

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN (DISPERINDAG) PEMATANGSIANTAR

Oleh:
Ferry Ramadani Sitanggang
S1 Manajemen
Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Julyanthry

Abstrak

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain penelitian kepustakaan dan lapangan kerja. seluruh pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar yang berjumlah 34 orang. Mengingat populasi kurang dari 100 orang maka penulis menggunakan semua pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar untuk diteliti. Jenis data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis yang menggunakan deskriptif kualitatif dan dekiptif kuantitatif.

Hasil analisis regresi adalah $= 13,415 + 0,817X_1 + 1,582X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada. hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,689$, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan, disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dijelaskan oleh pelatihan dan disiplin kerja sebesar 47,5%. Hipotesis penelitian H_0 ditolak, artinya pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DISPERINDAG Pematangsiantar secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstraction

As for this research problem formula is how organizational cultural influence to employees performance at (DISPERINDAG) Branch the Pematangsiantar. Research Method used in this writing is library research and field research. Its population is employees (DISPERINDAG) Branch the Pematangsiantar amount to 34 people.. The Data used is data by qualitative and quantitative, and technique of data collecting by questionnaires, interview and documentation. Then technique analyse the data use the descriptive method qualitative and quantitative descriptive method.

The result of this research can be concluded as follows: 1. The employee training are good, working discipline that applied are good, and the employees performance at the office of DISPERINDAG Pematangsiantar also increased. 2. The results of regression analysis is $\hat{Y} = 13,415 + 0,817X_1 + 1,582X_2$, it means the training and working discipline has positive influence to employees performance. 3. The results of correlation analysis obtained by $r = 0,689$ means that there is a strong and positive relationship between training and working discipline with employee performance. Employee Performance is influenced by the training and working discipline by 47,5%. 4. The hypothesis of research H_0 is rejected, it means the training and working discipline, has a positive and significantly influence to employee performance at the office of DISPERINDAG Pematangsiantar either simultanly or partially.

Keywords: Training, Working Discipline, and Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan yang semakin pesat, membawa perubahan terhadap kehidupan manusia. Hal itu membawa akibat yaitu tuntutan yang tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sebagai sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi.

PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar adalah Badan Penyelenggara

Program Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri yang didirikan pada tanggal 17 April 1963, memandang kinerja sebagai faktor utama dalam pencapaian tujuan sebagai penyelenggaraan program asuransi sosial pegawai negeri sipil. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar, hal pertama yang dilakukan adalah dengan menganalisis budaya yang hidup pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar dan memutuskan apa saja yang perlu diperbaiki.

Budaya yang hidup pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar dengan indikator budaya organisasi yaitu, aturan

perilaku yang diamati termasuk dalam budaya doa, norma termasuk dalam budaya kerja, nilai dominan termasuk dalam budaya iptek, filosofi termasuk dalam budaya kreativitas, aturan termasuk dalam budaya kedisiplinan, dan iklim organisasi termasuk dalam budaya bicara. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari karyawan, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar?
- b. Seberapa besar pengaruh pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar Pematangsiantar.

4. Metode Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan di PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar yang berada di Jalan Sisingamangaraja No. 98 Pematangsiantar. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Taspen (Persero) cabang Pematangsiantar sebanyak 29 orang. Seluruh karyawan yang berjumlah 29 orang akan menjadi sampel sebagai responden untuk menjawab kuesioner yang penulis sebar, mengingat jumlahnya kurang dari 100 (seratus) orang dan ketersediaan waktu penulis serta untuk keakuratan hasil penelitian.

Adapun Desain penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2006:5), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Sedangkan menurut Mathis dan John (2006:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2004:15), pada dasarnya ada empat jenis yaitu :

- a. Perencanaan (*planning*) yaitu merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi yang efektif serta dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*) yaitu kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*directing*) yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama secara efektif dalam terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*controlling*) yaitu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan mau bekerja sesuai rencana.

2. Pelatihan

Menurut Mondy (2008:210), pelatihan adalah aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka pada saat ini. Sedangkan menurut Flipppo (2000:54), pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan sumber daya suatu organisasi untuk melaksanakan tugas tertentu.

Menurut Mathis dan John (2004:312), tujuan pelatihan adalah:

- a. Pengetahuan menanamkan informasi kognitif dan perincian untuk peserta pelatihan.
- b. Keterampilan, mengembangkan perubahan perilaku dalam menjalankan kewajiban-kewajiban pekerjaan dan tugas.
- c. Sikap, menciptakan ketertarikan dan kesadaran akan pentingnya pelatihan

3. Disiplin

Menurut Rivai (2005:444), mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu

alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinungan (2000:146), disiplin itu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Rivai (2004:445), adapun jenis-jenis disiplin, yaitu:

- Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah..
- Disiplin korelatif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada kegunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

4. Kinerja

Menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Mathis dan John (2006:378), mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Dimensi kinerja merupakan ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang diharapkan organisasi atau perusahaan. Menurut Dharma (2001:554), kinerja pegawai diukur dari:

- Kuantitas kerja (*quantity of work*), yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang ditentukan.
- Kualitas kerja (*quality of work*), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesepiannya.
- Kreativitas (*creativity*), yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.
- Pengetahuan mengenai pekerjaan (*knowledge of job*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- Kerjasama (*cooperational*), yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi.

- Inisiatif (*initiative*), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru.
- Ketergantungan (*dependability*), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan.
- Kualitas pribadi (*personal quality*), yaitu menyangkut kepribadi, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi

5. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin. Pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan sumber daya dalam suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan adalah salah satu faktor terpenting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Mondy (2008:215) dalam tujuan pelatihan menyatakan mendeskripsikan perlunya kita memiliki disiplin, tindakan disipliner, dan prosedur-prosedur perselisihan guna meningkatkan kualitas seseorang. Disiplin seringkali dibicarakan untuk meningkatkan kualitas seseorang, maka Rivai (2005:444), mengatakan bahwa disiplin pegawai yang tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula, dan sebaliknya jika disiplin pegawai menurun, maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

C. PEMBAHASAN

1. Analisa

a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari pegawai mengenai Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar. Sesudah pengujian data, maka langkah selanjutnya penelitian melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomenal dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval, dimana penentuan intervalnya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{(\text{jumlah kelas interval})}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= \frac{4}{5}$$

$$= 0,8$$

Dari rumus di atas, diperoleh interval kelas = 0,8 sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB)
2,61 – 3,40	Cukup Baik (CB)
3,41 – 4,20	Baik (B)
4,21 – 5,00	Sangat Baik (SB)

Sumber: Hasil pengolahan data

1. Pelatihan pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar

Pelatihan sangat penting bagi suatu instansi karena dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pematangsiantar telah memberikan pelatihan kepada para pegawainya. Dalam memberikan pelatihan kepada para pegawainya. Dalam memberikan pelatihan kepada para pegawainya, perusahaan menggunakan metode *on the jb* serta metode demonstrasi dan contoh.

Dalam hal ini, instrukstur yang digunakan dalam melatih pegawai adalah pegawai yang sudah lama bekerja di instansi yaitu pegawai senior sedangkan untuk pegawai yang lama, instruktur yang memberikan pelatihan seseorang yang ahli dan paham betul apa yang diperlukan oleh pegawai lama tersebut. Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan pada Kanator Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pematangsiantar dilakukan ketika ada pegawai baru yang akan masuk bekerja di instansi dan ketika pegawai lama akan menduduki posisi jabatan baru

Secara keseluruhan untuk variabel pelatihan berdasarkan jawaban responden adalah 3,85 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,12 dengan kriteria jawaban baik diperoleh dimensi materi yang diberikan pada indikator materi belum pernah diketahui. Sedangkan nilai rata-rata terbesar 3,74 dengan kriteria jawaban baik diperoleh dimensi peserta pelatihan dengan indikator ketertarikan peserta pelatihan, meningkatkan keahlian peserta pelatihan, dan pada dimensi tempat dan fasilitas pada indikator ruangan pelatihan yang nyaman, fasilitas-fasilitas pelatihan yang mendukung.

2. Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan disuatu instansi dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan ataupun instansi karena dapat dijadikan sebagai alat untuk

memotivasi para pegawai agar mendisplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Dalam hal ini Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar menerapkan disiplin kerja yang tinggi peerilaku penuh kesetiaan dan tanggungjawab atau tugas yang dibebankan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menerapkan disiplin kerja berdasarkan disiplin ringan disiplin sedang dan disiplin berat. Peraturan Ppemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini bertujuan untuk menciptakan keadilan bagi seluruh pegawai dan diharapkan dapat mempengaruhi pegawai untuk tetap mennnjaga kedisiplinan guna untuk melancarkan proses bekerja diinstansi.

Secara keseluruhan untuk variabel disiplin kerja berdasarkan jawaban responden adalah 3,76 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi 4,29 dengan kriteria jawaban sangat baik diperoleh dimensi disiplin berat pada indikator pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,06 dengan kriteria jawaban cukup baik diperoleh dimensi disiplin ringan pada indikator teguran tertulis.

3. Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar

Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja instansi dan untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat. Dari uraian sebelumnya, maka yang diteliti dalam kinerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pematangsiantar yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, kerja sama, orientasi pelayanan, integritas, komitmen disiplin dan kepemimpinan.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa nilai rata-rata untuk variabel kinerja pegawai berdasarkan jawaban responden adalah 3,80 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 4,41 dengan kriteria jawaban sangat baik diperoleh dimensi kepemimpinan pada indikator kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan kemampuan pemimpin Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pematangsiantar. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 2,76 pada dimensi disiplin dengan indikator tingkat sistem kerja pegawai dalam kegiatan-kegiatan tertentu

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Analisa Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan

(DISPERINDAG) Pematangsiantar. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah pelatihan, disiplin kerja dan Y adalah kinerja pegawai.

Analisis dijalankan dengan melakukan tabulasi jawaban responden pada kuesioner yang telah dijalankan. Maka dilakukan perhitungan menggunakan program aplikasi SPSS untuk memperoleh nilai a dan b sebagai berikut:

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	13,415	21,518	
Pelatihan	,817	,247	,456
Disiplin Kerja	1,582	,559	,389

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: hasil pengolahan data spss versi 20.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 13,415 + 0,817X_1 + 1,582X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar.

2) Analisa Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisa distribusi frekuensi jawaban responden menurut skor dari variabel X_1 (pelatihan), X_2 (disiplin kerja) dan Y (kinerja pegawai) bermanfaat untuk memberikan informasi pendahuluan mengenai pola distribusi jawaban responden menurut skor.

Selanjutnya, dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubah, dinyatakan dengan yang dinamakan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan r. Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 _a	,475	,441	8,770

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: hasil pengolahan data spss versi 20.

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel 3 di atas diperoleh nilai $r = 0,689$, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan, disiplin kerja dengan kinerja pegawai

pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi pada tabel 4. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,475, artinya baik tidaknya kinerja pegawai (Y) pada kantor Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar sebesar 47,5% dipengaruhi oleh pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, stres kerja, dan lain-lain.

3) Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (kualitas pelayanan dan harga) berpengaruh terhadap variabel terikat (keputusan pembelian) secara bersama-sama atau simultan. Yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Jika tingkat signifikan dibawah 5% atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4
Perkiraan Nilai F_{hitung}

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2155.135	2	1077.567	14.010	,000 ^b
Residual	2384.394	31	76.916		
Total	4539.529	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan
Sumber: hasil perhitungan dengan SPSS versi 20.

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14.010 > F_{tabel} dengan (0,05 ; 2 vs 31) dengan $df = n-k-1$ (34-2-1=31) sebesar 3,30 atau dengan signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar secara simultan.

b) Uji Parsial (Uji t)

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kualitas pelayanan dan harga yang diuji berpengaruh terhadap keputusan pembelian pelanggan. Jika tingkat signifikansi dibawah 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 5
Perkiraan Nilai t_{hitung}

Model	T	Sig.
1 (Constant)	0,623	,538
Pelatihan	3,310	,002
Disiplin Kerja	2,827	,008

a. *Dependent Variabel:* Kinerja Pegawai
Sumber: hasil perhitungan dengan SPSS versi 20.

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (pelatihan) sebesar 3,310 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($34-2-1 = 31$) sebesar 2,039 atau taraf signifikan $0,002 < \alpha$ 0,05, maka H_0 ditolak, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (disiplin kerja) sebesar 2,827 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$, ($34-2-1 = 31$) sebesar 2,039 atau taraf signifikan $0,008 < \alpha$ 0,05, maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Pelatihan Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar

Berdasarkan dimensi yang digunakan oleh penulis, diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pematangsiantar sudah dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari materi yang diberikan, instruktur, peserta pelatihan, beserta tempat dan fasilitas. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan kuesioner yang dibagikan oleh penulis dan diperoleh nilai rata-rata jawaban baik. Tetapi masih terdapat dimensi yang apabila dilihat dari perolehan nilai rata-ratanya dinilai masih kurang.

Dimensi peserta pelatihan indikator pertama dan kedua memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 3,74 dengan kriteria jawaban baik pada indikator ketertarikan peserta pelatihan dan meningkatkan keahlian peserta pelatihan, dengan kriteria jawaban yang baik bukan berarti harapannya telah terpenuhi, hal itu menjadi baik kepada semua pegawai dengan kategori jawaban baik namun dari nilai yang didapat terlihat kalau ada kurang tertariknya peserta terhadap program pelatihan yang dibuat oleh instansi. Untuk mengatasi hal ini instansi/pimpinan harus lebih membenahi proses pelatihan tersebut agar peserta pelatihan tertarik dan mampu meningkatkan keahliannya setelah mengikuti pelatihan.

Kemudian kendala dan kekurangan juga terdapat ada dimensi tempat dan fasilitas yaitu pada indikator pertama dan kedua. Pada indikator pertama diperoleh nilai rata-rata 3,74 dan pada indikator kedua diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,74 dengan kriteria jawaban baik. Secara umum sudah baik, namun untuk dimensi ini seharusnya mendapat kategori sangat baik, karena tempat dan fasilitas sangat mempengaruhi hasil dari program pelatihan ini. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka instansi sebaiknya memberikan ruangan pelatihan yang nyaman, fasilitas pelatihan yang mendukung.

Pada dimensi instruktur juga sudah seharusnya mendapatkan kriteria baik, karena instruktur adalah panutan peserta untuk mendapatkan hasil yang baik. Untuk mengatasi hal ini instansi harus memberikan pelatihan khusus terhadap instruktur agar pegawai senior yang menjadi instruktur lebih memahami tentang apa yang dibutuhkan peserta pelatihan.

b. Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Dilihat dari hasil mendapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,62 dalam kriteria baik.

Pada dimensi disiplin ringan pada ketiga indikator memperoleh kriteria jawaban cukup baik berada pada rata-rata 3,09 pada teguran tertulis, dan 3,12 pada pemberian pernyataan tidak puas secara tertulis. Untuk mengatasi hal ini pimpinan harus lebih tegas lagi menerapkan sanksi disiplin, baik secara tertulis maupun lisan apabila dilanggar oleh pegawainya.

Kemudian pada dimensi disiplin berat dengan indikator penurunan pangkat/tingkat lebih rendah selama tiga tahun dengan nilai rata-rata 3,21 kategori jawaban cukup baik, untuk hal ini dapat dilihat pada instansi belum ada yang mendapat sanksi sampai kepada sanksi disiplin berat ini, namun demikian instansi harus lebih tegas terhadap penerapan disiplin. Indikator dibebaskan dari jabatan berada pada rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini juga belum ada pegawai yang sampai kepada tahap sanksi disiplin berat ini, tetapi untuk meminimalisir asumsi pegawai yang merasa ini terlalu berlebihan, instansi harusnya menjelaskan secara rinci tentang setiap pelanggaran punya sanksi tertentu.

c. Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar

Kinerja pegawai dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja instansi. Indikator kinerja pegawai terdiri dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kerjasama, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kepemimpinan dengan nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria baik. Sama halnya dengan variabel pelatihan dan disiplin kerja dengan kriteria jawaban yang baik bukan berarti indikator kinerja pegawai keseluruhan telah baik. Beberapa dimensi yang masih dibawah rata-rata adalah dimensi kuantitas dengan indikator pencapaian target kerjanya sebaiknya diberikan arahan dan bimbingan kembali agar menjadi lebih baik kedepannya. Ketepatan waktu pada indikator penyelesaian pekerjaan dengan tenggang waktu berada pada rata-rata 3,44 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengatasi sebaiknya pegawai yang kurang dalam penyelesaian pekerjaan dalam tenggang waktu diberikan pelatihan dan bimbingan agar pegawai bekerja lebih baik.

Pada dimensi integritas pada indikator tingkat kejujuran pegawai dalam hal pekerjaan berada pada rata-rata 3,03 dengan kriteria cukup baik, hal ini sebaiknya pegawai diberi pelatihan dan lebih sering untuk bekerja dilapangan agar terbiasa memberikan laporan-laporan yang benar dan jujur. Pada indikator tanggungjawab dalam hal pekerjaan berada pada rata-rata 3,00 dengan kriteria cukup baik, untuk mengatasi hal ini, pimpinan harus berhubungan langsung ke pegawai dan memberikan arahan.

Selanjutnya pada dimensi disiplin pada indikator tingkat kehadiran pegawai dikantor berada pada rata-rata 2,91 dengan kriteria cukup baik, hal ini bukan hanya di instansi tingkat kehadiran cukup menjadi masalah pada setiap instansi negara. Untuk mengatasi hal ini seharusnya instansi menambahkan *finger xcan* atau sidik jari agar pimpinan mengetahui.

Indikator tingkat sistem jam kerja pegawai dalam kegiatan tertentu berada pada rata-rata 2,76 dengan kategori cukup baik, hal ini ada baiknya pimpinan memberikan sanksi yang sesuai bagi pegawai yang tidak mengikuti kegiatan tabahan dan memberikan nilai tambahan bagi yang mengikuti pada penilaian prestasi kerja. Pada dimensi disiplin pada indikator respon kepatuhan terhadap aturan yang berlaku berada pada rata-rata 3,03 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini pimpinan harus lebih tegas dalam penerapan sanksi disiplin.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung menggunakan program SPSS Versi 20 adalah $\hat{Y} = 13,415 + 0,817X_1 + 1,582X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara

pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar.

- Hasil analisis korelasi diperoleh nilai r sebesar 0,689, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan, disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi pada tabel 4. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,475, artinya baik tidaknya kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar sebesar 47,5% dipengaruhi oleh pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, stres kerja, dan lain-lain.
- Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F , dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dimana nilai F_{hitung} sebesar 14,010 > F_{tabel} dengan (0,05 ; 2 vs 31) dengan $df = n-k-1$ (34-2-1=31) sebesar 3,30 atau dengan signifikan 0,000 < α 0,05, maka H_0 ditolak, artinya pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar secara simultan.
- Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t , dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (pelatihan) sebesar 3,310 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ (34-2-1 = 31) sebesar 2,039 atau taraf signifikan 0,002 < α 0,05, maka H_0 ditolak, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (disiplin kerja) sebesar 2,827 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$, (34-2-1 = 31) sebesar 2,039 atau taraf signifikan 0,008 < α 0,05, maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar.

2. Saran

- Untuk meningkatkan kualitas pegawai peserta pelatihan, instansi perlu membenahi

proses pelatihan, memberikan tempat dan fasilitas yang nyaman dan mendukung, memberikan pelatihan khusus kepada instruktur, serta mengutamakan pelatihan kepada pegawai yang rendah prestasi.

- b. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai instansi perlu dilakukan ketegasan pemberian sanksi disiplin kerja kepada pegawai dalam hal membina PNS yang melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan memperbaiki diri dan tidak mengulangi kesalahan lagi dengan memberikan konseling kepada pegawai, dan sebaiknya instansi menambahkan sistem absensi terbaru seperti *finger scan* ataupun *checklock*.
- c. Untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja pegawai, instansi sebaiknya memberikan pelatihan dan bimbingan tambahan bagi pegawai yang kurang baik dalam hal pekerjaan. Pimpinan harus lebih sering mengingatkan tentang pentingnya disiplin kerja. Memberikan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan prestasi, kehadiran, hal ini demi memotivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. Gary. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prehallindo.
- Dharma. Agus. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Flippo. 2000. **Personal Management**. Singapore: MC Grow Hill.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson, 2006, **Human Resources Management**, Edisi sepuluh, Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Rivai. Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sinungan. Muchdarsyah. 2000. **Produktivitas Apa dan Bagaimana**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.