi dengan meningkatkan keahlian dan keterampilan teknis. Berdasarkan gambaran tersebut, maka cenderung dianggap perlu dilakukan pendalaman atau pemeriksaan ini penting karena persiapan dapat membantu para pekerja dalam mengembangkan kemampuan, kemampuan dan pengetahuannya, terutama yang berkaitan dengan kewajiban pokoknya. karena

karyawan akan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka di masa depan jika pelatihan diberikan. serta kelebihan dari penyiapan sumber daya manusia ini adalah untuk mengusahakan penguasaan/kemampuan perwakilan yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga sifat penyajiannya meningkat untuk memberikan manfaat bagi kemajuan organisasi atau pendirian. Perusahaan yang mampu berkembang karena pegawainya telah mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing selalu membutuhkan tenaga kerja yang mahir di bidangnya. Pelatihan adalah salah satu cara terbaik untuk mengukur kemampuan karyawan dan keuntungan perusahaan karena dapat membantu perusahaan menghindari risiko besar dengan memberikan pelatihan kepada pegawainya.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kota tomohon. Sampel yang dipakai 77 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *total sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t (Uji Parsial)

Dari tabel 4.8 dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,280 dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0,420 dengan konstanta sebesar 2,892 sehingga model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Berdasarkan persamaan regresi di atas ini mengenai variabel- variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja ,maka dapat di jelaskan sebagai berikut

- Nilai konstanta yang didapat sebesar, 2,892 maka memiliki arti bahwa apabila variable Pelatihan dan Disiplin Kerja kerja nilai konstantanya diasumsikan bernilai 0 maka nilai kinerja pegawai adalah 2,892.

- Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan bernilai 0,280 positif sebesar maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel kompensasi akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0,280.

- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,480 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel lingkungan kerja akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0,480.

(Constant)	2,892	2,668		1,084	,282
PELATIHANI(X_1)	,280	,101	,254	2,775	,007
DISIPLIN KERJA (X_2)	,420	,072	,537	5,864	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Uji F (Uji Simultan)

Regresi	240,697	2	120,349	28,900	,000
Residual	308,160	74	4,164		
Total		76			

a. dependen vatiabel : Kinerja Pegawai

b. prediktors (Constant) Disiplin Kerja,Pelatihan

Dari hasil uji F di dapat F_{hitung} adalah 28,900 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui F_{hitung} 28,900 $> F_{tabel}$ 3.12 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Di sini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Variabel pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas

Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tomohon.

- Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas pendidikan dan kebudayaan kota Tomohon.
- Variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon.

SARAN

- Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja mampu mempengaruhi dan meningkatkan Kinerja Pegawai sehingga kondisi pelatihan dan disiplin kerja tersebut patut untuk diperhatikan oleh pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon sehingga hal ini memberi semangat dan kenyamanan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Sefriady, Dea Fanny, and Donant Alananto Iskandar. "Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan." *Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi)* 2.1 (2018): 57-68.

Sutrisno, Yudhea, Djoko Setyadi, and Ledy Setyawati. "Pengaruh pengawasan dan kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai bapenda provinsi kalimantan timur." *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)* 5.4 (2020)

Astuti, Rini, Limay Yachsa Akbar, and Lailan Safina Hasibuan. "Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan." *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*. Vol. 1. No. 1. 2021