

PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISDUKCAPIL KABUPATEN MANOKWARI

Nurjana¹, Makarius Bajari², Selmi Dedi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas Papua^{1,2,3}

Correspondence E-mail : makarius1971@gmail.com

Page | - 217 -

Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manokwari. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis permasalahan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Jumlah Sampel yang digunakan sebanyak 31 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manokwari. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan kompetensi dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: pelatihan, kompetensi, disiplin, kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of training, competence and work discipline partially on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Manokwari Regency. This type of research uses a quantitative approach with the type of associative problem. The sampling technique used a saturated sample. The number of samples used were 31 employees at the Department of Population and Civil Registration of Manokwari Regency. The data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that partially training did not show an effect on employee performance, while competence and work discipline showed an effect on employee performance. Simultaneously significant effect on employee performance.

Keywords: *Training, Competence, Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dinamika masyarakat terkait dengan masalah kependudukan dan layanan public menuntut pemerintah untuk terus memperbaiki kualitas pelayanan publik. Akhir-akhir ini urgensi masalah ini menjadi semakin meningkat mengingat fakta bahwa pelayanan public yang dirasakan masyarakat masih belum maksimal.

Dengan melihat fakta yang terjadi di masyarakat pelayanan publik yang masih rendah maka diperlukannya upaya perbaikan kinerja pegawai untuk meningkatkan pelayanan publik. Perbaikan kinerja yang ada dalam pemerintahan dapat memberikan pelayanan yang sangat diperlukan untuk masyarakat agar dapat mendapatkan pelayanan yang lebih maksimal.

Pelayanan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan pemerintah. Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan menjadi suatu kewajiban bagi pemerintah. Dimana pemerintah termasuk

pegawai wajib menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sehingga pelayanan yang didapatkan masyarakat dapat sesuai yang diharapkan. Dengan melihat fakta pelayanan publik yang masih rendah maka diperlukan adanya upaya perbaikan kinerja, untuk meningkatkan penyelenggaraan pelayanan publik. Perbaikan kinerja organisasi publik dalam memberikan pelayanan sangat diperlukan karena masyarakat sebagai pengguna pelayanan selalu memerlukan mekanisme pelayanan yang cepat, ringkas, dan jujur.

Page | - 218 -

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manokwari merupakan pelaksana pelayanan kependudukan, dituntut memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Hal ini berkaitan dengan paradigma administrasi publik, yaitu New Public Service (NPS). Paradigma New Public Services (NPS) melihat pelayanan publik sebagai hak masyarakat yang harus dipenuhi oleh pemerintah. Paradigma ini melihat nilai-nilai demokrasi, kewarganegaraan, dan kepentingan publik merupakan landasan utama dalam proses penyelenggaraan pemerintahan.

Bagi Lembaga Pemerintah sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan pengelola dan pelaksana system yang ada dalam organisasi (Wandi & Hakiki 2022). Oleh karena itu kesuksesan organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Konsekuensinya organisasi sering menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Lusiana & Firdaus, 2018).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2004 dalam Tusholihah et al 2019). Agar sistem dalam organisasi tetap berjalan dengan baik, pengelolaan organisasi yang bersangkutan harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, dan pelatihan (Wandi & Hakiki 2022).

Dalam setiap proses sumber daya manusia kompetensi adalah hal yang sangat diperlukan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki, maka semakin tinggi kinerjanya. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif, sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja (Wandi & Hakiki 2022). Akan tetapi tidak semua penelitian mendukung pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja. Hasil penelitian Wandu & Hakiki justru menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja sangat bermanfaat bagi organisasi dan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja menjamin ketertiban dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan, sehingga menghasilkan hasil yang optimal dan maksimal. Disiplin sangat berguna untuk mendorong pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri untuk pekerjaan individu dan kelompok (Permana & Pracoyo, 2021).

Meskipun banyak peneliti sepakat bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi hasil penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Beberapa hasil penelitian mengenai hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (seperti Wandu & Hakiki 2022; Arsyenda 2013; Wandu & Hakiki 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi beberapa hasil penelitian lain menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai atau karyawan tidak mempengaruhi kinerja (seperti: Permana & Pracoyo, 2021; Lusiana & Firdaus, 2018, Tusholihah et al 2019). Sementara itu penelitian Rakasiwi (2015) justru menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal yang tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja pegawai adalah pelatihan. Sebab pelatihan yang efektif dan bagaimana cara berkontribusi untuk meningkatkan kinerja (Podungge 2021). Oleh karena itu jika metode pelatihan sesuai dengan materi pelatihan, penempatan sesuai

dengan bidangnya dan sarana dan prasarana diperhatikan dengan baik maka pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun dalam kenyataannya hasil-hasil penelitian tidak menunjukkan hasil yang seragam dengan pendapat ini. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Onyango (2014) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ningsi et al (2015) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja dalam hubungannya dengan kinerja pegawai maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan, serta merupakan unsure penting dalam perusahaan. kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Novita, 2015 dalam Wandu & Hakiki 2022). Sementara itu menurut Prawirosentono (1999 dalam Tusholihah et al 2019), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu: sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*) (Rosmiany & Tanjung 2019).

Pelatihan

Pelatihan merupakan usaha terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Secara garis besar pelatihan bertujuan untuk menunjang perkembangan dan peningkatan individu dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, pelatihan dapat membantu individu untuk mempersiapkan kariernya. Pelatihan memiliki beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan tersebut, antara lain adalah: dimensi tujuan, metode pelatihan, peserta yang mengikuti pelatihan, dan pelatih atau instruktur. Adapun proses yang ada di dalam pelatihan dibagi menjadi 2 yaitu: *on the job training* dan *off the job training* (Rakasiwi & Sary 2019).

Siagian (1988 dalam Purnamasari 2018) menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Dengan demikian pelatihan dapat diartikan sebagai suatu usaha terorganisasi yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat digunakan untuk pencapaian tujuan organisasi (Purnamasari 2018).

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterbatasan teknis dalam tujuan yang terbatas (Ningsi et al 2015). Menurut Mangkuprawira (2002 dalam Ningsi

et al 2015) merupakan sebuah proses mengajarkan Pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Podungge (2021) menyatakan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi & Sary (2019), yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Kompetensi

Kompetensi merupakan ciri dasar individu yang dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau unggul. Kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan (Novita, 2015 dalam Wandu & Hakiki 2022). Kompetensi pada umumnya meliputi: pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi (Budiman, 2016 dalam Wandu & Hakiki 2022). Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Rosmiani & Tanjung 2019).

Boyatzis (dalam Rosmaini & Tanjung 2019), mengartikan kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. Sementara itu Rivai dan Sagala (2011 dalam Rosmaini & Tanjung 2019) mengartikan kompetensi sebagai keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi.

Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik (Rosmaini & Tanjung 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap hormat, menghargai, taat dan patuh pada peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerapkannya dan tidak siap untuk menerima sanksi jika melakukan pelanggaran (Permana & Pracoyo, 2021).

Hasibuan (2008 dalam Tusholikah et al 2019) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan contoh sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan

tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kedisiplinan ini berlaku untuk pimpinan tertinggi hingga pegawai terendah (Tyas & Sunuharyo, 2018).

Disiplin sangat berguna untuk mendorong pertumbuhan perusahaan, terutama untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri untuk pekerjaan individu dan kelompok. Melalui kedisiplinan, bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan mematuhi aturan, prosedur, dan kebijakan yang ada agar kinerja yang baik dapat dicapai (Budiman, 2017 dalam Permana & Pracoyo, 2021).

Hasil penelitian Lusiana & Firdaus, (2018) menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Oleh karena itu penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif untuk menguji hipotesis dan mengetahui hubungan antar variabel (Sekaran & Bougie, 2016). Pengumpulan data pokok yang diperlukan untuk penelitian ini dilakukan dengan cara kuesioner (kuisisioner) yaitu dengan menyebarkan rangkaian pertanyaan yang langsung disiapkan penulis kepada narasumber untuk diisi dengan benar. Saat menyusun kuesioner, penelitian menggunakan skala likert 1-5, untuk mengukur variabel yang relevan dengan penelitian, dimana angka 1 menunjukkan skor paling rendah sedangkan angka 5 menunjukkan skor paling tinggi. Skala digunakan untuk mengukur variabel-variabel objek penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Manokwari. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 31 responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini berasal dari pernyataan responden dalam mengisi kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain (pihak ketiga), yang tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari penelitiannya (Sugiono, 2010), Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, jurnal-jurnal dan skripsi.

Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Masing-masing item dilakukan valid apabila r hitung > r tabel, pengujian validitas pada taraf yang signifikan digunakan adalah (α) = 5% atau 0,05 (Ghozali, 2006)
2. Uji reliabilitas. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach 0,06 (Ghozali, 2006).
3. Uji Normalitas. Menurut Ghozali (2006) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dasar analisis yaitu :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
4. Uji Multikolinieritas. Menurut Ghazali (2006) uji ini bertujuan dalam menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dengan kriteria yaitu :
 - a. Jika nilai VIF > 10 atau jika tolerance < 0,1 maka ada multikolinieritas dalam model regresi.
 - b. Jika nilai VIF < 10 atau jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada multikolinieritas dalam model regresi
5. Uji Multikolinieritas. Menurut Ghazali (2006) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dalam residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka akan disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut sebagai heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dalam variabel terikat (standardized predicted value atau ZPRED) dengan residualnya (studentized residual atau SRESID).
6. Analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiono (2002) analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
7. Koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan dari model dalam menjelaskan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghazali (2005).
8. Uji t (uji Parsial). Menurut Sugiono (2009) yaitu uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriterianya yaitu :
 - a. Jika nilai signifikan $t \leq 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai signifikan $t \geq 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
9. Uji f (uji Simultan). Menurut Sugiono (2009) uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). kriterianya yaitu :
 - a. Jika nilai signifikan $f < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai signifikan $f > 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,383	0,355	Valid
	X1.2	0,752	0,355	Valid
	X1.3	0,484	0,355	Valid
	X1.4	0,580	0,355	Valid
	X1.5	0,623	0,355	Valid
	X1.6	0,624	0,355	Valid
	X1.7	0,773	0,355	Valid
	X1.8	0,635	0,355	Valid
	X1.9	0,784	0,355	Valid
	X1.10	0,583	0,355	Valid
	X1.11	0,703	0,355	Valid
	X1.12	0,588	0,355	Valid
	X1.13	0,692	0,355	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,640	0,355	Valid
	X2.2	0,733	0,355	Valid
	X2.3	0,607	0,355	Valid
	X2.4	0,841	0,355	Valid
	X2.5	0,612	0,355	Valid
	X2.6	0,629	0,355	Valid
	X2.7	0,741	0,355	Valid
	X2.8	0,565	0,355	Valid
	X2.9	0,509	0,355	Valid
	X2.10	0,590	0,355	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,639	0,355	Valid
	X3.2	0,732	0,355	Valid
	X3.3	0,641	0,355	Valid
	X3.4	0,565	0,355	Valid
	X3.5	0,7	0,355	Valid

	X3.6	0,697	0,355	Valid
	X3.7	0,669	0,355	Valid
	X3.8	0,519	0,355	Valid
	X3.9	0,675	0,355	Valid
	X3.10	0,594	0,355	Valid
	X3.11	0,398	0,355	Valid
	X3.12	0,488	0,355	Valid
	X3.13	0,424	0,355	Valid
	X3.14	0,641	0,355	Valid
	Y.1	0,804	0,355	Valid
	Y.2	0,759	0,355	Valid
	Y.3	0,806	0,355	Valid
	Y.4	0,799	0,355	Valid
	Y.5	0,516	0,355	Valid
Kinerja	Y.6	0,626	0,355	Valid
Pegawai (Y)	Y.7	0,721	0,355	Valid
	Y.8	0,654	0,355	Valid
	Y.9	0,474	0,355	Valid
	Y.10	0,551	0,355	Valid

Sumber : Data diolah

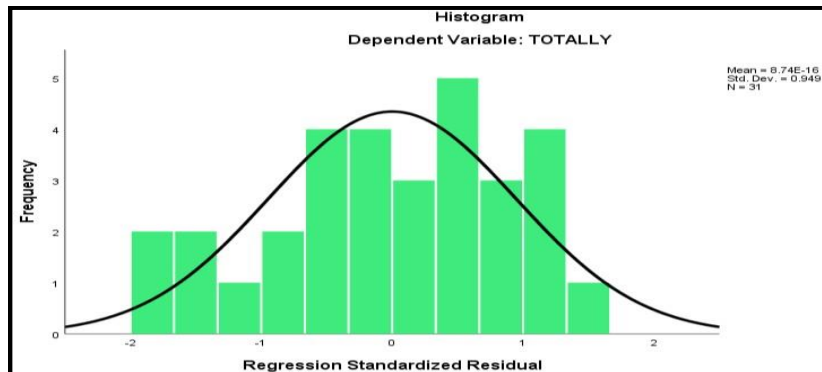
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa $(df) = 31 - 2 = 29$ dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh r tabel yang bernilai 0,355. Apabila r hitung $>$ r tabel masing-masing item dinyatakan valid. Dari seluruh pertanyaan yang ada pada kuesioner pelatihan (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan	0,875	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,835	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,862	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,865	0,60	Reliabel

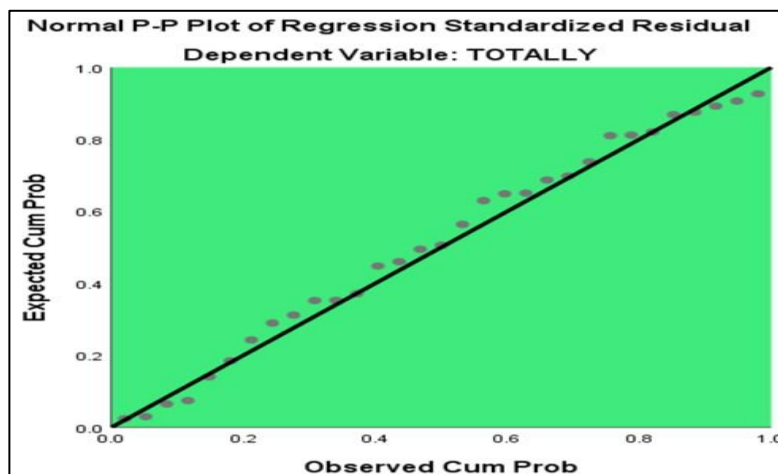
Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai chonbach alpha dari masing-masing variabel menunjukkan angka $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.



Gambar 1 Histogram Normalitas

Diketahui gambar diatas menunjukkan bahwa grafik histogram normal karena memiliki bentuk seperti lonceng dan tidak miring kekiri maupun ke kanan yang artinya berdistribusi normal.



Gambar 2 Normalitas P-Plot Regresion Standardized Residual

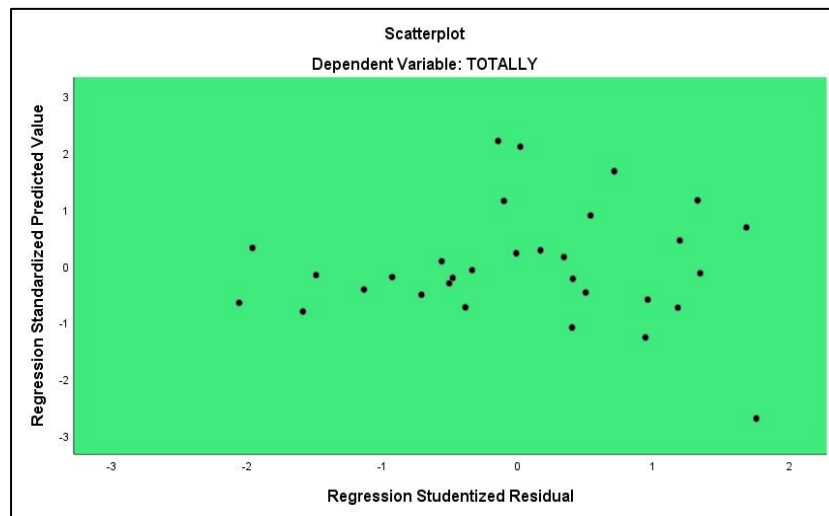
Berdasarkan gambar Histogram Normalitas dan gambar Normalitas P-Plot Regresion Standardized Residual diketahui bahwa grafik histogram berdistribusi normal dan pada gambar P-plot Regression Standard terlihat bahwa penyebaran titik-titik berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variable Independen	Colliearity Statistic	
	Tolerance	VIF
DEKORASI X1	0.731	1.367
KOMPENSASI X2	0.581	1.722
DISIPLIN KERJA X3	0.630	1.587

Sumber: Data primer pengolahan SPSS V24

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel X1 sebesar $0,731 > 0,10$ variabel X2 sebesar $0,581 < 10$ dan variabel X3 sebesar $0,630 > 0,10$ kemudian nilai VIF variabel X1 sebesar $1,367 < 10$ variabel X2 sebesar $1,722 < 10$ dan variabel X3 sebesar $1,587 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa pada persamaan regresi tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas diketahui titik-titik yang terdapat pada gambar scatterplot menyebar secara acak serta menyebar diatas maupun dibawah angka (0) pada sumbu (Y). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.581	2.135		0.748
	TOTALX1	-0.205	0.114	-0.223	0.084
	TOTALX2	0.402	0.194	0.289	0.048
	TOTALX3	0.647	0.120	0.719	0.000

Sumber: Data primer pengolahan SPSS V24

Berdasarkan tabel diatas dilakukan pengembangan dalam model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut ($Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$) jika nilai yang terdapat pada tabel regresi linier berganda didistribusikan maka nilai yang diperoleh adalah ($Y = 6,581 - 0,205X_1 + 0,402X_2 + 0,647X_3 + e$).

Dari persamaan diatas menunjukkan pengaruh variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

1) Konstanta

Nilai konstata yang di peroleh sebesar 6,581 artinya jika variabel pelatihan (X1) kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) dianggap konstan maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 6,581.

2) Pelatihan (X1)

Variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,084 Nilai variabel pelatihan (X1) berdasarkan persamaan regresi sebesar -0,205 apabila peningkatan satu satuan nilai variabel pelatihan (X1) maka nilai variabel kinerja pegawai adalah -0205.

3) Kompetensi (X2)

Nilai variabel kompetensi (X2) berdasarkan persamaan regresi sebesar 0,402 apabila peningkatan satu satuan nilai variabel kompetensi (X2) maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) adalah 0,402.

4) Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,647 apabila peningkatan satu satuan variabel disiplin kerja (X2) maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) adalah 0,647.

Tabel 5. Hasil Pengujian Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	TOTALX1	-0.205	0.114	-0.223	-1.796	0.084
	TOTALX2	0.402	0.194	0.289	2.076	0.048
	TOTALX3	0.647	0.120	0.719	5.381	0.000

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel pengujian secara parsial dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 pada derajat kebebasan df (n-k) = 31-4 = 27 maka nilai ttabel 1,703. Dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel pelatihan (X1) mempunyai nilai thitung -1.796 < ttabel 1,703 dengan nilai sig = 0.084, dimana nilai tersebut > (α) = 0,05 maka (H01) diterima dan (Ha1) ditolak, artinya variabel pelatihan (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- 2) Variabel kompetensi (X2) mempunyai nilai thitung 2,076 > ttabel 1,703 dengan nilai sig = 0,048 dimana nilai tersebut < (α) = 0,05 maka (H01) ditolak dan (Ha1) diterima, artinya variabel kompetensi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
- 3) Variabel disiplin kerja (X3) mempunyai nilai thitung 5,381 > ttabel 1,703 dengan nilai sig = 0,000 dimana nilai tersebut < (α) = 0,05 maka (H01) ditolak dan (Ha1) diterima, artinya variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 6. Hasil Pengujian Secara Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1003.675	3	334.558	20.636	.000 ^b
	Residual	437.744	27	16.213		
	Total	1441.419	30			

Sumber : Data primer pengolahan SPSS V24

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 20.636 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel f dengan taraf signifikansi (α) 0,05 pada derajat kebebasan df_1 ($k-1$) = 4-1 = 3 dan df_2 ($n-k$) = 31-4 = 27, maka nilai f_{tabel} yang di peroleh adalah 2,96.

Hasil pengujian secara simultan menunjukan bahwa nilai f_{hitung} 20.636 > f_{tabel} 2,96 dengan nilai sig 0,000 < (α) 0,05. Maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel pelatihan X1, kompensasi X2 dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai Y.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	0.696	0.663	4.02651

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan tabel menunjukan nilai *R Square* sebesar 0.696 hal ini berarti 69,6% variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan variabel independen pelatihan (X1), kompetensi (X2) disiplin kerja (X3) sedangkan sisanya sebesar 30,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya seperti fasilitas kantor, kualitas pelayanan dan motivasi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} -1.796 < t_{tabel} 1,703 dengan nilai sig = 0.084 dimana nilai tersebut > (α) = 0,05 maka (H_{01}) diterima dan (H_{a1}) ditolak, artinya variabel pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengujian secara parsial pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. berbeda dengan penelitian – penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Dilihat dari tidak adanya pelatihan yang dilakukan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil seperti pelatihan tentang penggunaan komputer, dari pelatihan seperti ini tentu dapat meningkatkan kompetensi pegawainya. Namun Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil tidak menerapkan pelatihan, pegawai lebih memilih untuk belajar individual cara menggunakan komputer.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ningsi et al (2015) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Podungge (2021) yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis Variabel kompensasi (X2) mempunyai nilai $t_{hitung} 2,076 > t_{tabel} 1,703$ dengan nilai $sig = 0,048$ dimana nilai tersebut $< (\alpha) = 0,05$ maka (H_{01}) ditolak dan (H_{a1}) diterima, artinya variabel pelatihan (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan pengujian secara parsial kompensasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh ROSmaini & Tanjung (2019) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis Variabel disiplin kerja mempunyai nilai $t_{hitung} 5,381 > t_{tabel} 1,703$ dengan nilai $sig = 0,000$ dimana nilai tersebut $< (\alpha) = 0,05$ maka (H_{01}) ditolak dan (H_{a1}) diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian diatas dapat dilihat bahwa didisiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan kepala Dinas untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersaedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan peraturan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil seperti jam masuk kerja yang telah ditentukan dan menjalankan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya seperti seperti Wandu & Hakiki 2022; Arsyenda 2013; Wandu & Hakiki 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permana & Pracoyo, (2021); Lusiana & Firdaus, (2018), Tusholihah et al (2019). dan Rakasiwi (2015)

4. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F) signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$),

Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil.

Diketahui uji koefisien determinasi (*R Square*) dalam penelitian ini memiliki nilai sebesar (0.696) hal ini menunjukan bahwa variabel Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 69,6% sedangkan sisanya 30,4% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini seperti fasilitas kantor, kualitas pelayanan dan motivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tidak memiliki pelatihan terhadap pegawainya. Kompetensi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Kompetensi sebagai

karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas, dengan adanya kompetensi yang baik tentunya akan mempengaruhi kinerja menjadi lebih baik pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil. Disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan kepala dinas untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil seperti jam masuk kerja dan jam pulang kerja yang telah ditetapkan dan mentaati norma-norma sosial yang berlaku.

Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan belum adanya pelatihan dalam penggunaan komputer bagi yang belum mahir dalam menggunakan komputer sebaiknya dinas kependudukan dan pencatatan sipil melakukan pelatihan agar meningkatkan kinerja pegawai, mempunyai kompetensi yang baik tentunya juga akan meningkatkan kinerja pegawai dan menerapkan disiplin kerja terutama jam masuk dan jam pulang akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran dari peneliti sebagai berikut:

Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil untuk menerapkan bahkan meningkatkan pelatihan yang belum terjadi dalam lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. Lebih meningkatkan kompetensi dalam penggunaan komputer bagi yang belum memahami dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya pada pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. Dan tetap menerapkan serta meningkatkan disiplin kerja yang telah terjalin secara baik dalam lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil.

Bagi Peneliti Selanjutnya, yang tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan, kompetisi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat memperluas penelitian ini memakai variabel berbeda dengan objek penelitian yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Arsyenda, Yoga. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus: BAPPEDA Kota Malang). Jurnal Ilmiah. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Lusiana, Herlina & Firdaus, 2018, Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan), Al – Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora, Volume 4 Nomor 1
- Citra Ayu Ningsi, Taher Alhabsji, Hamidah Nayati Utami, 2015, Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari), Jurnal Administrasi Publik, Volume 5 No. 1
- Onyango, J. W. (2014). Effects Of Training On Employee Performance: A Survey Of Health Workers In Siaya County, Kenya. *European Journal of Environmental Sciences*, Vol.1, No.1, pp.11-15.
- Permana, Princesza Feyga Candi & Antyo Pracoyo, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, Vol 7, No. 3 Desember 2021: 80-89

Podungge, Robiyati 2021, Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis JAMBURA: Vol 4. No 2.

Rakasiwi. Galih, 2015. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol1, No.2.

Page | - 232 -

Rakasiwi, Adrian Willie & Fetty Poerwita Sary, 2019, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Bandung (Studi Pada Badan Kepegawaian, Pelatihan Dan Pendidikan), e-Proceeding of Management : Vol.6, No.2

Rosmaini, Hasrudy Tanjung, 2019, Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai , Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, 1-15

Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administra-si Bisnis (JAB)*, 62(1), 172–180.

Tusholihah, Mardiyah, Ardi Nupi Hasyim, Astry Novitasari, Puja Pauziah Oktavia, Fanny Indah Lestari, Muhamad Fadli, Ahmad Miftah Sobari, 2019, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing, E-Journal Equilibrium Manajemen, Volume 5, Nomor 2

Wandi Didi & Ahmad Maulana Hakiki, 2022, Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak, 2022, FLURALIS,