

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI SELATAN

¹Andi Saharuddin, ²Kamaruddin

k.chiwar@gmail.com

STIM LPI Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sul-Sel. Pengumpulan data menggunakan data primer yang di peroleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik random sampling. Populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Prov Sulsel, sampel yang diambil berjumlah 97 orang. Metode analisis data menggunakan teknik regresi linear sederhana dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Prov Sul-sel.

Kata kunci : Pelatihan, Disiplin kerja, Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perubahan zaman serta kebutuhan instansi diperhadapkan pada beberapa jenis masalah serta tantangan baru di dunia. Kebangkitan teknologi dapat merubah tata melaksanakan tugas dari prosedur rekrutmen. Hasil rekrutmen yang di maksud memenuhi harapan bagi kantor dalam mencapai karyawan serta miliki keahlian dan sikap baik untuk mendukung tujuan kantor. Kompetensi ahli dan sikap yang dimiliki karyawan harus dibenarkan serta dikembangkan.

Pelatihan dan Disiplin kerja sangat penting bagi kemajuan suatu instansi dalam kegiatan sehari-hari di kantor, pegawai harus memiliki rasa peduli terhadap lingkungan kerjanya agar instansi dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien, serta menguntungkan bagi semua orang baik bagi instansinya, pegawainya maupun masyarakat ataupun konsumennya. Dengan memiliki Sdm yang berkualitas dan mapan maka suatu instansi tidak perlu kuatir akan masa depan suatu instansi, karena sudah memiliki sdm yang cakap dan peduli terhadap tempat kerjanya.

Kantor Pemerintahan yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sul-Sel menjadi obyek penelitian karna berdasarkan pengamatan peneliti dikantor tersebut masih terdapat pegawai yang masih kurang pengetahuan tentang teknologi khususnya laptop/computer dan masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam hal waktu kerja.

Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sul-Sel.

Kajian Teoritis

Pengertian Pelatihan

Secara umum pelatihan itu ialah bagaimana cara untuk mempergunakan manusia (SDM) supaya dapat melaksanakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan dengan cara meningkatkan kualitas sdm nya baik cara berfikir, bertindak, maupun kelincahan secara efektif dan efisiensi.

Pandangan Andrew atas pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam.tujuan terbatas”.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya tidak jauh dari kehidupan kita setiap harinya, disiplin berarti kita harus tepat waktu jangan lambat, tidak terlambat, tetapi pekerjaan yang dilakukan harus tepat dan benar jangan asal-asalan ataupun mengerjakan secara suka-suka diri sendiri, karena ada prosedur dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

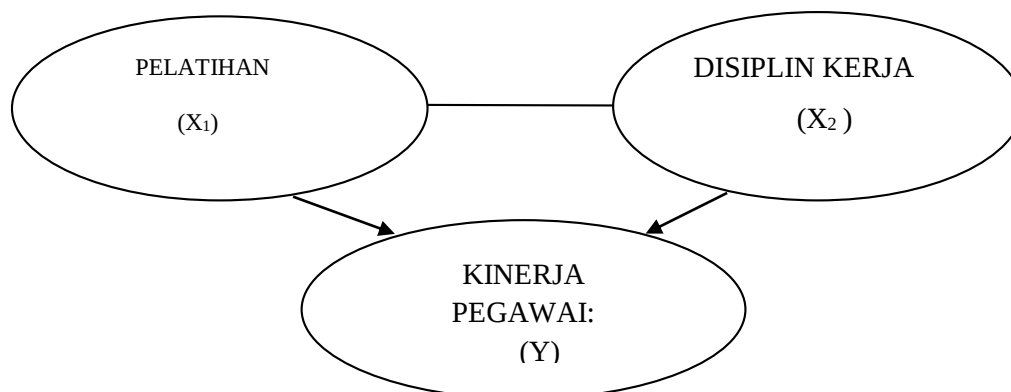
Hasibuan (2007:193) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social.yang berlaku.”

Pengertian Kinerja

Kiinerja/*performance* ialah cerminan tentang tingkatan capaian melaksanakan suatu program kegiatan serta kebijakan dalam menciptakan sasaran, tujuan, visi, dan misi instansi yang dilimpahkan melalui perencanaan strategis oleh instansi (Moeheriono, 2012:95).

Kiinerja mengacu pada hasil. Dalam konteks hasil, Bernadian (2001:143),mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi (dihasilkan) dari fungsi pekerjaan tertentu ataupun aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari penjelasan tersebut, menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku (Sudarmanto, 2018:8).

Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan Km 12 No 69, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Kode pos 90245 Selama kurang lebih 2 Bulan.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ialah pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis serta objektif untuk memecahkan suatu persoalan ataupun menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum.

Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan dengan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017, h.14), "data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan".

Metode Analisis

1. Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan tentang karakteristik distribusi nilai dari masing-masing kelompok penelitian seperti rata-rata dan standar deviasi.

2. Analisis Statistik Inferensial

Untuk melakukan analisis data yang diperoleh dalam penelitian perlu menggunakan teknik yang tepat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi sederhana dan Regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sulsel.

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sulsel.

Besarnya persentase pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 14,4%. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan selain mungkin juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Perlu kita ketahui bahwa keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap serta kecakapan karyawan.

Pelatihan yang baik membawa manfaat seperti meningkatkan pengetahuan para pegawai atas budaya dan para pesaing luar, membantu para pegawai yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para pegawai untuk menahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa yang berkualitas.

Pelatihan cenderung lebih ditekankan pada masalah-masalah teknis operasional. Dari pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga pegawai menjadi produktif dan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebesar-besarnya bagi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sulsel.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sulsel.

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sulsel.

Besarnya persentase pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 18,4%. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja selain mungkin juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan tepat waktu, memenuhi semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan pegawai diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi kantor. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai menjadi meningkat.

Kedisiplinan suatu kantor dikatakan baik jika sebagian besar pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan kantor. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua pegawai. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi kantor untuk mewujudkan tujuannya.

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sulsel.

Persamaan Regresi Linear Y (Kinerja Pegawai) atas X_1 dan X_2 (Pelatihan dan Disiplin Kerja) yaitu:

$$\hat{y} = 9,251 + 0,350 X_1 + 0,334 X_2$$

Persamaan regresi Y atas X_1 dan X_2 tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Pelatihan maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,350 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Sementara itu, setiap kenaikan satu satuan Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,334 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,234 atau 23,4%. Artinya, persentase pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 23,4%. Dengan kata lain, variasi dalam variabel Y sekitar 23,4% dapat dijelaskan oleh variabel X_1 dan X_2 melalui persamaan regresi di atas.

Seorang pegawai yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik atau tinggi, karena pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Saran

Bagi Kantor, Pelatihan yang sudah baik perlu untuk terus di tingkatkan lagi agar skill dan kemampuannya dapat meningkat dan diterapkan dengan baik dalam proses bekerja didukung oleh sarana prasarana yang memadai

Disiplin Kerja yang sudah baik penting untuk terus ditingkatkan serta disiplin kerja yang belum baik dapat ditingkatkan melalui ketegasan aturan serta pengawasan supaya pegawai dapat mentaati waktu yang ditetapkan oleh kantor menjadi lebih baik lagi.

Pelatihan dan Disiplin kerja yang baik pasti akan lebih meningkatkan lagi kualitas dan produktivitas kinerja pegawai dan dapat mencapai tujuan kantor.

Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya perlu menambah variabel yang lain seperti kompensasi, motivasi, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Hayat. 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Nawawi, Juanda. 2012. *Desentralisasi dan Kinerja Pelayanan Publik*. Makassar : CV. Menara Intan.
- Moehariono. 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU) : Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta : LaksBang PREESINDO.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Suryani, Ni Kadek dan John. E.H.J. FoEh. 2018. *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen : Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung : Alfabeta.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Akmaluddin. 2012. *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta : ANDI.
- Sjafrizal. 2016. *Perencanaan Pembangunan Daerah dalam Era Otonomi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Pasolong, Herban. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Apriyanto, Wawan. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal ilmu dan riset manajemen Vol4 No 11

Arikunto, Suharsimi. 2008. *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara
www.zonareferensi.com

<https://www.cermati.com/artikel/manajemen-pengertian-manajemen-fungsi-dan-jenis-keilmuan-yang-harus-kamu-tahu>

<https://www.linovhr.com/sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli/>

<http://repository.unpas.ac.id/30013/5/BAB%20II.pdf>

<http://www.kumpulanpengertian.com/2018/03/pengertian-disiplin-kerja-menurut-para.html>

<http://teorimenurutahli.blogspot.com/2017/11/teori-disiplin-kerja-menurut-para-ahli.html?m=1>