

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
ASN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA RSUD BESUKI  
KABUPATEN SITUBONDO**

Dyajeng Marharani  
[dmarharani@gmail.com](mailto:dmarharani@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Muhammad Yahya Arief  
[YahyaArief@unars.ac.id](mailto:YahyaArief@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman  
Saleh Situbondo

Riska Ayu Pramesti  
[riska\\_ayu\\_pramesti@unars.ac.id](mailto:riska_ayu_pramesti@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Factors that affect performance apart from being competent in their field or according to competence, one of which is work discipline, as well as education and training. Work discipline is a form of training that seeks to improve and shape the knowledge, attitudes and behavior of employees to try to work cooperatively. Education and training have a very significant impact on the achievement of organizational goals. The purpose of this study was to analyze and examine the effect of Education and Training on Performance through Work Discipline as an Intervening Variable at Besuki Hospital, Situbondo Regency. The population in this study were ASN employees (other than organizational leaders) Besuki Hospital, Situbondo Regency. The sampling method is determined by probability sampling. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model – Partial Least Square (PLS-SEM).*

*The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, indicate that Education and Training has a significant positive effect on work discipline, Education and Training has a significant positive effect on Performance, Work discipline has a significant positive effect on Performance, Education and Training has a significantly positive effect on Performance through Discipline work.*

**Keywords:** *Education and Training, Performance ASN and Work discipline.*

**I. PENDAHULUAN**

Rumah Sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan rawat inap dan rawat jalan, oleh karena itu pelayanan yang berkualitas merupakan suatu keharusan dan mutlak dipenuhi oleh suatu rumah sakit. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja rumah sakit secara profesional dan mandiri. Secara umum, RSUD Besuki berkedudukan sebagai unit organisasi

bersifat fungsional dan unit pelayanan yang bekerja secara profesional di bidang pelayanan kesehatan perorangan khususnya pelayanan kesehatan rujukan. Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pelayanan kesehatan perorangan yaitu pelayanan kesehatan yang mengutamakan pengobatan dan pemulihan tanpa mengabaikan peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit. RSUD Besuki juga memberikan pelayanan

rawat inap selain rawat jalan. Namun usaha pencapaian tujuan organisasi tidaklah selalu berjalan mulus. Permasalahan yang terjadi kadang menyangkut kinerja pegawai yang belum baik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara berapa permasalahan yang terjadi umumnya berkaitan dengan masalah kemampuan pegawai dalam menguasai tugas-tugasnya dan keterlambatan saat masuk kerja. Kurangnya kompetensi atau kemampuan yang dimiliki, dapat berdampak pada minimnya pemahaman akan tanggung jawabnya sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja. Apabila seorang pegawai tidak memiliki kedisiplinan, maka kinerja organisasi akan terhambat dan sulit bagi setiap pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Selain itu minimnya pemberian pendidikan dan pelatihan juga akan sulit bagi setiap pegawai negeri sipil RSUD Besuki untuk meningkatkan kemampuannya dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

Dilihat dari kinerja pegawai negeri sipil RSUD Besuki, menunjukkan bahwa kinerja yang dilakukan oleh pegawai cukup baik, namun dalam mengatasi permasalahan yang ada, diharapkan RSUD Besuki dapat memperhatikan aspek seperti penerapan disiplin kerja, serta pemberian pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja yang baik lagi bagi setiap pegawai.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar

untuk perjalanan organisasi. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi yang dapat memberikan keunggulan, menciptakan sasaran strategi, dan menjadikan organisasi dapat menjalankan operasionalnya sehingga dapat mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Maka dari itu, sumber daya manusia adalah asset organisasi yang tak ternilai. Mulyadi (2016:2) mengemukakan bahwa “Manajemen didefinisikan sebagai ilmu yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia, dengan sumber daya alam, dengan menggunakan orang lain dan untuk mencapai tujuan tertentu”. Sementara, Dessler (2015:4) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Sedarmayanti (2016:60) mengemukakan bahwa “Pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang lebih bersifat filosofis dan teoritis”. Pelatihan menurut Sedarmayanti (2016:59) bahwa “Proses untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek)”. Menurut Widodo (2015:82) menjelaskan bahwa “Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan

pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya”.

Menurut Mangkunegara (2006:46) indikator dalam variabel pendidikan dan pelatihan adalah :

- 1) Instruktur.  
Mengingat pelatih umumnya harus berorientasi pada peningkatan skill, maka dalam pemilihan pelatih harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya.
- 2) Peserta.  
Peserta pelatihan umumnya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan sesuai kualifikasi, serta memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan.
- 3) Materi.  
Materi dalam pendidikan dan pelatihan hendaknya merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, dan hendaknya materi yang diberikan harus update agar peserta dapat memahami sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi pada saat ini.
- 4) Metode .  
Sebuah pelatihan akan lebih terjamin akan berlangsung efektif apabila menggunakan metode dalam pelatihan tersebut dan sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

## Disiplin Kerja

Sinambela (2017:332) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja”. Siagian (2006:305) mengemukakan bahwa “Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berasal dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna dan luput dari kesalahan”. Sinambela (2017:335) juga mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Maka dari itu, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2013:194), pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan.  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
- 2) Teladan pimpinan.  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- 3) Balas jasa.  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut

mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

Pengawasan melekat (Waskat).

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

- 5) Sanksi hukuman.  
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- 6) Ketegasan.  
Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
- 7) Hubungan kemanusiaan.  
Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya.

### Kinerja ASN

Menurut Bangun (2012:231) “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Seorang pegawai

dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja”. Mangkunegara (2011:67) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sementara Sinambela (2017:480) mengemukakan bahwa “Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”.

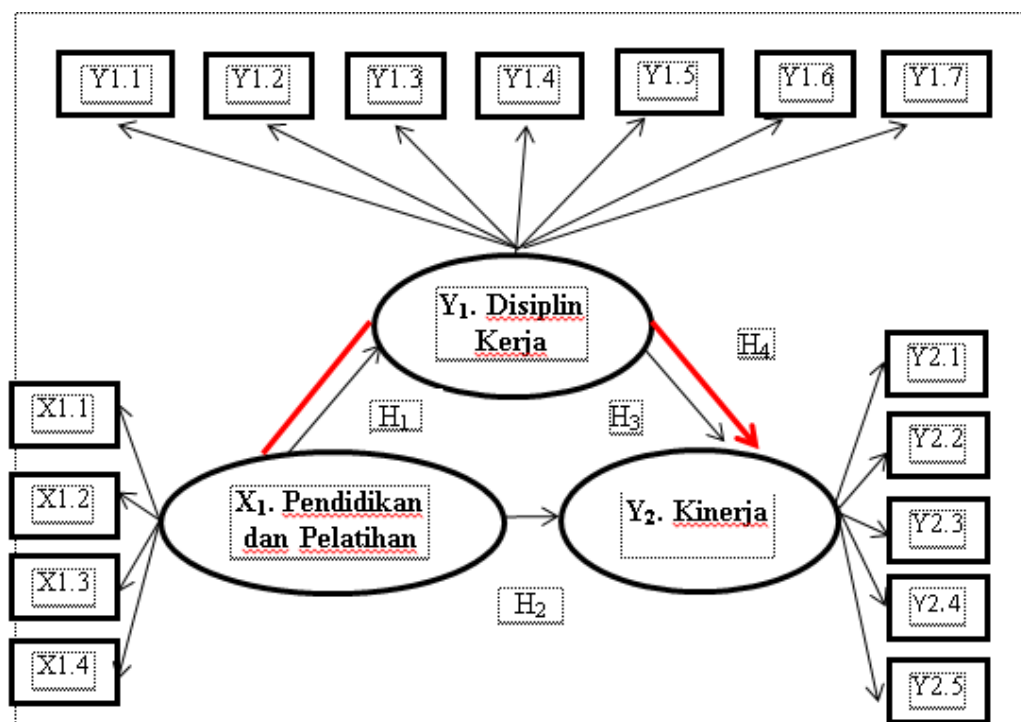
Menurut Mathis dan Jackson (2011:378) indikator variabel kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

- 4) Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- 5) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

**Kerangka Konseptual Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:60) mengatakan bahwa "Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti". Berikut ini merupakan kerangka konseptual penelitian yang di uraikan pada Gambar 1 berikut ini



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

**Hipotesis**

Menurut Sugiono (2019) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiric yang terkumpul".

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun

H<sub>1</sub> : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja

H<sub>2</sub> : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.

H<sub>4</sub> : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja melalui Kinerja ASN.

**III. METODE PENELITIAN**

**Rancangan Penelitian**

Arikunto (2010:90) mengemukakan bahwa "Rancangan

penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancang-ancang kegiatan yang akan dilaksanakan. Rancangan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah rancangan kuantitatif”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu. Menggunakan rancangan pendekatan ini diharapkan dapat mengetahui variabel-variabel terhadap fenomena yang diteliti secara mendalam. Rancangan kuantitatif ini digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti, dalam penelitian ini yaitu pengaruh Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya akan di analisis untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN Kabupaten Situbondo.

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Besuki beralamat di JL Olahraga No 55, Kecamatan Besuki, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68356. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan yaitu pada bulan Februari sampai dengan bulan April 2022.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. “Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi” (Arikunto 2010:173). Menurut Sugiyono (2019:85)

Pengertian dari sampling jenuh “ Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”. Sedangkan menurut Arikunto (2010:134) mengemukakan bahwa “Apabila subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di RSUD Besuki, Kabupaten Situbondo yang berjumlah 37 ASN.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah serangkaian proses yang paling utama dalam suatu penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian ialah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Studi Kepustakaan
- 4) Angket (Kuesioner)
- 5) Dokumentasi

#### **Metode Analisis Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Analisis Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan perangkat lunak *Smart PLS 3.0* untuk mengolah serta menganalisis hasil data yang telah dikumpulkan.



#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah ASN di RSUD Besuki yang berjumlah 37 ASN selain pimpinan.

##### Uji Validitas Konvergen

“*Convergent validity* mengukur apakah seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan mendasari laten tersebut” (Sarwono dan Nanmawati, 2015). “*Covergent validity* didapatkan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE) dan nilai *outer loading* dari setiap indikator” (Solihin dan Ratmono, 2013). Validitas konvergen dalam penelitian ini dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk mengukur nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan mengukur nilai *outer loading*.

Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai *outer loading* dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan valid. Apabila suatu output tersebut memberikan nilai 0,7 atau lebih besar maka membuktikan indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataan”. Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi dengan menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 terhadap suatu penelitian, bila nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan valid karena telah memenuhi nilai AVE”. Nilai *outer loading* yang ditetapkan dalam penelitian ini sebesar 0,7 dan nilai AVE yang harus terpenuhi dalam penelitian ini minimal angka diatas 0,5.

##### Uji Reliabilitas

“Instrumen penelitian ini dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70” (Solihin dan Ratmono, 2013:92). “Indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel bila mencapai *composite reliability* di atas 0,70” (Sarwono dan Narimawati, 2015). Uji reliabilitas adalah hasil yang telah didapatkan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan secara berulang sebagai bukti kebenaran pada objek yang terjadi di lapangan dengan menguji *crobanch alpha* dan *composite reliability*. Menurut Ghozali (2018:38) “Reliabilitas merupakan suatu alat ukur dalam kuesioner terhadap indikator yang terdapat dalam penelitian. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai *alpha* > 0,70 apabila *alpha* < 0,70 maka dapat di artikan tidak reliabel”. Uji reliabilitas penelitian ini dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk menguji data yaitu *crobanch alpha* dan *composite reliability* nilai yang telah ditetapkan > 0,70 dikatakan reliabel.

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) menyatakan “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independent*)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak otogonal. Variabel otogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel tidak

otogonal. Variabel otogonal adalah variabel bebas yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini untuk menganalisis nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Ghozali dan Ratmono (2013:80) menyatakan “Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas dengan nilai *cut off* yang dipakai apabila tolerance lebih dari 10 dan VIF yang ditetapkan kurang dari 10”. Maka dapat disimpulkan bahwa model struktural yang baik tidak menghasilkan multikolinieritas, akan tetapi dalam penelitian ini menggunakan nilai  $VIF < 5$  karena menggunakan analisis program Smart PLS 3.0

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi *normal probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Ghozali (2018:161) mengemukakan bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak”, dalam arti distribusi data tidak menjauh nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standar deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang  $2,58 < CR < 2,58$ .

#### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Ghozali (2013:98) menyatakan bahwa “Uji *goodness of fit* dilakukan dengan tujuan untuk melihat *fit indeks* dari sebuah hasil sampel untuk mengetahui pengaruh kelayakan model”. Uji GOF dapat didefinisikan sebagai uji dalam mengetahui kesesuaian model persamaan struktural. Pada dasarnya bertujuan mengetahui sebuah data distribusi dari sampel penelitian apakah telah mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atau tidak. Dalam penelitian ini Uji GOF dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk mengukur tiga *fit indeks* yaitu *Standardized Root Mean Square Residual*, *Chi-Square* dan *Normed Fit Index*, *indeks* tersebut dikatakan *fit* apabila konsep model struktural dalam penelitian ini didirikan sesuai dengan yang terjadi di lapangan.

#### Uji Koefisien Determinasi

Uji *Inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Widarjono (2013:19) mengemukakan bahwa “Koefisien determinasi adalah cara untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, di mana hal yang ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien antara 0 (nol) 1(satu)”. Koefisien determinasi 0 (nol), artinya variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apakah

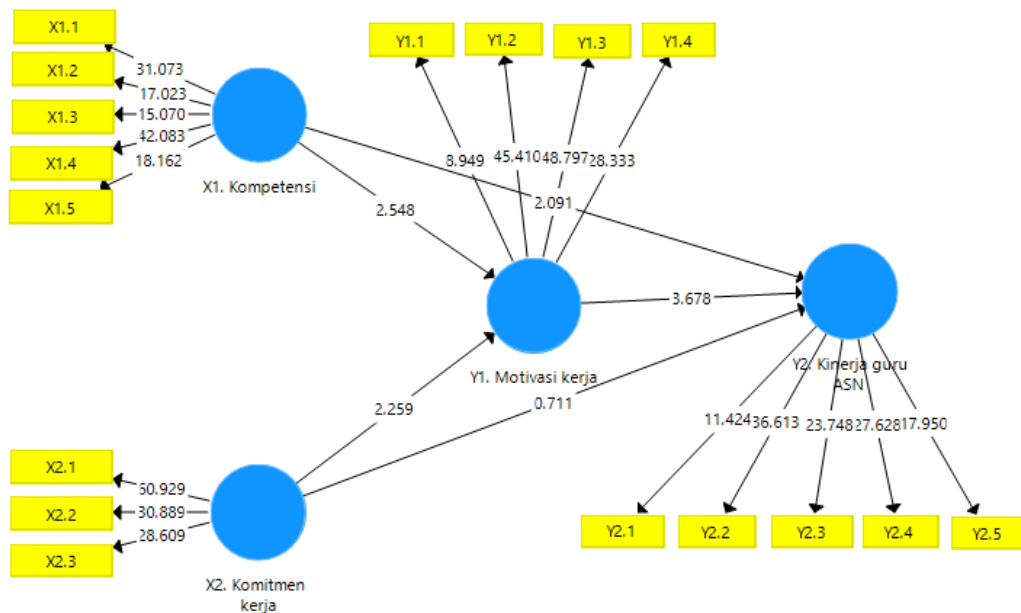


koefisien determinasi semakin mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)**

Ghozali (2013:36) mengemukakan bahwa “Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi dengan tujuan guna menguji korelasi antar variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan”. Inner model dapat dianalisis dengan menggunakan sistem bootstrapping melalui program

Smart PLS 3.0 maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan menggunakan dua sistem output ialah *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effects*. Sugiyono (2017:192) mengemukakan bahwa “Persamaan struktural merupakan suatu analisis untuk mengetahui pengaruh hubungan yang terjadi antara variabel terikat dan kolonieritas data variabel penelitian dengan memakai dari rumus struktural”. Hasil analisis persamaan struktural dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut ini:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural

**Pembahasan Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,853) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.000 (< 0,05). Dengan demikian **Hipotesis**

**ke 1 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut, maka disimpulkan apabila Pendidikan dan Pelatihan meningkat maka Disiplin kerja juga akan meningkat. Dengan adanya Pendidikan dan Pelatihan, akan berdampak pada Disiplin kerja, karena melatih dan meningkatkan mekanisme kerja pegawai akan membentuk dan meningkatkan sikap

tanggung jawab dari seorang pegawai. Terdapat perubahan perilaku ini memberikan manfaat baik terhadap tingkat kedisiplinan ASN di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo. Meningkatnya sikap disiplin atau rasa tanggung jawab ASN akan memberikan kontribusi yang lebih efektif dalam pekerjaannya di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Fitriansah (2021).

#### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja ASN**

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,440) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.002 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, dengan demikian **Hipotesis 2 diterima**. Hal ini disimpulkan bahwa apabila Pendidikan dan Pelatihan meningkat maka Kinerja juga akan meningkat. Dengan adanya Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilan dan pengetahuan dari seorang ASN. Apabila kemampuan atau keterampilan dan pengetahuan telah berkembang maka kerja ASN akan lebih baik dan lebih optimal, dengan kinerja yang baik maka dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh RSUD Besuki Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian memperkuat dan mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Ferisman (2019).

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,528) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.000 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN, dengan demikian **Hipotesis 3 diterima**. Hal ini disimpulkan bahwa apabila Disiplin kerja meningkat maka Kinerja juga akan meningkat. Dengan adanya Disiplin kerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dari ASN dalam bekerja dengan baik dan bekerja secara optimal untuk mencapai sasaran organisasi. ASN dengan disiplin kerja yang baik akan akan senantiasa menaati peraturan yang ada, selalu tepat waktu, dan menunjukkan sikap profesional sehingga hal tersebut akan meningkatkan kinerja ASN khususnya di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian memperkuat dan mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Fitriansah (2021) dan Hairunnisa (2019).

#### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja ASN Melalui Disiplin Kerja**

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,450) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.000 ( $< 0,05$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Disiplin Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 4 diterima**. Penerapan pendidikan dan pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan rasa tanggung jawab pada ASN, maka

akan membentuk disiplin kerja yang tinggi dari ASN. Hal tersebut akan mengembangkan kualitas sumber daya manusia, sehingga apabila kualitas SDM meningkat maka secara langsung kinerja ASN akan meningkat khususnya di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian memperkuat dan mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Fitriansah (2021) dan Hairunnisa (2019).

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diuraikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja , ( H1 Diterima);
2. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN, (H2 diterima);
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN , (H3 diterima);
4. Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja ASN melalui Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif, (H4 diterima);

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah di sampaikan, dapat di berikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun beberapa saran yaitu sebagai berikut :

### **1. Bagi RSUD Besuki Kabupaten Situbondo**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai gambaran dan bahan evaluasi dalam mempertahankan dan meningkatkan Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja serta Kinerja ASN. Penerapan Pendidikan dan Pelatihan yang baik dapat membentuk Disiplin Kerja dan kualitas SDM yang baik, sehingga dapat meningkatkan Kinerja ASN yang bermanfaat dalam sasaran yang telah ditetapkan oleh RSUD Besuki Kabupaten Situbondo.

### **2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Penelitian ini dapat menjadi dasar acuan dalam pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang dapat menambah wawasan tentang pentingnya penggunaan variabel pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, dalam meningkatkan kinerja SDM.

### **3. Bagi Peneliti Lainnya**

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: PT. Gelora Aksara  
Pratama.

Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.

Hasibuan, M. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A. A.P. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan*

*Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)*. PT. Refika Aditama, Bandung.

Siagian, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta