



PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KOTA SIBOLGA

Irfandi Syaputra

STIE Al Washliyah Sibolga

Kaharuddin

STIE Al Washliyah Sibolga

Rosmita Ambarita

STIE Al Washliyah Sibolga

Alamat: Jalan Padangsidempuan Km 5 Sarudik, Kota Sibolga, Prov. Sumatera Utara

Korespondensi penulis: irfandisyaputra21@gmail.com

Abstrak. *This research aims determine the Effect of Job Training and Discipline on Employee Performance at the Sibolga City Inspectorate Office. The type of research used in this study is a quantitative research method with a descriptive correlation approach. The sample in this study were employees at the Sibolga City Inspectorate Office with a questionnaire distribution of 85 (eighty-five) respondents. The results of the study show that based on the analysis of the determination coefficient obtained, it is 0.651, this means that what happens to the variation of the dependent variable Employee Performance (Variable Y) is 65.1% determined by the independent variables Job Training (Variable X1) and Discipline (Variable X2) simultaneously and the remaining 34.9% is determined by other factors not discussed in this study. From the results of the t-test in the study, it is known that the calculated t value of Job Training is 7.817, greater than the t table of 7.817 ($7.817 > 1.98932$), then the Job Training variable (X1) has an effect on Employee Performance (Y) at the Sibolga City Inspectorate Office, meaning H_0 is rejected, H_a is accepted and Discipline is $4.885 > t$ table 1.98932, then the Discipline variable (X2) has an effect on Employee Performance at the Sibolga City Inspectorate Office, meaning H_0 is rejected, H_a is accepted. Meanwhile, from the results of the F test, it is known that the calculated F value is $76.553 > F$ table 3.11 and the significance is $0.000 < 0.05$ so that the hypothesis stating that Job Training and Discipline have a significant effect together or simultaneously on Employee Performance at the Sibolga City Inspectorate Office can be accepted.*

Keywords: *Discipline, Job Training, and Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Inspektorat Kota Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 85 (delapan puluh lima) responden. Hasil penelitian diketahui bahwa berdasarkan analisa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,651 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 65,1% ditentukan oleh variabel bebas Pelatihan Kerja (Variabel X1) dan Disiplin (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 34,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Pelatihan Kerja sebesar 7,817, lebih besar dari t tabel sebesar 7,817 ($7,817 > 1,98932$), maka variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Inspektorat Kota Sibolga, berarti H_0 ditolak, H_a diterima dan Disiplin sebesar $4,885 > t$ tabel 1,98932, maka variabel Disiplin (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Sibolga berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung $76,553 > F$ tabel 3.11 dan signifikansi $0.000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Pelatihan Kerja dan Disiplin berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Sibolga dapat diterima.

Kata kunci : *Disiplin, Pelatihan Kerja, dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi, baik sektor publik maupun swasta. Organisasi yang memiliki pegawai dengan kinerja yang baik akan lebih mudah mencapai tujuannya dan bersaing dalam lingkungannya yang dinamis. Kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pelatihan kerja dan disiplin kerja.

Pelatihan kerja menjadi salah satu upaya organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2016), pelatihan kerja adalah proses meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Melalui pelatihan yang baik, pegawai akan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaannya, yang berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja.

Di sisi lain, disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan norma yang berlaku di organisasi. Pegawai yang disiplin akan lebih terarah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi semua peraturan organisasi. Dengan demikian, disiplin yang baik akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Kantor Inspektorat Kota Sibolga merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sebagai lembaga pengawasan internal pemerintah daerah, Kantor Inspektorat dituntut untuk memiliki pegawai yang profesional dan berintegritas dalam menjalankan tugasnya. Namun, berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan terkait pelatihan kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, materi pelatihan yang kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta masih adanya pegawai yang kurang memahami aturan disiplin, seperti keterlambatan hadir dan ketidakhadiran tanpa keterangan.

Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana pelatihan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kota Sibolga. Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia tetapi juga menjadi acuan praktis bagi manajemen Kantor Inspektorat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak Kantor Inspektorat Kota Sibolga dalam meningkatkan kualitas SDM dan bagi pihak akademisi sebagai referensi dalam penelitian sejenis.

KAJIAN TEORI

2.1 Pelatihan Kerja

Menurut Hasibuan (2016), pelatihan kerja adalah upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sedarmayanti (2016) menambahkan bahwa pelatihan dapat dilakukan dengan metode *on the job*

training (pelatihan langsung di tempat kerja) maupun *off the job training* (pelatihan di luar tempat kerja). Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan antara lain: instruktur, materi, metode, peserta, dan lingkungan pelatihan (Kasmir, 2019). Pelatihan kerja yang efektif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan motivasi pegawai.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap ketaatan pegawai terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku di organisasi (Mangkunegara, 2017). Hasibuan (2016) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain: teladan pimpinan, kompensasi, sanksi, ketegasan, dan pengawasan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan keteraturan dalam melaksanakan tugas sehingga berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kemampuan, motivasi, pelatihan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja.

2.4 Hubungan Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja (Febrianti, 2021). Demikian pula disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai dengan menciptakan keteraturan kerja dan menumbuhkan rasa tanggung jawab (Pangarso dalam Fitriani, 2020). Dengan demikian, pelatihan kerja dan disiplin kerja dapat menjadi variabel penting yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kota Sibolga.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei asosiatif.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Inspektorat Kota Sibolga pada bulan Mei hingga Juli 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Inspektorat Kota Sibolga sebanyak 85 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga semua populasi dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1–5. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan arsip Kantor Inspektorat Kota Sibolga.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

- **Uji Validitas** dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Instrumen dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel (pada taraf signifikan 0,05).
- **Uji Reliabilitas** menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan:
$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

dimana:

- Y = Kinerja Pegawai

- X_1 = Pelatihan Kerja
- X_2 = Disiplin Kerja
- β_0 = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien regresi
- e = Error

3.7 Uji Asumsi Klasik

- **Uji Normalitas** menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, data dinyatakan normal jika $p > 0,05$.
- **Uji Multikolinearitas** menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Data bebas multikolinearitas jika $VIF < 10$.
- **Uji Heteroskedastisitas** menggunakan uji Glejser. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika $p > 0,05$.

3.8 Uji Hipotesis

- **Uji t** untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($\alpha = 0,05$).
- **Uji F** untuk mengetahui pengaruh simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis diterima jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($\alpha = 0,05$).
- **Koefisien Determinasi (R^2)** digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item instrumen valid ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Nilai Cronbach's Alpha untuk pelatihan kerja (0,87), disiplin kerja (0,85), dan kinerja pegawai (0,88) menunjukkan bahwa instrumen reliabel.

4.2 Uji Asumsi Klasik

- **Uji Normalitas** menunjukkan nilai p Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,132 ($> 0,05$), sehingga data berdistribusi normal.
- **Uji Multikolinearitas** menunjukkan nilai $VIF < 10$, sehingga tidak ada multikolinearitas.
- **Uji Heteroskedastisitas** menunjukkan nilai $p > 0,05$, sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.3 Hasil Regresi Linier Berganda

- Pelatihan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t \text{ hitung} = 7,817 > t \text{ tabel} = 1,989$, sig. 0,000 $< 0,05$).
- Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t \text{ hitung} = 4,885 > t \text{ tabel} = 1,989$, sig. 0,000 $< 0,05$).
- Uji F menunjukkan nilai $F \text{ hitung} = 76,553 > F \text{ tabel} = 3,11$, sig. 0,000 $< 0,05$.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,652 menunjukkan bahwa 65,2% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan.

KESIMPULAN

1. **Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**
Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang dilaksanakan di Kantor Inspektorat Kota Sibolga berkontribusi besar dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas. Hal ini tercermin dari hasil uji t yang menunjukkan nilai $t \text{ hitung}$ sebesar 7,817 yang lebih besar daripada nilai

t tabel sebesar 1,989 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Ini berarti setiap peningkatan kualitas pelatihan kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai, baik dari segi kualitas pekerjaan, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

2. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi memegang peranan penting dalam menciptakan keteraturan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,885 yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,989 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Disiplin yang baik menciptakan suasana kerja yang tertib, mendorong rasa tanggung jawab, dan meminimalisasi tingkat kesalahan dalam pekerjaan.

3. Pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 76,553 yang lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,11 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara pelatihan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Dengan demikian, implementasi kebijakan pelatihan yang terstruktur dan penerapan disiplin yang konsisten secara bersama-sama berkontribusi besar terhadap tercapainya tujuan organisasi.

4. Kontribusi pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sangat signifikan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,652 menunjukkan bahwa 65,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja adalah dua faktor kunci yang harus menjadi prioritas dalam strategi peningkatan kinerja pegawai.

5. Kontekstualisasi temuan dalam lingkup Kantor Inspektorat Kota Sibolga.

Pelaksanaan pelatihan kerja di Kantor Inspektorat Kota Sibolga saat ini sudah berjalan namun perlu peningkatan agar lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, misalnya materi yang relevan dan metode pelatihan yang lebih bervariasi. Sementara itu, tingkat disiplin kerja di lingkungan kantor perlu diperkuat melalui keteladanan pimpinan, pemberian penghargaan bagi pegawai yang disiplin, serta penerapan sanksi bagi pelanggaran disiplin yang konsisten dan adil.

6. Dukungan teori dan penelitian terdahulu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja meningkatkan kemampuan kerja pegawai, dan Mangkunegara (2017) yang menegaskan bahwa disiplin kerja adalah faktor penting dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Febrianti (2021) dan Fitriani (2020) yang menemukan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Febrianti, D. (2021). *Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen.
- Fitriani, R. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen.