

Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta

Arya Pratama Yunianto^{1*}, Irwin Sukrisno Sugeng²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika Jatiwaringin
Jl. Raya Jatiwaringin No.18, Jakarta Timur, Indonesia.

e-mail koresponden: arya.tamaa19@gmail.com

Submit: 10-07-2024 | Revisi : 24-07-2024 | Terima : 24-08-2024 | Terbit online: 26-08-2024

Abstrak - Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam pertumbuhan perusahaan secara optimal. Peningkatan kinerja pegawai harus dilakukan tiap pegawai untuk memajukan perusahaan, karena keberlangsungan perusahaan diperoleh dari bagaimana kinerja yang dilakukan oleh pegawai nya. Perusahaan menyediakan alat, sarana, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara pegawai berkewajiban untuk memberikan etos kerja, disiplin yang baik untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Teknik pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji T, dan uji koefisien determinan secara simultan serta secara parsial. Dari hasil penelitian secara parsial untuk variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ atau hipotesis diterima, untuk variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,076 > 0,05$ atau hipotesis ditolak. Sedangkan secara simultan variabel disiplin dan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin, Pelatihan, Kinerja Pegawai.

Abstract - Employee performance is one of the key factors in optimal company growth. Improving employee performance must be carried out by each employee to advance the company, because the sustainability of the company is obtained from how the performance carried out by its employees. The company provides tools, facilities, training facilities, and other work infrastructure, while employees are obliged to provide work ethic, good discipline to continuously improve work results. The population in this study were all employees at the DKI Jakarta Education Office. While the sample in this study were 60 employees. The data analysis method used is multiple regression analysis. Data testing techniques use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, F tests, T tests, and simultaneous and partial determinant coefficient tests. From the research results partially for the discipline variable affects employee performance with a significance value of $0.00 < 0.05$ or the hypothesis is accepted, for the training variable affects employee performance with a significance value of $0.076 > 0.05$ or the hypothesis is rejected. While simultaneously the discipline variable and the training variable have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.00 < 0.05$.

Keywords: Discipline, Training, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Salah satu sumber kekuatan terpenting yang dimiliki organisasi adalah pegawainya, baik pada organisasi sosial maupun instansi pemerintahan. Dengan demikian, setiap pegawai dituntut untuk memahami peranan dalam bekerja seperti deskripsi kerja, wewenang, dan menerima konsekuensi ketika bekerja. Agar tercapainya tujuan organisasi, pegawai harus bekerja secara produktif dan efisien. Untuk menambahkan potensi pegawai, perusahaan melaksanakan pelatihan supaya kualitas dan kinerja pegawai menjadi lebih baik dibanding sebelumnya. Dengan demikian, pegawai akan semakin percaya diri dan terampil.

Kinerja adalah hasil kerja individu dalam melaksanakan kewajibannya (Silaen et al., 2021). “Kinerja yang bagus ialah kinerja yang dilakukan secara optimal oleh karyawan untuk mendorong tercapainya tujuan organisasinya ataupun instansinya, sehingga organisasi atau instansi mendapatkan profit. Ketika kinerja meningkat atau menurun, hal tersebut akan memberikan dampak terhadap pengembangan karir pegawai.”

Salah satu faktor yang mempengaruhi performa adalah disiplin kerja. “Disiplin kerja di antara karyawan adalah kekuatan yang muncul di dalam diri mereka dan memotivasi mereka untuk bersedia menyesuaikan diri



dengan aturan, hukum, dan standar perilaku dan nilai kerja yang tinggi. (Sa'adah et al., 2022).” Disiplin kerja karyawan menuntut adanya sikap kesanggupan, sejauh mana seseorang mematuhi dan menghormati hukum yang mengaturnya serta menunjukkan kesungguhan kerja sama tim dalam suatu bisnis dan merupakan jenis pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur.

“Pelatihan kerja merupakan program yang dibuat untuk memberikan informasi dan kemampuan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk posisi mereka saat ini. (Cahya, Rahmadani, et al., 2021).” Pelatihan pegawai perlu dilakukan secara terstruktur dan terus menerus. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai yang dibutuhkan, sehingga pelatihan yang telah diberikan tidak sia – sia. Agar pelatihan dapat dilakukan dengan baik, dan ditetapkan suatu program pelatihan pegawai.

Menurut (Cahya, Damare, et al., 2021) terdapat beberapa indikator, sebagai berikut: 1) Ketepatan 2) Waktu Hadir Dalam Bekerja, 3) Ketaatan Dalam Standar Kerja, 4) Kepatuhan Terhadap Peraturan, 5) Tingkat Kewaspadaan, 6) Bekerja Etis. Menurut (Dari et al., 2021) terdapat tiga faktor dari disiplin, yaitu: 1) Pengawasan Pemimpin, 2) Sanksi dan Hukuman, 3) Ketegasan Pimpinan. Menurut (Wahyuningsih, 2019) terdapat lima indikator pelatihan, yaitu: 1) Tujuan Pelatihan, 2) Materi, 3) Metode yang digunakan, 4) Kualifikasi Peserta, 5) Kualifikasi pelatih (instruktur). Menurut (Yeni Setiani, 2023) terdapat beberapa faktor pelatihan, sebagai berikut: 1) Isi Pelatihan, 2) Metode Pelatihan, 3) Sikap dan Ketrampilan Instruktur, 4) Lama Waktu Pelatihan, 5) Fasilitas Pelatihan. Indikator Kinerja Pegawai menurut (Silalahi et al., 2022) terdapat enam indikator kinerja pegawai, yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketetapan Waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian, 6) Komitmen Kerja. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai menurut (Pusparani, 2021) terdapat beberapa faktor kinerja pegawai, sebagai berikut: 1) Sikap dan Mental (Disiplin, Motivasi, dan Etika Kerja), 2) Pendidikan, 3) Manajemen Kepemimpinan, 4) Tingkat Penghasilan, 5) Kesehatan, 6) Jaminan Sosial, 7) Iklim Kerja, 8) Saran dan Prasarana Kerja, 9) Teknologi, 10) Kesempatan Berprestasi, 11) Ketrampilan.

2. Metode Penelitian

Menurut Arikunto dalam (Veronica et al., 2022) Pendekatan penelitian kuantitatif dapat diartikan pendekatan yang menggunakan angka-angka dengan tujuan merepresentasikan temuan-temuan penelitian mulai dari pengumpulan data hingga interpretasi dan penyajian data.

2.1. Populasi

Sugiyono mengemukakan pada (Masturi et al., 2021) Populasi merupakan kategori untuk penyamarataan yang terdiri dari item atau orang yang telah dipilih peneliti untuk diperiksa dan dari mana kesimpulan kemudian dibuat. Subjek dari penelitian ini ialah pegawai di Dinas Pendidikan DKI berjumlah 150 pegawai, hal tersebut sebagai populasi.

2.2. Sampel

Menurut (Fauzia Khairunnisa, 2020) Sampel mewakili ukuran dan susunan populasi. Peneliti dapat menentukan bahwa sampel adalah seluruh bagian dari masalah yang diamati dari seluruh populasi berdasarkan definisi yang telah diberikan. Penelitian ini memakai cara *non-probability*, menggunakan rumus slovin dengan sampel sebanyak 60 orang. Berikut rumus slovinnya:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \quad (1)$$

Keterangan : n = jumlah sampel, N = Jumlah populasi, e = batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel alias tingkat signifikansi adalah 0,01 (1%). Jika jumlah populasinya adalah 150 maka diperoleh sampel sebanyak 60 pegawai di Dinas Pendidikan DKI Jakarta.

Metode pengumpulan informasi dari banyak partisipan atau responden dengan memberikan serangkaian pertanyaan yang harus mereka jawab. Setelah serangkaian pertanyaan diberikan, respon yang diberikan dikumpulkan dan dicatat sebagai data. (Novaldy & Mahpudin, 2021). Agar responden dapat memahami pertanyaan dan mengisi jawaban secara akurat, kuesioner dibuat terstruktur dan se valid mungkin menggunakan pilihan dengan skala likert seperti pada Tabel 1, sebelum dikirimkan kepada responden.

Tabel 1. Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Nilai
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

2.3. Karakteristik Responden

Variabel yang diamati adalah Jenis Kelamin dan Pendidikan. Dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan pendidikan responden, dan persentase rincinya ada di Tabel 2. Jika dilihat Tabel 2, Laki-laki berjumlah 33 orang dan Perempuan 27 orang, jadi total responden berjumlah 100. Untuk pendidikan di dominasi D3/S1 dengan jumlah 45 orang, dan yang paling terendah S2/S3 dengan jumlah 3 orang

Tabel 2. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	33	55%	SMA/Sederajat	12	25%
Perempuan	27	45%	D3/S1	45	75%
			S2/S3	3	5%
Total	60	100%		60	100%

Sumber: Penelitian,2024

2.4. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda serta analisis uji yang dilakukan diantaranya: 1) uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas 2) uji asumsi klasik yaitu uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Uji heteroskedastisitas, Uji Multikolonieritas 3) Uji regresi linier berganda 4) Uji Uji hipotesis yaitu uji T dan uji F dan terakhir, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dengan menggunakan uji koefisien determinasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Analisis Data

A. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam (Arsi, 2021) “bagaikan sebuah penjamin kualitas yang menunjukkan ketepatan alat ukur dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengukur dengan tepat apa yang ingin diukur. Uji Validitas kemudian menjadi langkah penting untuk memastikan keandalan dan kesahihan alat ukur tersebut”. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas dapat dilihat dari:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 maka instrumen tersebut memiliki reabilitas yang baik, dapat disimpulkan bahwa instrumen adalah reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tidak reliabel.

Tabel 3. Uji Validitas

Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin (X1)	X1.1	0,567	0,2542	Valid
	X2.1	0,586	0,2542	Valid
	X3.1	0,450	0,2542	Valid
	X4.1	0,508	0,2542	Valid
	X5.1	0,778	0,2542	Valid
	X6.1	0,763	0,2542	Valid
	X7.1	0,696	0,2542	Valid
	X8.1	0,758	0,2542	Valid
	X9.1	0,767	0,2542	Valid
	X10.1	0,759	0,2542	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,845	0,2542	Valid
	X2.2	0,888	0,2542	Valid
	X2.3	0,944	0,2542	Valid
	X2.4	0,902	0,2542	Valid
	X2.5	0,631	0,2542	Valid
	X2.6	0,942	0,2542	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X2.7	0,941	0,2542	Valid
	Y1	0,735	0,2542	Valid
	Y2	0,785	0,2542	Valid
	Y3	0,839	0,2542	Valid
	Y4	0,776	0,2542	Valid
	Y5	0,874	0,2542	Valid
	Y6	0,672	0,2542	Valid
	Y7	0,813	0,2542	Valid
	Y8	0,724	0,2542	Valid
Y9	0,910	0,2542	Valid	

B. Uji Realibilitas

Apabila nilai dari *Cronbach Alpha* > 0,6, maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang telah digunakan dapat dipercaya atau reliabel (Notoatmodjo) dalam (Ono, 2020)

Tabel 4. Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas	Keterangan
Disiplin (X1)	0,801	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,948	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,919	0,60	Reliabel

Sumber: Penelitian,2024

C. Uji T

Dasar keputusan yang di ambil pada Uji T untuk menentukan pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y dan pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y, ditentukan oleh: Nilai sig < 0,05, Nilai t hitung > t tabel, dan T tabel = t (a : n-k-1). a = 5 % = t (0,05 : 60-2-1), = 0,05 : 57, = 1,672.

Tabel 5. Uji T

Model	t	sig	Keterangan
Disiplin	7,984	0,00	Berpengaruh secara signifikan
Pelatihan	1,805	0,07	Tidak berpengaruh secara signifikan

Sumber: Penelitian,2024

Dari Tabel 5 diperoleh bahwa T hitung > T tabel.

D. Uji F

Dasar keputusan yang pada Tabel 6, diambil pada Uji F untuk menentukan pengaruh pada variabel X1 dan X2 Terhadap variabel Y, ditentukan oleh: Nilai sign < 0,05, Nilai F hitung > F tabel Nilai F tabel = 3,16.

Tabel 6. Uji F

Model	F	sig	Keterangan
Regression	51,186	0,00	Variabel Disiplin dan Pelatihan Berpengaruh Positif secara signifikan

Sumber: Penelitian,2024

E. Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Menurut Supardi dalam (Sudirman & Ubaidillah, 2019) “koefisien determinasi ditunjukkan sebagai r². Perolehan ini menunjukkan porsi fluktuasi total nilai dependen yang dapat dihasilkan atau dijelaskan oleh hubungan linear dengan variabel independen; kesalahan atau variabel lain menjelaskan varians yang tersisa (kesalahan atau variabel lain).”

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.801 ^a	.642	.630

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin

Sumber: Penelitian,2024

Berdasarkan Tabel 7, diketahui nilai koefisien R Square sebesar 0,630 atau 63%. bisa disimpulkan pengaruh variabel X1,X2 terhadap Y sebesar 63% dan 37% sisanya oleh variabel lain.

4. Kesimpulan

Untuk mengetahui hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Dari hasil uji T (uji parsial) mengenai pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), bahwa t hitung > t tabel sebesar hitung 7,984 > 1,672 dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar 0,00 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta. 2) Dari hasil uji T (uji parsial) mengenai pengaruh pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), bahwa t hitung > t tabel sebesar hitung 1,805 > 1,672 dan nilai signifikan pelatihan

kerja sebesar $0,076 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta. 3) Hasil pengujian uji F diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$, dimana $f_{hitung} 51,186 > 3,16$ dan didukung dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ artinya H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta.

Referensi

- Arsi, A. (2021). Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss. *Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss*, 1–8.
- Cahaya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Cahaya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxiv.861>
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.
- Fauzia Khairunnisa. (2020). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Piutang Usaha Berbasis Web Menggunakan Php Dan Mysql Di Pt Kereta Api Daop 2 Bandung. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 14(2), 80–85.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Novaldy, T., & Mahpudin, A. (2021). Penerapan Aplikasi dengan Menggunakan Barcode dan Aplikasi untuk Laporan Presensi Kepada Orang Tua. *ICT Learning*, 5(1), 1–9.
- Ono, S. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, 4(1), 55. <https://doi.org/10.51804/iej.v4i1.1665>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(September), 334–354. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2139>
- Sudirman, S., & Ubaidillah, U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 127. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i1.584>
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi*.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismaatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>