

HUBUNGAN DISIPLIN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CITANGKIL KOTA CILEGON

Encep Saefullah¹, Hadi Kurniawanto²

^{1,2}Universitas Bina Bangsa

Email : encepsaefullah82@gmail.com , kurniawantohadi@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah investasi terbesar dari institusi pemerintah yang harus selalu dijaga dan ditingkatkan kualitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin, pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan pendekatan asosiasional korelasional. Sampel yang digunakan adalah 52 responden. Hasil yang diperoleh berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0,972, koefisien determinasi adalah 94,4% dan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel disiplin dan kinerja pegawai. Pengujian pada variabel pendidikan menunjukkan bahwa ada koefisien korelasi 0,022, koefisien determinasi 0,0484% dan nilai signifikansi $0,876 > 0,05$ yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan dan kinerja pegawai. Uji koefisien korelasi pelatihan dengan kinerja 0,251, koefisien determinasi 6,3% dan signifikansi $0,072 > 0,05$, yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel pelatihan dan kinerja pegawai. Hasil uji pada variabel disiplin, pendidikan dan pelatihan menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,972, koefisien determinasi sebesar 94,5% dan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin, pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa ada hubungan parsial dan simultan antara disiplin, pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai di Kecamatan Citangkil, Kota Cilegon.

Kata Kunci : Disiplin, Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Human resources are the biggest investment of an in government institution that must always be maintained and improved in quality. This study aims to determine the relationship of discipline, education and training with the performance of employees of the Citangkil District of Cilegon City. The research method used is quantitative method, with correlational associative approach. The sample used was 52 respondents. The results obtained based on the correlation coefficient of 0.972, the coefficient of determination is 94.4% and significance is $0.000 < 0.05$, which means that there is a significant relationship between discipline variables and employee performance. Tests on the education variables show that there was a correlation coefficient of 0.022, a coefficient of determination of 0.0484% and a significance value of $0.876 > 0.05$ which means that there is no significant relationship between education variables and employee performance. Test of correlation coefficient the training with performance of 0.251, coefficient of determination of 6.3% and significance $0.072 > 0.05$, which means that there is no significant relationship between training variables and employee performance. The results of the test on the variables of discipline, education and training showed a correlation coefficient of 0.972, a coefficient of determination of 94.5% and a significance of $0.000 < 0.05$, which means that there is a significant relationship between the variables of discipline, education and training with employee performance. The conclusion of this study is that there is a partial or simultaneous relationship between discipline, education and training with the performance of employees in Citangkil Subdistrict, Cilegon City.

Keyword: Discipline, Education, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang optimal digunakan bisa dilihat dari kinerja dari masing-masing individu. Kinerja menurut Mangkunegara yang dikutip encep saefullah dalam jurnal JUMPER (2019) adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan disebut dengan istilah level kerja. Pegawai yang memiliki level kerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktifitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kerja yang tidak sesuai dengan standar yang di tetapkan, maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang tidak produktif.

Menurut Dale Timple (1992:31) dalam Mangkunegara (2014), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Selain itu ada ada faktor lain yang ikut juga dalam menentukan kinerja seseorang, diantaranya disiplin, pendidikan dan pelatihan. Rahmawan (2010) dalam jurnal Dewi Sukmawati (2014:433), mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja membuat pegawai

lebih bertanggungjawab terhadap tugasnya, sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerjanya yang baik yang dapat membangun produktifitas pegawai tersebut.

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Selain disiplin, ada faktor pendidikan dan pelatihan yang sama juga menentukan kinerja pegawai. Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Dimana dari pendidikan inilah seseorang akan memahami cara kerja yang baik untuk bisa menghasilkan output yang baik pula.

Pendidikan menurut Ihsan Fuad dalam jurnal Iman Permana (2017) adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta, dan budi nurani). Pendidikan berarti lembaga yang bertanggung jawab menetapkan cita-cita (tujuan) pendidikan, isi, sistem, dan organisasi pendidikan. Lembaga-lembaga ini meliputi keluarga, sekolah dan masyarakat.

Pendidikan juga merupakan suatu proses seumur hidup dimana pengetahuan dan keterampilan diperoleh baik secara formal maupun informal yang menghasilkan informasi, ide dan pengalaman

Indikator untuk mengukur pendidikan adalah sarjana maupun non sarjana dengan latar belakang yang sesuai dengan posisi tugas yang diduduki sekarang, keikutsertaan dalam kursus dan penyuluhan dan pelatihan-pelatihan teknis yang berkaitan dengan bidang tugas.

Pelatihan sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak pelatihan yang diberikan, maka semakin terampil pegawai serta mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Pelatihan menurut Sedarmayanti (2008) dalam jurnal Muhammad Syajidin (2017:46) merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Pelatihan yang dimaksud diusahakan 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 semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Kecamatan Citangkil merupakan salah satu kecamatan yang ada di wilayah Kota Cilegon yang peranannya dalam pelaksanaan otonomi daerah cukup diakui oleh Pemerintah Kota Cilegon. Melalui sumber daya yang tersedia, diharapkan Kecamatan Citangkil menjadi barometer pelaksanaan otonomi daerah di Kota Cilegon baik tingkat Provinsi Banten maupun ditingkat Nasional.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan secara parsial yaitu hubungan disiplin dengan kinerja pegawai, hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai, hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai dan hubungan secara simultan yaitu hubungan disiplin, pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon.

METODE

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif korelasional. Metode asosiatif korelasional menurut Sugiyono (2014:55) adalah sebagai berikut: “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kecamatan Citangkil Kota Cilegon yang berjumlah 52 pegawai, yang terdiri dari 21 Aparatur Sipil Negara (ASN), 11 Tenaga Kerja Kontrak (TKK), dan 20 Tenaga Harian Lepas (THL) atau biasa disebut honorer.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *field research* yaitu dengan mengadakan penelitian langsung dilapangan terhadap objek penelitian dimana dalam tahap ini dipergunakan teknik-teknik dengan cara observasi dan penyebaran angket (*quesioner*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 4
Koefisien Korelasi Disiplin dengan Kinerja
Correlations

		KINERJ	DISIPLI
		A	N
KINERJ A	Pearson		
	Correlation	1	,972**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
DISIPLI N	Pearson		
	Correlation	,972**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

Sumber: Hasil olah data SPSS 23.

Korelasi antara variabel disiplin dengan kinerja menunjukkan angka 0,972 berada pada skala interval 0,80 – 1,00 (hubungan yang sangat kuat).

Tabel 5
Koefisien Korelasi Pendidikan dengan Kinerja
Correlations

		KINERJ	PENDIDIK
		A	AN
KINERJA	Pearson		
	Correlation	1	,022
	Sig. (2-tailed)		,876
	N	52	52
PENDIDIK AN	Pearson		
	Correlation	,022	1
	Sig. (2-tailed)	,876	
	N	52	52

Sumber: Hasil olah data SPSS 23.0

Korelasi antara variabel pendidikan dengan kinerja menunjukkan angka 0,022 berada pada skala interval 0,00 – 0,199 (hubungan yang sangat rendah).

Tabel 6
Koefisien Korelasi Pelatihan dengan Kinerja
Correlations

		KINERJ A	PELATIH AN
KINERJA	Pearson		
	Correlation	1	,251
	Sig. (2-tailed)		,072
	N	52	52
PELATIH AN	Pearson		
	Correlation	,251	1
	Sig. (2-tailed)	,072	
	N	52	52

Sumber: Hasil olah data SPSS 23.0

Korelasi antara variabel pelatihan dengan kinerja menunjukkan angka 0,251 berada pada skala interval 0.20 – 0.399 (hubungan yang rendah).

Tabel 7
Koefisien Korelasi Disiplin, Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,972 ^a	,945	,941	1,49677

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil olah data SPSS 23.0

Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,972. Maka hubungan disiplin, pendidikan dan pelatihan dengan kinerja adalah sebesar 0,972 berada pada skala interval 0,80 – 1,00 dapat dikatakan hubungan disiplin, pendidikan dan pelatihan dengan kinerja tergolong sangat kuat. Artinya jika disiplin, pendidikan, pelatihan baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

Tabel 8

**Koefisien Determinasi Disiplin, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,972 ^a	,945	,941	1,49677

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil output SPSS 23.0 dengan *model summary* di atas diperoleh R Square sebesar 0,945. Dengan demikian, besarnya kontribusi variabel disiplin, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah 94,5% sedangkan sisanya sebesar 5,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji signifikansi korelasi, dengan kategori jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas (X) berhubungan signifikan terhadap variabel terikat (Y) dan jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berhubungan signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 9

Pengujian Hipotesis

No.	Variabel	Nilai Signifikan	Tingkat Signifikansi	Kriteria
1	Disiplin dengan Kinerja	0,000	0,05	Signifikan
2	Pendidikan dengan Kinerja	0,876	0,05	Tidak Signifikan
3	Pelatihan dengan Kinerja	0,072	0,05	Tidak Signifikan
4	Disiplin, pendidikan, dan pelatihan dengan Kinerja	0,000	0,05	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pengujian hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi (r) didapatkan nilai sebesar 0,972 artinya bahwa keeratan hubungan antara variabel disiplin dengan kinerja adalah Sangat kuat karena nilai 0,972 berada pada rentang sangat kuat 0,80 – 1,00, hasil pengujian signifikansi korelasi disiplin adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) Kecamatan Citangkil Kota Cilegon.

2. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis koefisien korelasi (r) didapatkan nilai sebesar 0,022 artinya bahwa keeratan hubungan antara variabel pendidikan dengan kinerja adalah sangat rendah karena nilai 0,022 berada pada skala 0,00 – 0,199, hasil pengujian signifikansi koefisien korelasi pendidikan adalah sebesar $0,876 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) Kecamatan Citangkil Kota Cilegon.

3. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis koefisien korelasi (r) didapatkan nilai sebesar 0,251 artinya bahwa keeratan hubungan antara variabel pelatihan dengan kinerja adalah rendah karena nilai 0,251 berada pada skala 0,20 – 0,399, hasil pengujian signifikansi koefisien korelasi pelatihan adalah sebesar $0,072 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pelatihan (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) Kecamatan Citangkil Kota Cilegon.

4. Hubungan Disiplin, Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis koefisien korelasi (r) untuk variabel disiplin, pendidikan, dan pelatihan dengan kinerja didapatkan nilai sebesar 0,972. Artinya bahwa keeratan hubungan antara variabel disiplin, pendidikan dan pelatihan dengan kinerja adalah sangat kuat, karena nilai 0,972 berada pada skala interval 0,80 – 1,00, dan besarnya kontribusi variabel bebas ditentukan oleh koefisien determinasi didapatkan perhitungan sebesar 94,5% berarti variabel disiplin, pendidikan dan pelatihan berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 94,5% dan sisanya 5,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain, diantaranya gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan lain-lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sedangkan hasil pengujian signifikansi korelasi disiplin, pendidikan dan pelatihan adalah sebesar $0,000 <$

0,05 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin (X_1), pendidikan (X_2) dan pelatihan (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) Kecamatan Citangkil Kota Cilegon.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi keeratan hubungan disiplin dengan kinerja sangat kuat, dan hasil signifikansi korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin dengan kinerja. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi keeratan hubungan pendidikan dengan kinerja sangat rendah, dan hasil signifikansi korelasi pendidikan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan dengan kinerja. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi keeratan hubungan pelatihan dengan kinerja tergolong rendah, dan hasil signifikansi korelasi pelatihan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pelatihan dengan kinerja. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi keeratan hubungan disiplin, pendidikan dan pelatihan dengan kinerja sangat kuat, dari hasil koefisien determinasi diperoleh kontribusi disiplin, pendidikan dan pelatihan sebesar 94,5% terhadap kinerja, dan hasil signifikansi korelasi disiplin, pendidikan dan pelatihan terdapat hubungan yang signifikan secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanto, Y. (2020). ANALISIS STRATEGI PEMASARAN MAKANAN TRADISIONAL RANGINANG (RENGGINANG) DI KABUPATEN PANDEGLANG. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(2), 267-276.
- Mangkunegara, A.P. (2014), *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Refika Aditama)
- Nurfalah, A. A., Zahra, S., & Tabrani, M. B. (2020). PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN: Studi Kasus Kedai Kopi Mustafa85 di Pandeglang Banten. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(2), 313-318.
- Permana, Iman., et al. (2015). *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar*, Jom FISIP, Volume. 2, No.1.
- Saefullah, Encep., et al. (2019). *Pengaruh Disiplin, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Propinsi Banten*, JUMPER Vol. 1 No. 2.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta)

- Sukmawati, Dewi., et al. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Pengelolaan Kearsipan di Kantor Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan, Economic Education Analysis Journal*, Volume. 3, No.3.
- Syajidin, Muhammad., et al. (2017). *Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*, *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, Volume. 15, No.1.