

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN DELI SERDANG

Nabila Arsyi Lubis¹⁾, Sari Wulandari²⁾

¹²Manajemen, Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Indonesia

Email : nabilaarsyilubis999@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode saturation sampling, yaitu sampel jenuh berjumlah 76 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada uji hipotesis parsial (Uji t) variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,725, artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 72,5% oleh pelatihan dan disiplin kerja, sementara sisanya 27,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi dapat diukur dari kinerja pegawai yang dihasilkan, sebab pegawai merupakan kekayaan utama suatu instansi, karena tanpa adanya mereka aktivitas perusahaan tentu tidak akan berlangsung terjadi, selain pengoperasian pegawai juga berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, serta tujuan yang ingin dicapai, setiap instansi akan berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya target atau visi misi suatu perusahaan itu sendiri. Apabila sumber daya manusia itu berjalan secara efektif maka pegawai itu juga tetap akan berjalan efektif, begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi itu ditentukan oleh kinerja pegawainya, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Modal lain yang dibutuhkan selain

modal sumber daya manusia adalah modal fisik, seperti modal financial dan modal non financial. Keberhasilan semua jenis modal tergantung pada keberhasilan manajemen modal manusia. Jika manajemen modal manusia berhasil, maka kinerja semua jenis

modal akan berhasil. Agar tujuan instansi dapat tercapai, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi besar bagi instansi oleh karenanya tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dengan baik. Keberhasilan dari instansi sangat bergantung kepada kinerja masing-masing. Dengan demikian penilaian kinerja harus dilakukan suatu instansi untuk melihat peran dan kontribusi pegawainya dalam perkembangan instansi suatu daerah.

Pelatihan kerja merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan sehingga tenaga kerja atau pegawai memiliki pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) yang dapat memenuhi kebutuhan instansi di masa kini dan di masa yang akan datang.

Pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam peroleh suatu instansi/organisasi, jika ingin bertahan dalam persaingan bisnis dewasa ini. Banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para pegawai tidak mampu lagi bekerja secara

efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan pegawai dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu organisasi atau instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara kontiyu terhadap kebutuhan diselenggarakannya prongram pelatihan tertentu para pegawai.

Pelatihan sangat menjadi prioritas bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang sehingga setiap pegawai dituntut untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan diadakan diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka. Masalah bagaimana peserta pelatihan dapat mengubah perilakunya terkait dengan faktor internal yaitu kemauan dan kemampuan peserta untuk berhasil dan mau menerapkan ke pekerjaan dan faktor eksternal yaitu dukungan dari atasan kepada peserta pelatihan dimana adanya kesempatan dan peluang untuk mempraktekan apa yang telah diperoleh selama pelatihan ke dalam pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas diketahui bahwa adanya permasalahan yang serius pada menurunnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Deli Serdang, mengingat penting nya kinerja pegawai pada suatu intansi dan faktor-faktor dalam pemecahan kinerja pegawai melalui pelatihan dan disiplin kerja. Dari uraian yang telah disampaikan pada latar belakang penelitian, maka peneliti perlu melakukan sebuah penelitian dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN DELI SERDANG”.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan

segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Serdarmayanti, 2013:163).

Menurut (Yusuf, 2015, hal 141) menyatakan bahwa: pelatihan meruapakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis b dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek).

Arti Penting Pelatihan

Pelatihan begitu penting bagi instansi untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada millennium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi pegawai.

Pelatihan dalam suatu organisasi mempunyai peran yang sangat penting dan aan menentukan kelangsungan hidup orgnisasi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatnya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku, baik secara individual maupun berkelompok. Bagi suatu organisasi atau perusahaan adanya orang-orang terampil didalam organisasi akan berfungsi dengan efektif jika ditangani oleh orang-orang yang mempunyai keterampilan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan mencipkakan sumber daya manusia yang terampil, pelatihan atau training sangat diperlukan. Pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan bidang pekerjaan masing-masing agar sumber

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen pegawai yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai yang baik dari pegawai, maka sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal.

(Budhi, 2017, hal 2-3) Dalam pandangan lain kedisiplinan pegawai adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang, sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang telah ada. Artinya disiplin dari sudut psikologis ini, merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Vithzal Riva'I (2019, hal 183) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan semua peraturan instansi serta norma-norma social yang berlaku.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Intinya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di suatu organisasi atau instansi, oleh karenanya, harus ada penilaian dengan alat bantu dimensi dan indikatornya. Menurut Afandi (2016:10) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua pegawai yang bekerja pada suatu organisasi adalah

- a. Dimensi tepat waktu, dengan indikator:
 1. Masuk kerja tepat waktu
 2. Penggunaan waktu secara efektif
 3. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja
- b. Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator
 1. Mematuhi peraturan
 2. Target pekerjaan

Kinerja

Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan

misalnya standar, sasaran/target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya dengan norma dan etika. Menurut Mangkunegara dalam (Muis et al, 2018, hal 11)

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah kerangka atau perincian prosedur kerja yang akan dilakukan pada waktu meneliti sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran jika penelitian dilakukan. Desain penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2016:223) menjelaskan, "teknik pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara". Teknik yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Observasi
Sukamadinata (2013:220) menjelaskan, "observasi atau pengamatan merupakan suatu cara atau teknik mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.
- 1) Angket (kuesioner)
Sukamadinata (2013:219) menjelaskan, "angket /kuesioner merupakan teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-tanya dengan responden)

2) Studi dokumentasi/studi pustaka

Studi dikumentasi yang dilakukan pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari dokumen, buku, literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sugiyono ,(2014:133) menyatakan butir-butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang diberikan dengan pengukuran berdasarkan skala likert sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) : 5
2. Setuju (SS): 4
3. Kurang Setuju (KS) : 3
4. Tidak Setuju (TS) : 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2014:147),” mengatakan teknik analisi data yaitu cara penyusunan dengan penyajian kategori jawaban dalam tabel, gambar atau kecenderungan dari responden disertai analisis awal terhadap berbagai temuan data dilapangan sebagai proses awal dalam pengolahan data”. Analisis data merupakan proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis. Sesuai dengan masalah dan rangkaian hiptesa, metode analisis yang digunakan untuk membuktikan kebenaran yang dimaksud adalah:

1. Metode Deskriptif

sugiyono (2019:206), analisi deskriptif adalah cara yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Metode Analisis Kuantitatif

Sugiyono (2018:207), analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis datang yang bersifat bilangan atau berupa angka –angka dengan metode statistic, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategoriter tentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sugiyono (2018:267), uji validitas dilakukan agar instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang sebnarnya diukur. Suatu instrument dikatakan variabel apabila mampu mencapai tujuan pengukuran, yaitu yang ingin diukur. Uji validitas digunaka untuk mengetahui apakah terdapat item pernyataan pada kuesioner yang harus diganti/ dibuang karena dianggap tidak relevan. Perhitungan yang digunakan untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Hasil uji validitas juga dapat diukur dengan valid melihat r hitung , apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018:221) uji reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrument yang digunakan unruk mengukur menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan membagikan kuesioner pada responden kemudian hasil skor diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan SPSS menggunakan uji *cronbach Alpha* (α). Hasil dari uji statistic *Cronbach Alpha* (α) kan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak. Butir pertanyaan akan ditentukan reliabilitas. Jika *cronbach alpha* 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel. Sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah realiablel.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menggunakan regresi linear sebagai alat analisis perlu dilakukan uji persyaratan terlebihdahulu dengan menggunakan beberapa metode yang ada dalam uji asumsi klasik. Uji ini diperlukan untuk mendeteksi permasalahan secara statistic yang dapat mengganggu model

sehingga dapat menyematkan kesimpulan yang diambil dari persamaan. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:154) “ uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot dengan melihat histogram dan residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *one sample kolmogrov-smirnov*. Jika signifikan lebih dari 0.005 maka residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134) “ uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”

Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Kebanyakan data crosssection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka

mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:103) “ uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel- variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiri sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen
- b. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,09) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya.

Dalam pengertian sederhana setiap variabel dependen (terikat) dan *diregres* terhadap variabel independen lainnya. Jadi

nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ setiap penelitian harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai missal nilai Tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolinieritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai Tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:192), “analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen”. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X1 = Pelatihan
- X2 = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- b1,b2 = Koefisien Regresi
- e = Error

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Sugiyono (2016:228) menjelaskan, uji secara parsial untuk membuk tikan hipotesis awal tentang pengaruh pelatihan (X1) dan Stres Kerja (X2) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama –sama (serempak) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi

Sugiyono (2016) menjelaskan, uji koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinan maka semakin baik kemampuan variabel (x) menerangkan variabel (Y).

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien Determinan

R^2 = Koefisien kolarelasi yang dikuadratkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian Data

Karakteristik Responden

Data pada penelitian ini dikumpulkan oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Deli Serdang. Data karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, golongan dan pendidikan terakhir. Untuk lebih jelasnya data karakteristik responden dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Deskripsi Karakteristik Responden

No	KARAKTERISTIK	JLH	PRESENTASE	
1.	Jenis Kela min	Laki-laki	41	53,9%
		Perempuan	35	46,1%
2.	Golon gan	II	5	6,6%
		III	52	68,4%
		IV	19	25,0%
3.	Pendi dikan Terak hir	SMA	12	15,8%
		D2	1	1,3%
		D3	4	5,3%
		S1	39	51,3%
		S2	20	26,3%

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Tabel 4.2 Jawaban Responden

X1.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.6	2.6	2.6
3	16	21.1	21.1	23.7
Valid 4	39	51.3	51.3	75.0
5	19	25.0	25.0	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa persentase jawaban responden terbanyak adalah 39 orang (51,3%) menyatakan setuju, 19 orang (25,0%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (21,1%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (2,6%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada jawaban sangat tidak setuju.

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini akan disajikan tabel-tabel pendistribusian dan pernyataan yang diajukan di dalam kuesioner penelitian. Tabel distribusi tersebut merupakan hasil pendistribusian pernyataan yang termasuk dalam variabel Disiplin Kerja (X2).

Tabel 4.11 Jawaban Responden

X2.P1

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
1	1	1.3	1.3	1.3
2	4	5.3	5.3	6.6
3	23	30.3	30.3	36.8
4	34	44.7	44.7	81.6
5	14	18.4	18.4	100.0
Tot al	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa persentase jawaban responden terbanyak adalah 34 orang (44,7%) menyatakan setuju, 23 orang (30,3%) menyatakan kurang setuju, 14 orang (18,4%) menyatakan sangat setuju, 4 orang (5,3%) menyatakan tidak setuju, dan 1 orang (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini akan disajikan tabel-tabel pendistribusian dan pernyataan yang diajukan di dalam kuisioner penelitian. Tabel distribusi tersebut merupakan hasil pendistribusian pernyataan yang termasuk dalam variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.16 Jawaban Responden

Y.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	6.6	6.6	6.6
3	17	22.4	22.4	28.9
Valid 4	37	48.7	48.7	77.6
5	17	22.4	22.4	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa persentase jawaban responden terbanyak adalah 37 orang (48,7%) menyatakan setuju, 17 orang (22,4%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (22,4%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (6,6%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada jawaban sangat tidak setuju.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yang diambil dari luar populasi penelitian yang dilakukan di Kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia Kabupaten Deli Serdang. Jika r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan dan dipakai adalah *Cronbach Alpha*. Di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23 Hasil Uji Reliabilitas

cSumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa variabel Pelatihan (X1), variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari kriteria signifikan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Nilai koefisien regresi dalam persamaan regresi merupakan hasil perhitungan berdasarkan sampel yang dipilih. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung. Kriteria pengambilan keputusan adalah : Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) – k (jumlah variabel yang digunakan) = 76-3 = 73, t tabel = 1,665

Tabel 4.28 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.126	1.241		4.130	.000
1 PELATIHAN	.270	.111	.472	2.442	.017
DISIPLIN KERJA	.409	.203	.390	2.019	.047

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara parsial sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,442 > t table 1,665 ini berarti variabel Pelatihan(X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,017 < 0,05 yang berarti variabel Pelatihan(X1) signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
- Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,019 > t tabel 1,665 ini berarti variabel Disiplin Kerja(X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,047 < 0,05 yang berarti variabel Disiplin Kerja(X2) signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y).

Variabel	Cronbach's Alpha	Krikriteria Signifikan	keterangan
Pelatihan (X1)	0,897	0 0,6	Rreliabel
Disiplin Kerja	0,836	0 0,6	Reeliabel
KinerjaPegawai (Y)	0,864	0 0,6	Rreliabel

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel Pelatihan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni variabel Kinerja Pegawai (Y). Tabel 4.29 Hasil Uji Signifikan Simulatif (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	695.159	2	347.580	96.174	.000 ^b
Residual	263.828	73	3.614		
Total	958.987	75			

- Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
- Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

F hitung dapat dilihat sebesar 96,174, derajat pembilang = k-1 = 3-1 = 2, derajat penyebut = n – k = 76-3 = 73, F tabel = 3,12

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan nilai F hitung 96,174 > F tabel 3,12 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Pelatihan(X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai(Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen

terhadap variabel dependen”. Semakin besar nilai koefisiensi determinasi maka semakin baik kemampuan variabel (X) menerangkan variabel (Y). Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.30 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.717	1.901

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pengaruh dari Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,725. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 72,5% terhadap Kinerja Pegawai, sementara sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Deli Serdang. Variabel Pelatihan memiliki *t* hitung > *t* tabel (2,442 > 1,665) dan nilai signifikan 0,017 < 0,05. Sesuai dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Eka Sari (2018) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Deli Serdang. Variabel Disiplin Kerja memiliki *t* hitung > *t* tabel (2,019 > 1,665) dan nilai

signifikan 0,047 < 0,05. Sesuai dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Petrina Gabriella dan Hendy Tannady (2019) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Deli Serdang. Hasil analisis pada pengujian hipotesis ketiga ini menunjukkan bahwa *F* hitung > *F* tabel (96,174 > 3,12) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (*R Square*) dapat dijelaskan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 72,5% terhadap Kinerja Pegawai sementara sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang berada diluar penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Deli Serdang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Deli Serdang dengan nilai *t* hitung > *t* tabel (2,442 > 1,665) dan nilai signifikan 0,017 < 0,05.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Deli Serdang dengan nilai *t* hitung

> t tabel (2,019 > 1,665) dan nilai signifikan 0,047 < 0,05.

3. Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Deli Serdang dengan nilai F hitung > F tabel (96,174 > 3,12) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Saran

Dari hasil penelitian tersebut maka peneliti akan memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak - pihak yang berkepentingan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya.

Beberapa saran tersebut adalah :

1. Diharapkan pegawai rajin mengikuti pelatihan agar bertambahnya ilmu dan keahlian di masing-masing bidang yang telah dibebankan kepada mereka.
2. Diharapkan untuk memperketat disiplin kerja para pegawai agar tidak ada lagi pegawai yang datang terlambat atau pegawai yang tidak masuk kerja tanpa surat keterangan lebih dari 2 hari, berbincang-bincang dengan santai pada saat jam kerja dan pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan target.
3. Diharapkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya agar kegiatan operasional berjalan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2010). Psikologi kepribadian. Malang : UMM Press.
- Arianty ,M.(2017). Pengaruh kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang putri hijau Medan .*Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60
- Arianty,N,. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan Diplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prlindo Cabang Belawan.*Jurnal Manajemen perpajakan*,4(2),400-410.
- Hasibuan, M. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto.(2013).”Pengaruh Pelatihan

dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan CV. Haragon Surabaya. *Jurnal AGORA*.Vol.1.No.3

- Muis, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Industri. Bogor :IPB Press.
- Mangkunegara, A.A. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Kosda Karya.
- Nawawi, I (2013). Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja. Jakarta : PT.Fajar Iterpramata Mandiri.
- Nazir, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Surya Mustika Nusantara.*jurnal Mandiri*,3(1),150-169
- Rochman J,Badia P,Marlina W,. (2019). Effect of Training and Work Discipline On Employe Performance PT.PLN (Persero) Power Plants Control Unit Keramasan .*international journal of Management and Humanities (IJMH)*,3(11).
- Ryani,D.P & Muhamad ,E. (2020). The effect of discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia.*journal of Resecrh in Business,Economics,and Education*.2(3)
- Sari ,P.E.(2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Baank Aceh Cabang Medan.*Jurnal Manajemen dan Keuangan*,7(1),1-10
- Sitoyo ,S.,& Sodik,M,A.(2015). *Dasar penelitian metodologi* (Ayub(ed)) Yogyakarta:Literasi Media
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif & RND, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016 . Metode Penelitian Kuantitatif & RND, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono . 2018. Metode Penelitian

- Kuantitatif & RND, Bandung : Alfabeta.
- Surjarweni, V.Wiratma & Poly Endrayanto.
“Statistika untuk Penelitian “
Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012
- Sedarmayanti. “ Tata Kerja dan Produktivitas
kerja” Bandung: Mandar Maju.2011
- Siregar, Syofian. “Statistik Parametrik Untuk
Penelitian Kuantitatif”. Jakarta :
PT.Bumi Aksara. 2013
- Umar, Husein. “Desain Penelitian MSDM dan
Perilaku Karyawan”. Jakarta : PT.
Raja Grafindo.2010
- Wijono,Sukarto.”Psikologi Industri dan
Organisasi” Jakarta : Prenada Media
Group. 2010
- Wisdalia Maya Sari.(2018).” Pengaruh
Pelatihan dan Penempatan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Dinas Pendidikan Lubuk Linggau”.
Jurnal of Economic,Business and
Accounting. Vol.2. No1
- Yusuf ,B (2015). Manajemen Sumber Daya
Manusia di Lembaga Keuangan
Syariah. Jakarta: Pt Raja Grafindo
Persada.

