

## PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA PAREPARE

Muhammad Amin<sup>1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Fatmasari<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>STIE Nobel Indonesia Makassar, <sup>2</sup>STMIK Handayani Makassar

e-mail: [ahmadabid84@yahoo.com](mailto:ahmadabid84@yahoo.com), [mashur\\_razak@yahoo.co.id](mailto:mashur_razak@yahoo.co.id), [sari.0303@gmail.com](mailto:sari.0303@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian survei. Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Parepare.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Parepare yang berjumlah 42 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu semua elemen populasi dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (analisis path).

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai dan disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

**Kata kunci** : pelatihan, disiplin, kompetensi, kinerja pegawai.

### Abstract

*This research is a quantitative study using a survey research design. The research objective was to test and analyze the effect of training and discipline on employee performance through the competence of the employees of the Civil Service Agency and Human Resources Development of the City of Parepare.*

*The population used in this study were 42 employees of the Personnel and Human Resources Development Agency of Parepare City. The sample is determined by using saturated sampling technique, in which all elements of the population are sampled. Data analysis used in this research is path analysis (path analysis).*

*Training has a positive and significant effect on competence. Discipline has a positive and significant effect on employee competence. Training has a positive and significant effect on employee performance. Discipline has a positive and significant effect on employee performance. Competence has a positive and significant effect on employee performance. Training does not have a positive and significant effect on performance through employee competence and discipline does not have a positive and significant effect on performance through employee competence at the Regional Personnel and Human Resources Development Agency of Parepare City.*

**Keywords**: training, discipline, competence, employee performance.

## PENDAHULUAN

Manusia dipandang sebagai aset paling fundamental dalam pencapaian tujuan-

tujuan organisasi. Fungsi manusia dalam organisasi yakni sebagai pengarah, pengontrol, dan pengguna peralatan sesuai deskripsi pekerjaannya. Manusia sebagai sumber daya dapat dipandang sebagai *tangible asset* yang memiliki sifat yang dinamis. Untuk menjalankan proses-proses sumber daya manusia di dalam organisasi, diperlukan program perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dikenal sebagai *human resource management* (manajemen sumber daya manusia). Dalam realisasinya, program manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak para pegawai di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia sebagai departemen dalam organisasi menangani semua aspek pegawai dan memiliki berbagai fungsi seperti perencanaan sumber daya manusia, melakukan analisis pekerjaan, rekrutmen dan melakukan wawancara kerja, pemilihan sumber daya manusia, orientasi, pelatihan, kompensasi, memberikan manfaat dan insentif, menilai, mempertahankan, perencanaan karir, kualitas kehidupan kerja, disiplin pegawai, audit sumber daya manusia, pemeliharaan hubungan industri, menjaga kesejahteraan dan keselamatan, berkomunikasi dengan semua pegawai di semua tingkatan dan menjaga kesadaran serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Menurut Syamsir Torang (2013) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara dalam Ahkmad Subekhi dan Mohamad Jauhar, 2012). Kinerja sumber daya manusia menyangkut pencapaian seorang pegawai atas pekerjaan atau beban kerja yang mampu dia selesaikan dalam waktu atau periode tertentu. Hal tersebut menyangkut kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, inovasi, kreativitas dalam bekerja, kemandirian, kerjasama tim, serta inisiatif pegawai tersebut.

Untuk mewujudkan kinerja yang baik setiap pegawai perlu dilakukan pengembangan secara berkesinambungan dan terarah. Salah satu cara pengembangan kemampuan pegawai yaitu melalui pelatihan. Rivai (2015) berpendapat bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan mengenai proses pembelajaran guna memperoleh dan mengembangkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih memprioritaskan ke arah praktik daripada teori. Pelatihan meliputi keterampilan fisik, keterampilan intelektual, keterampilan sosial, dan keterampilan manajerial sedangkan Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa pelatihan merupakan suatu proses sistematis dalam mengubah perilaku pegawai guna pencapaian tujuan organisasi. Dalam praktiknya, pelatihan menyangkut kapasitas dan kompetensi pegawai untuk melakukan pekerjaan saat ini. Pelatihan berorientasi untuk saat ini dan akan membantu pegawai untuk mencapai keterampilan dan keahlian khusus agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan suatu bentuk pemberian materi-materi kerja yang sesuai dengan bidang kerja para pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan para pegawai baik secara *soft skill* maupun *hard skill*. Dalam pelatihan kerja, terdapat beberapa faktor kunci dalam keberhasilan suatu pelatihan antara lain; (1) Tujuan pelatihan, (2) Sasaran pelatihan, (3) Pelatih/pemateri, (4) Motivasi pegawai, dan (5)

Metode pelatihan. Tujuan dari diadakannya pelatihan harus diketahui secara pasti oleh organisasi dan para pegawai, hal tersebut merupakan pondasi dasar dalam menentukan aspek-aspek apa saja yang harus dikembangkan dari kinerja pegawai.

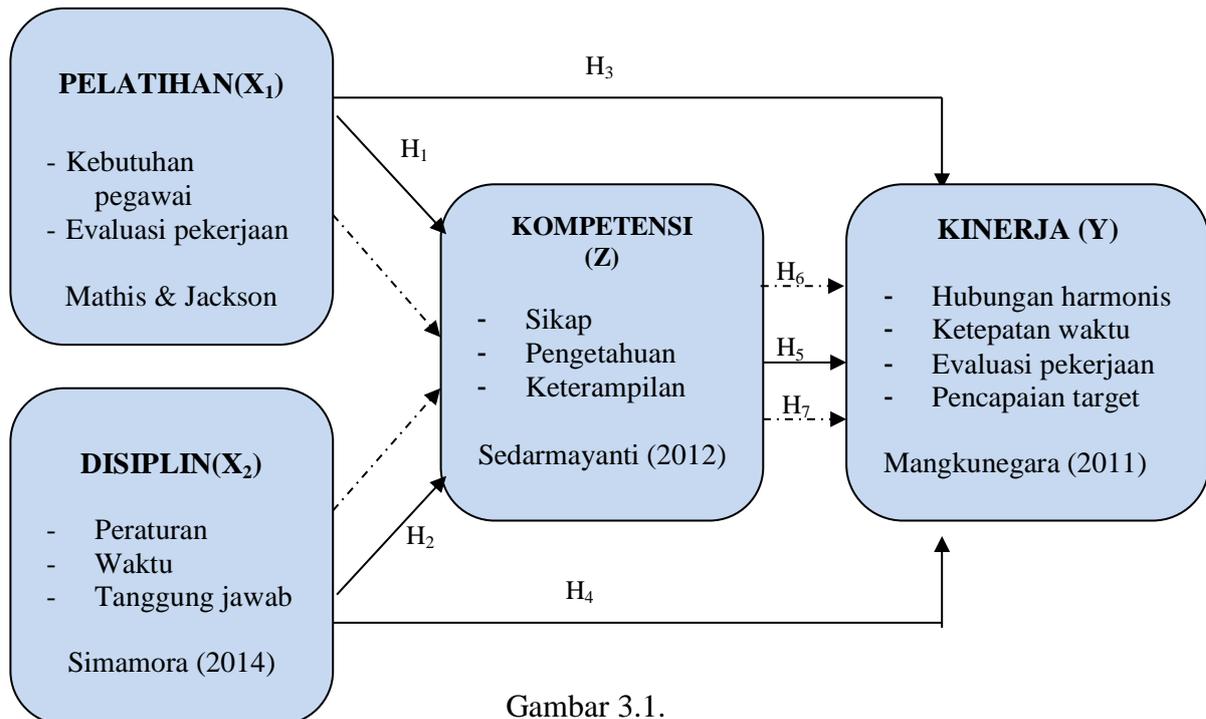
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Parepare sebagai unsur pelaksana pemerintahan daerah yang menunjang urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan menjalankan visi misi, fungsi dan tugas pokok yang meliputi 2(dua) bidang yaitu: 1). Bidang pengembangan aparatur dengan sub bidang yang terbagi atas mutasi dan pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan serta kepangkatan. 2). Bidang perencanaan, pemberhentian dan informasi aparatur dengan sub bidang perencanaan dan pemberhentian, data informasi aparatur dan fasilitasi profesi aparatur sipil negara. Dalam kaitannya dengan pendidikan dan pelatihan maka sangat jelas tugas pokok organisasi dalam menyusun, menyiapkan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan diklat penjenjangan dan fasilitasi diklat teknis dan fungsional.

Selain pelatihan, disiplin kerja pegawai merupakan suatu aspek yang harus selalu diperhatikan. Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja mencerminkan rasa tanggung jawab pegawai akan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Organisasi yang memiliki tujuan dalam mempertahankan serta meningkatkan disiplin kerja, bukan hal yang mudah karena banyak indikator yang memengaruhinya. Terkadang pegawai berdasarkan ketidaktahuannya akan aturan, prosedur dan kebijakan yang ada menjadi penyebab paling umum dari tindakan penyimpangan akan disiplin kerja. Davis (Sinambela, 2016) berpendapat bahwa disiplin mengenai penerapan pengelolaan dalam mekukuhkan serta tata pelaksanaan prosedur-prosedur yang ada dalam organisasi. Salah satu upaya untuk mengatasi masalah ini yaitu pimpinan harus memberi reward dan punishment dalam program personalia. Selain mengedepankan orientasi, pemimpin juga harus menjelaskan secara detail mengenai hukuman untuk aturan yang dilanggar. Kedisiplinan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Parepare terus meningkat sejalan dengan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional dan bermoral.

Jika pelatihan dan kedisiplinan menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja maka kompetensi pegawai juga tidak kalah pentingnya. Kinerja pegawai juga dapat diukur melalui kompetensi dari pegawai. Kompetensi menurut Robbins (Rivai, 2015) merupakan suatu pendekatan pencapaian hasil yang tinggi seorang pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi harus menunjukkan perilaku kerja, yang dimungkinkan jika kualitas individu-psikologis tertentu atau set pelengkap mereka, yang dalam hal ini tidak penting, karena penugasan pegawai untuk keberhasilan atau kurangnya kesuksesan dibuat hanya pada perilaku yang ditunjukkan. Ini terkait dengan konsep ketenagakerjaan yang mengatakan profesionalisme di bidang, di mana pekerja kompeten. Ini relatif terhadap konsep individu, yang mengatakan tentang aspek perilaku yang diperlukan untuk kinerja yang kompeten sejalan dengan pendapat Drucker (Mangkunegara, 2014) bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi adalah serangkaian perilaku terdefinisi yang menyediakan panduan terstruktur yang memungkinkan identifikasi, evaluasi, dan pengembangan perilaku pada masing-masing pegawai. Beberapa ahli melihat kompetensi sebagai kombinasi dari pengetahuan praktis dan teoritis, keterampilan kognitif, perilaku dan nilai-nilai yang digunakan untuk meningkatkan kinerja; atau sebagai negara atau

kualitas yang cukup atau memenuhi syarat, memiliki kemampuan untuk melakukan peran tertentu. Pengukuran dalam kompetensi pegawai yakni; (1) Keyakinan akan nilai-nilai, (2) Keterampilan pegawai, (3) Pengalaman kerja, (4) Karakteristik kepribadian pegawai, (5) Motivasi pegawai, (6) Kemampuan intelektual pegawai, dan (7) Budaya organisasi.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1.  
Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan :

- > Arah hubungan parsial
- - - - -> Arah hubungan intervening

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tujuh hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.
4. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.
6. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.
7. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan kuantitatif korelasional dengan menggunakan metode survei yang berlokasi pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare selama 2 (Dua) bulan yaitu bulan Oktober sampai November 2019 dengan jumlah sampel semua pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebanyak 42 orang pegawai (sampel jenuh). Kuantitatif korelasional merupakan suatu desain penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh/hubungan antara variabel independen terhadap variabel independen (Sugiyono, 2019). Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Sub Struktur Pertama

#### Uji F,

Pendekatan ini digunakan dimana untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_1, b_2$ ) terhadap kompetensi (Z) untuk uji kelayakan model. berikut hasil output regresi, dengan menggunakan program SPSS selengkapny ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11  
Hasil Uji F ( ANOVA ) Sub Struktur Pertama

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	217.201	2	108.600	813.889	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5.204	39	.133		
	Total	222.405	41			

a. Dependent Variable: Jumlah\_Z

b. Predictors: (Constant), Jumlah\_X2, Jumlah\_X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 5.11 dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kompetensi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara  $F_{hitung} = 813,889 > F_{tabel} = 2,70$  dan signifikansi  $0,000 < 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor ( $b_1, b_2$ ) signifikan dan model layak.

**Determinasi (Uji Beta)**, besarnya pengaruh secara serempak dari kedua variable ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut:

Tabel 5.12  
Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Pertama

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 <sup>a</sup>	.977	.975	.365

a. Predictors: (Constant), Jumlah\_X2, Jumlah\_X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 5.12, koefisien determinasi pengaruh variabel pelatihan dan disiplin terhadap kompetensi adalah sebesar 0,977 atau 97,7% artinya perubahan didasarkan kompetensi dapat dijelaskan oleh perubahan variabel pelatihan dan disiplin sedangkan selebihnya sebesar 2,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel pelatihan dan disiplin.

### Uji Partial (Uji t),

Pengujian pengaruh secara parsial antara variable bebas dan variable terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha ( $\alpha$ ). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung pelatihan dan disiplin terhadap kompetensi dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.13  
Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Pertama

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.621	.435		1.428	.161
	Jumlah_X1	.419	.116	.388	3.628	.001
	Jumlah_X2	.603	.106	.606	5.671	.000

a. Dependent Variable: Jumlah\_Z  
 Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel 5.13. dapat dijelaskan :

### 1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_1$ ). Diperoleh perbandingan  $t_{hitung} = 3,628 > t_{tabel} 2,060$  atau nilai signifikansi =  $0,000 < \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor pelatihan berpengaruh langsung terhadap kompetensi. Besarnya pengaruh Pelatihan terhadap kompetensi dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,388 atau 38,8% artinya setiap pelatihan yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan kompetensi pegawai sebanyak 0,388.

### 2. Pengaruh Disiplin terhadap Kompetensi

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_2$ ). Diperoleh perbandingan  $t_{hitung} = 5,671 > t_{tabel} 2,060$  atau nilai signifikansi =  $0,000 < \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor disiplin berpengaruh langsung terhadap kompetensi. Besarnya pengaruh disiplin terhadap kompetensi dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,606 atau 60,6% artinya disiplin baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan kompetensi pegawai sebanyak 0,606.

Adapun sub struktur pertama pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kompetensi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare adalah sebagai berikut :

$$Z = ,388X_1 + 0,606X_2 + 0,006E_1$$

### Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sub Struktur Kedua

#### Uji F

Pendekatan ini digunakan dimana untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_3, b_4, b_5$ ) terhadap kinerja (Y) berikut :

Tabel 5.14  
 Hasil Uji F ( ANOVA ) Sub Struktur Kedua

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.495	3	67.832	584.554	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.410	38	.116		

Total	207.905	41		
-------	---------	----	--	--

a. Dependent Variabel: Jumlah\_Y

b. Predictors: (Constant), Jumlah\_Z, Jumlah\_X1, Jumlah\_X2

Sebagaimana hasil output regresi pada Tabel 5.14, maka dapat dijelaskan bahwa Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 5.14 Dapat dijelaskan bahwa secara serempak variabel pelatihan, disiplin dan kompetensi berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara  $F_{hitung} = 584,554 > F_{tabel} = 2,70$  dan signifikansi  $0,000 < 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor ( $b_3, b_4, b_5$ ) signifikan.

**Uji Determinasi**, besarnya pengaruh secara serempak dari ketiga variable ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 5.15  
Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Kedua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 <sup>a</sup>	.979	.977	.341

a. Predictors: (Constant), Jumlah\_Z, Jumlah\_X1, Jumlah\_X2

Berdasarkan hasil dari Tabel 5.15, koefisien determinasi pengaruh variabel Pelatihan dan disiplin terhadap kompetensi adalah sebesar 0,979 atau 97,9% artinya perubahan didasarkan kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan variabel pelatihan, disiplin dan kompetensi sedangkan selebihnya sebesar 2,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel pelatihan, disiplin dan kompetensi.

### Uji Partial (Uji t)

Perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikan dan nilai alpha (a) digunakan dalam pengujian pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penentuan besarnya pengaruh langsung pelatihan, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta) sebagai berikut:

Tabel 5.16  
Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Kedua

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.412	.416		.989	.329
	Jumlah_X1	.971	.125	.930	7.792	.000
	Jumlah_X2	.763	.134	.794	5.699	.000
	Jumlah_Z	-.714	.149	-.739	-4.784	.000

a. Dependent Variabel: Jumlah\_Y

Berdasarkan hasil tabel 5.16, diatas dapat dijelaskan :

### 1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_3$ ). Diperoleh perbandingan  $t_{hitung} = 7,792 > t_{tabel} = 2,060$  atau nilai signifikansi =  $0,000 < \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja dilihat pada *standardized coefficient (beta)* sebesar 0,930 atau 93,0% artinya setiap pelatihan pegawai yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,930.

### 2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_4$ ). Diperoleh perbandingan  $t_{hitung} = -4,784 < t_{tabel} = 2,060$  atau nilai signifikansi =  $0,000 < \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja dilihat pada *standardized coefficient (beta)* sebesar -0,739 atau -73,9% artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap kenaikan kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi ( $b_5$ ). Diperoleh perbandingan  $t_{hitung} = 5,699 > t_{tabel} = 2,060$  atau nilai signifikansi =  $0,000 < \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor disiplin langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja dilihat pada *standardized coefficient (beta)* sebesar 0,794 atau 79,4% artinya disiplin pegawai yang baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,794.

Sub struktur kedua pengaruh pelatihan, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,930X_1 - 0,739Z + 0,794X_2 + 0,015E_2$$

## Pengujian hipotesis secara parsial

**H<sub>1</sub> : Pelatihan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kompetensi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,000 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kompetensi sebesar 0,388 sehingga H<sub>1</sub> (diterima).

**H<sub>2</sub> : Disiplin berpengaruh dan Signifikan terhadap Kompetensi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,000 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh disiplin terhadap kompetensi sebesar 0,606, sehingga H<sub>2</sub> (diterima).

**H<sub>3</sub> : Pelatihan berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,000 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh Pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,930, sehingga H<sub>3</sub> (diterima).

**H<sub>4</sub> : Disiplin berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,000 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja sebesar 0,794, sehingga H<sub>4</sub> (diterima).

**H<sub>5</sub> : Kompetensi berpengaruh dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.16 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,000 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar -0,739, sehingga H<sub>5</sub> (ditolak).

**H<sub>6</sub> : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi.**

Pengujian hipotesis enam (H<sub>6</sub>) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghazali, 2005 ). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b<sub>1</sub> b<sub>4</sub>) dimana besar nilai koefisien ( b<sub>1</sub> x b<sub>4</sub> ) dengan tingkat sig. 0,000 < 5%, dan nilai koefisien (b<sub>4</sub> = 0,499) dengan tingkat sig. 0,000 < 5%, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah (0,388 x (-0,739) = -0,286. Nilai koefisien pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja lebih besar (-0,286) mengindikasikan bahwa perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh (berpengaruh neegatif) terhadap kinerja melalui kompetensi, maka H<sub>6</sub> (ditolak).

**H<sub>7</sub> : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi.**

Pengujian hipotesis tujuh (H<sub>7</sub>) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghazali, 2005 ). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b<sub>2</sub>, b<sub>4</sub>) dimana besar nilai koefisien (b<sub>2</sub> 0,606) dengan tingkat sig. 0,000 < 5% dan nilai koefisien (b<sub>4</sub> -0,739) dengan tingkat sig. 0,000 < 5%, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah (0,606) X (-0,739) = (-0,448). Nilai koefisien pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja lebih besar (-0,448) mengindikasikan bahwa perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh (berpengaruh negatif) terhadap kinerja, maka H<sub>7</sub> (ditolak).

**Pembahasan**

Pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriyanti, Utami, dan Hakam (2013). Penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian yang dilakukan Febriyanti, Utami, dan Hakam menemukan bahwa pelatihan secara sendiri-sendiri memiliki korelasi positif dan signifikan dalam memrediksi kinerja karyawan, pelatihan melalui kompetensi memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, serta kompetensi memiliki korelasi positif dan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. Sejalan penelitian terdahulu dilakukan oleh Jeffrey dan Ruliyanto (2017). Penelitian yang berjudul “*The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees’ Performance (A Case Study at PT. Krakatau Arg Logistics)*”. Hasil penelitian menunjukkan variabel Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Karyawan Variabel kinerja. Secara parsial, variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, Kompetensi dan pelatihan berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang juga dilakukan Mangkunegara dan Waris (2015). Penelitian yang berjudul “*Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT Asuransi Bangun Askrida)*”. Hasil penelitian yang ditemukan dalam penelitian Mangkunegara dan Waris di atas yaitu, Pelatihan, Kompetensi, serta disiplin kerja berkorelasi secara sendiri-sendiri secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya secara bersama-sama, pelatihan, kompetensi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. Pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap kinerja menunjukkan nilai negatif. Hal ini bertolak belakang dengan teori yang dikemukakan oleh Griffit (Mangkunegara, 2014) bahwa kompetensi dirancang untuk digunakan oleh berbagai fungsi Sumber Daya Manusia termasuk manajemen kinerja, tenaga kerja perencanaan, perencanaan suksesi, pelatihan dan pengembangan, dan rekrutmen. Kompetensi dan indikator perilaku mereka menentukan apa yang masing-masing karyawan perlu dilakukan untuk menjadi sukses dan berkontribusi pada misi, visi, dan nilai-nilai. Kompetensi adalah atribut, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang berkontribusi terhadap kinerja pekerjaan yang sukses. Kompetensi perilaku adalah perilaku, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang dapat diobservasi dan diukur yang berkontribusi terhadap keberhasilan individu dalam organisasi. Kompetensi perilaku dapat berlaku untuk semua (atau sebagian besar) pekerjaan dalam suatu organisasi atau khusus untuk keluarga pekerjaan, posisi, atau tingkat karier. Kompetensi perilaku menggambarkan apa yang diperlukan untuk menjadi sukses dalam organisasi di luar pekerjaan tertentu. Selanjutnya dikemukakan bahwa Pengukuran dalam kompetensi pegawai yakni; (1) Keyakinan akan nilai-nilai, (2) Keterampilan pegawai, (3) Pengalaman kerja, (4) Karakteristik kepribadian pegawai, (5) Motivasi pegawai, (6) Kemampuan intelektual pegawai, dan (7) Budaya organisasi.

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan disiplin melalui kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. Pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel pelatihan dan disiplin terhadap kompetensi menunjukkan hasil analisis jalur bernilai negatif.

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan terhadap pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hal tersebut berarti, pelatihan memegang peranan penting dalam pembentukan kompetensi pegawai. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Hal ini berarti, disiplin pegawai berperan serta dalam pembentukan kompetensi pegawai. Disiplin merupakan kesadaran untuk taat pada aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, semakin baik program pelatihan yang diberikan oleh organisasi

kepada para pegawai maka kompetensi pegawai akan naik dan berdampak pada kinerjanya. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan yang diterapkan dalam organisasi memiliki dampak yang positif bagi kompetensi pegawai yang kemudian akan memiliki implikasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, semakin baik kompetensi kerja seorang pegawai maka akan berdampak pada kinerja pegawai. Kompetensi menyangkut kemampuan individual pegawai dalam menyelesaikan berbagai beban kerja yang diberikan kepadanya. Kompetensi juga dapat dipandang sebagai kemampuan untuk memecahkan masalah dalam konteks yang tidak terduga dengan menggunakan pengetahuan dan sumber daya lainnya. Dalam penelitian pelatihan dan disiplin melalui kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- AR Febriyanti, HN Utami, MS Hakam. Pengaruh Pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan (studi pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2013.
- Ghozali, Imam 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Jeffrey, I., & Ruliyanto. (2017). *The Effect Competence, Training and Work Discipline Towards Employees Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics)*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(7), 77-86. <http://ijbmi.org>. ISSN:2319- 8028.
- Mangkunegara, Prabu A.A. Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara AP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- Mangkunegara dan Waris. 2015. *Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT Asuransi Bangun Askrida)*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i3.325>. [Diakses 10 Januari 2020].
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penterjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Fawzi Ahmad Mohd Basri. 2015. *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Edisi Kedua)*.STIE YKPN

Yogyakarta

- Sinambela, L, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Torang Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen*. Penerbit Alfabeta Bandung. Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta. Salemba Empat.