**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PROGRAM PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN JENEPONTO**

Jumrah\*1, Saban Echdar2, Maryadi3

\*1,2,3Prodi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: \*1jumrah@gmail.com; 2sabanechdar@gmail.com

 3achmadmaryadi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dan simultan, menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 75, menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai, disiplin sebagai variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R2) diperoleh hasil 0,416 yang berarti 41,6% variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independent (pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja), sedangkan sisanya 58,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan, Kompetensi, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai

*Abstract*

*The research objective is to analyze the effect of Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance partially and simultaneously, analyzing the dominant variables that influence Employee Performance. This research uses a quantitative approach, with a sample of 75, using multiple linear regression analysis.*

*The test results show there is a positive and significant effect of training, compensation and work discipline partially on employee performance, there is a positive and significant effect of training, competence and work discipline simultaneously on employee performance, discipline as the most dominant variable influencing the performance of Jeneponto Regional Secretariat staff. The results of the calculation of the coefficient of determination (R2) obtained 0.416 results, which means 41.6% of the dependent variable (employee performance) can be explained by the independent variables (training, competence and work discipline), while the remaining 58.4% is explained by other variables outside this study .*

***Keywords:*** *Training, Competence, Work Discipline and Employee Performance.*

# PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan sangat tergantung pada kinerja aparatur sipil negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu untuk pencapaian tujuan pembangunan nasional diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. PNS bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945.

Agar supaya pelaksanaan tugas-tugas Aparatur Sipil Negara dapat berjalan dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai yang diarahkan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui berbagai program, diantaranya program pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja sehingga sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dan Waris,2015). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan. Untuk memenuhi keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012).

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja organisasi.

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawanuntuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan pengembangan adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka (Rivai,2013)

Menurut Hadari (2009), pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kernampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengembangan karir adalah usaha yang diakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Dan pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental tenaga kerja.

Sementara menurut Ratnasari (2013) program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, karyawan terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kompetensi menurut Palan (2010) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari lima tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2009) bahwa *competency refers to an individual’s knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Menurut Sumarsono (2010), definisi konseptual dari kompetensi seseorang menunjukan pada kematangan pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologi (kemauan) yang dapat mengarahkan prilaku diri sendiri.

Kompetensi adalah spesifikasi atau sesuatu yang dilakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang yang akan melakukan pekerjaan tertentu agar bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil baik. Kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang, staf atau pimpinan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar organisasi yang telah ditentukan.

Pentingnya disiplin kerja pada sebuah manajemen sangat menentukan. Keteraturan adalah ciri  utama organisasi dan  disiplin adalah  salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2010) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan  energi.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikat tidak baik terhadap kelompok. Lebih lanjut Tohari dala Sutrisno (2010) mengatakan bahwa disiplin berusaha untuk melindungai perilaku yang baik denan menetpkan respon yang dikehendaki. Disiplin sanat diperlukan untk menunjang kelancaran aktivitas organsasi agar tujuan dapat dicapai dengan optimal.

Pentingnya Pendidikan, kompetensi dan disiplin kerja ini dikemukakan juga oleh Gatot (2014) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, perjenjangan karir secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul.

Hasil pengamatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto, diketahui bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal. Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Dalam penerapan disiplin, masih ada pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Masih adanya pegawai yang masuk kantor tidak sesuai dengan aturan jam masuk kantor yang ditentukan, misalnya seharusnya masuk kantor pukul 07.30 pagi dan pulang jam 16.00, tetapi hkenyataannya ada yang masuk kantor jam 09.00 pagi dan puang lebih awal dari jam 16.00. Waktu istrahat makan siang jam 12.00-13.00, namun kenyataanya masih dijumpai pegawai yang kembali ke kantor pukul 15.00. Masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, bahkan tidak melapor keterlambatannya.

Bertolak pada fenomena yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja rendah, kompetensi dan disiplin kerja yang rendah, serta letar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, mendorong penulis untk melakukan penelitian ini.

Bangun (2012) mengemukakan bahwa kinerja *(performance)* adalah hasil pekerjaan yang dicapai sesorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *(job requirement).* Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tupoksi yang diberikan organisai kepadanya (Mangkunegara, 2015)

Pangarso dan Susanti (2016) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mathis dan Jackson (200), mendefenisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Menurut Rival (2005) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Safitri, E,. (2013) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Rivai & Sagala (2014) menerangkan bahwa pelatihan merupakan proses yang sistematis untuk mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan tersebut berhubungan dengan keahlian dan kemampuan dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikula (2011) juga berpendapat bahwa Pelatihan ialah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan teknis dan keterampilan untuk tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Dessler (2008) pelatihan memainkan peran penting, dalam proses manajemen kinerja. Pelatihan adalah proses yang terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan bahwa karyawan dipakai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang berkaitan dengan aktivitas ekonomi, guna membantu para karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, serta meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlakukan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sikula dalam Mangkunegara (2015), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan posedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Menurut Rae dalam Sofyandi (2009) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

Kompetensi menurut Palan (2010) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Becker and Ulrich dalam Suparno (2009), bahwa *competency refers to an individual’s knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Menurut Sumarsono (2010) kompetensi seseorang menunjukan pada kematangan pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologi (kemauan) yang dapat mengarahkan prilaku diri sendiri.

Prayitno dan Suprapto (2009), mengatakan bahwa standar kompetensi adalah spesifikasi atau sesuatu yang dilakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang yang akan melakukan pekerjaan tertentu agar bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil baik.

Kompetensi adalah spesifikasi atau sesuatu yang dilakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang yang akan melakukan pekerjaan tertentu agar bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil baik. Kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang,staf atau pimpinan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar organisasi yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2015) mengatakan disiplin adalah sikap dan kemauan dari kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk organisasi standar atau disiplin dikenakan dapat didefinisikan sebagai penerapan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi.

Wulandari, dan Alamanda (2012), mendefinisikan disiplin sebagai pelatihan pikiran dan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh. Rivai (2013) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2008) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Singodimejo (2009), mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Hasibuan (2010) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan “suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi” (Helmi, 2009).

Berdasarkan landasan teori dan hipotesis, maka dapat disusun kerangka konseptual penelitan ini sebagai berikut.

Pendidikan (X1)

Kinerja Pegawai (Y)

Kompetensi (X2)

Disiplin (X3)

1. Pelatihan, kompetensi dan disipln keja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin sebagai variabel yang dominan berpegaruh terhadap kinerja pegawai.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, merupakan pengujian teori atau konsep melalui pengukuran variable-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik deduktif .

Lokasi penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto, dilaksanakan selama dua bulan,November -Desember 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabuaten Jeneponto berjumah 75 orang, Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat Arikunto dalam Saban,Echdar (2017).Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/ kuesioner, dan dokumen berupa artikel-artikel jurnal, digunakan studi pustaka. Data yang digunakan didalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

**Metode Analisis Data**

**Analisis Regresi**

Metode analisis regresi linear berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel Dependen yaitu kinerja karyawan(Y) dan variabel Independen : pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) denganbantuan software S PSS 20. Model Regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

**Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3**

**Uji Intrumen Penelitian**

**Uji Validitas**

Digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yangdiukur.

**Uji Reliabilitas**

Menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten atau tidak berbeda jika diukur ulang pada subyek yang sama.

**Uji Asumsi Klasik**

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan meliputi:Uji Multikolinieritas,Uji Heteroskedastisitas,Uji Autokorelasi,Uji Normalitas,Uji Linieritas.

**Uji Statistik**

Uji Statistik ang digunakan untuk enguji hipotesis adalah: Uji t (uji parsial), Uji f (uji secara serempak), dan Uji R2 (Koefisiendeterminasi).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Uji Instrumen Penelitian**

**Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan pada tiga variabel utama dalam penelitian ini, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja. Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Teknik ini membandingkan nilai rhitung dengan rtabel, rtabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 75, df = n-2 maka didapat rtabel sebesar 0,227.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Pernyataan | *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) | r tabel | Validitas |
| Pelatihan (X1) | X1 | 0,803 | 0,2272 | Valid |
| X2 | 0,824 | 0,2272 | Valid |
| X3 | 0,663 | 0,2272 | Valid |
| X4 | 0,767 | 0,2272 | Valid |
| Kompetensi (X2) | X1 | 0,774 | 0,2272 | Valid |
| X2 | 0,768 | 0,2272 | Valid |
| X3 | 0,783 | 0,2272 | Valid |
| X4 | 0,733 | 0,2272 | Valid |
| Disiplin Kerja (X3) | X1 | 0,710 | 0,2272 | Valid |
| X2 | 0,833 | 0,2272 | Valid |
| X3 | 0,783 | 0,2272 | Valid |
| X4 | 0,761 | 0,2272 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y1) | Y1 | 0,861 | 0,2272 | Valid |
| Y2 | 0,821 | 0,2272 | Valid |
| Y3 | 0,860 | 0,2272 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dilihat dari hasil tabel 1 menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap skor butir pernyataan variabel yang ada dalam penelitian, di atas rtabel yaitu (0,2272) yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel pelatihan, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas ini penggunakan perangkat lunak SPSS 20.0 untuk *windows*, yang memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Croncbach Alpha Coefficient* (α). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel Penelitian | *Cronbach’s Alpha* | Nilai Kritis | Kesimpulan |
|  Pelatihan | 0,763 | 0,70 | Reliabel |
|  Kompetensi | 0,760 | 0,70 | Reliabel |
|  Disiplin kerja | 0,775 | 0,70 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,797 | 0,70 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pernyataan yang mengukur masing-masing variabel.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai actual. Hasil analisisnya disajikan pda table berikut.

**Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda**

|  |  |
| --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients |
| B |
| (Constant) Pelatihan KopetensiDisiplin | 1.605 |
| .324 |
| .246 |
| .173 |

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu:

Y = a + b1X1+ b2X2 + b3X3 + e

KK = 1,605 + 0,324 X1 + 0,246 X2 + 0,073 X3 + e

Dapat diinterpretasikan : (a) Nilai a atau konstanta sebesar 1,605 maksudnya apabila variabel pelatihan, kompetensi, disiplin kerja konstan (0), maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,605. (b) Koefisien regresi variabel pelatihan (b1) bernilai positif 0,324, artinya jika pelatihan ditingkatkan 1 satuan dengan catatan disiplin kerja dan kompetensi konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai 0,324. (c) Koefisien regresi variabel kompetensi (b2) bernilai positif 0,246, artinya jika kopetensi ditingkatkan 1 satuan dengan catatan variabel pelatihan kerja dan disiplin konstan, maka meningkatkan kinerja pegawai 0,246. (d) Koefisien regresi disiplin kerja (b3) bernilai positif 0,173,artinya jika disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan dengan catatan pelatihan kerja dan kopetensi dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,173.

# Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil pehitungan menunjukkan hasil bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh nilai sebesar 0,404 hal ini bila dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka lebih besar, yang berarti data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

 **Uji Multikolonieritas**

**Tabel 4.Hasil Uji Multikolonieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Tolerance* | VIF | Keterangan |
| Pelatihan | 0,533 | 1,875 | Tidak terjadi multikolonieritas |
| Kompetensi | 0,635 | 1,575 | Tidak terjadi multikolonieritas |
| Disiplin | 0,758 | 1,319 | Tidak terjadi multikolonieritas |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolonieritas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

**Uji Heteroskedestisitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | t hitung | Sig | Keterangan |
| Pelatihan | 2,947 | 0,833 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Kompetensi | 2,554 | 0,302 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Disiplin | 1,034 | 0,171 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis seperti pada tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja mempunyai nilai signifikansinya (*p value*) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak mengandung adanya heteroskedastisitas sehingga memenuhi syarat dalam analisis regresi.

**Pegujian Hipotesis**

**Uji t (uji Parsial)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (Ho) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (bi) sama dengan nol (Ghozali, 2013). Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji dua sisi adalah 5% (α = 0,05) dengan n = 75 ; df = 74 (75-1), sehingga nilai t tabel adalah 1,665. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji t**

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| (Constant)Pelatihan1KompetensiDisiplin | 1.605 | 1.359 |  | 1.181 | .242 |  |  |
| .324 | .110 | .366 | 2.947 | .004 | .533 | 1.875 |
| .246 | .096 | .291 | 2.554 | .013 | .635 | 1.575 |
| .173 | .070 | .108 | 2.034 | .035 | .758 | 1.319 |

a. Dependent Variable: total KK

Berdasarkan table tersebut di atas maka dapat dilihat pengaruh variable independent (pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variable dependen (kinerja pegawai) dapat disimpulkan dalam table berikut.

**Tabel 7. Hasil Analisis Uji Hipotesis (Uji t)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | thitung | Sig | Keterangan |
| Pelatihan | 2,947 | 0,004 | Terdapat pengaruh pelatihanterhadap kinerja  |
| Kompetensi | 2.554 | 0,013 | Terdapat pengaruh kompetensiterhadap kinerja  |
| Disiplin kerja | 2.034 | 0,035 | terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja  |

**Uji F**

Hasil uji statistik F yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada *software* SPSS 20.0 memperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Statistik F**

# ANOVAa

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Mod | el | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression ResidualTotal | 147.746 | 3 | 49.249 | 16.892 | .000b |
| 207.001 | 72 | 2.916 |  |  |
| 354.747 | 75 |  |  |  |

Sumber: Data primer yang dioleh, 20179

Apabila nilai Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak dan H1 diterima, yaitu semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau model yang dibuat sudah layak. Untuk mencari Ftabel, pertama tentukan nilai probabilitasnya lalu nilai df. Penelitian ekonomi biasanya mengggunakan tingkat probabilitas 5% dan diketahui nilai df pertama dan kedua adalah 2 dan 72 maka diketahui nilai Ftabel sebesar 3,12 artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Karena Fhitung > Ftabel yaitu 16,892 > 2,73. Hasil analisis uji statistik F menyimpulkan bahwa variabel independen yaitu pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R2)

Hasil analisis koefisien determinasi (R2) yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada *software* SPSS 20.0 memperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 9.Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

# Model Summaryb

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin- Watson |
| 1 | .645a | .416 | .392 | 1.707 | 1.558 |

Sumber: Data primer yang diperoleh, 2019

Dari hasil analisis koefisien determinasi (R2) diketahui nilai *adjustedR Square* sebesar 0,416. Hubungan ini akan sempurna (100%) atau mendekati apabila ada variabel independen lain dimasukkan kedalam model. Artinya pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja menjelaskan kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto 41,6%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model peneitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Hal ini terbukti pada nilai thitung 2,947 pelatihan lebih besar dari ttabel 1,665 dengan nilai signifikan 0,004. Dimaksud semakin tinggi pelatihan maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Hal ini ditunjukkan dengan adanya pelatihan yang dilakukan Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto dapat membantu para pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, serta meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlakukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu untuk meningkatkan keterampilan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto, maka aktivitas pelatihan perlu lebih ditingkatkan agar keterampilan pegawai akan semakin meningkat, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

**Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Hal ini terbukti pada nilai thitung 2,554 kompetensi lebih besar dari ttabel 1,665 dengan nilai signifikan 0,013. Dimaksud semakin tinggi kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Kompetensi yang sering disebut dengan standar kompetensi adalah kemampuan seseorang yang ditunjukkan dengan kebulatan pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan perilaku dalam pelaksanaan pekerjaan dengan standar tertentu. Maka Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto perlu meningkatkan kompetensi pegawainya melalui studi lanjutan (S2 atau S3) bagi pegawainya agar kompetensinyasemakin makin.

**Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Hal ini terbukti pada nilai thitung 2,034 lebih besar dari ttabel 1,665 dengan nilai signifikan 0,035. Dimaksud semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka dapat meningkatkan kinerja kpegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Pentingnya disiplin kerja pada sebuah manajemen sangat menentukan. Keteraturan adalah ciri  utama organisasi dan  disiplin adalah  salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Untuk itu Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto perlu mengambil langkah-langkah dalam rangka peningkatan disiplin kerja pegawai untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan  energi.

**Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Hal ini terbukti pada nilai Fhitung > Ftabel yaitu 16,892 > 2,73.

Dalam konteks inilah maka untuk meingkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto, maka ketiga variable ini yakni pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara besama-sama, perlu ditingkatkan melalui kegiatan-kegiatan pelatihan, peningkatan kompetensi melalui Pendidikan lanjutan, dan peningkatan disiplin kerja pegawai agar dapat taat terhadap aturan dan disiplin keja di Sekratariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Apabila kegiatan pelatihan pegawai ditingkatkan, melaui penamaan pengetahuan, keterampilan, materi pelatihan yang mudah dipahami dan sarana prasarana yang meunjang, kompetensi individu ditingkatkan lewat peningkatan pengetahuan, keteramplan dan sikap serta disiplin pegawai ditingkatkan melalui disiplin kehadiran, taat aturan kerja, taat standar, kewaspadaan dalam bekerja serta bekerja dengan etika yang baik dan santun maka dapat dipastikan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupten Jeneponto akan meningkat.

**KESIMPULAN**

1. Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan,kompetensi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretarait Daerah Kabupaten Jeneponto.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Sekretarait Daerah Kabupaten Jeneponto
3. Disiplin kerja sebagai variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretarait Daerah Kabupaten Jeneponto

**SARAN**

1. Dari hasil penelitian didapatkan pengaruh dominan pada disiplin kerja, karena itu Sekretarait Daerah Kabupaten Jeneponto harus senantiasa meningkatkan disiplin kerja melalui penerapkan peraturan yang lebih ketat agar disiplin pegawai lebih baik, akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.
2. Faktor pelatihan dan kompetensi juga perlu mendapat perhatian dari Sekretariat Daerah. Untuk itu Sekretarait Daerah Kabupaten Jeneponto pelu meningkatkan kegiatan pelatiha dan kompetensi pegawai agar kedepan kinerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dan dalam pengisian kuesioner oleh responden bisa lebih memaksimalkan pengawasannya dan juga lebih luas dalam menentukan jumlah responden.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andrew E. Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia , Erlangga. Bandung. As'ad, Moh.,

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2016.Manajemen Motivasi. Jakarta: Grasindo.

Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga. Dahla

Bawono, Anton. 2006. Multivariate Analysis dengan SPSS. Salatiga: STAIN Salatiga Press.

Dessler, Gary., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Indeks.

Ghozali, Imam. (2013). *Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 edisi ketujuh.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

H. Edy Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia,(Surabaya: Kencana Pernada Media Group, 2009),

Mangkunegara, A, P dan Waris, A,. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case study in PT. Asuransi Bangun Askrida).*Procedia-social and Behavioral Sciences 211.*

Martoyo, Susilo. Manajemen sumber Daya Manusia (3rd ed.) ( Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. 1996), h. 153.

Mathis, R.L, Jackson, J.H, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba

Mangkuprawira, S.Tb., 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik,

 Ghalia Indonesia, Bogor.

Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. (2009). Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.

Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.

Saban,Echdar.2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis.Bogor:Ghalia

Silvia, T,. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya.

Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika. Aditama.

Sudarmanto.2010. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.

Wulandari, A., dan Alamanda, D.T. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom. *Jurnal Banking dan Manajemen Review Ekuitas Vol 1 No 1.*