

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOLAKA UTARA



**PUPUT DWI LESTARI.L
1910421114**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOLAKA UTARA



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen

PUPUT DWI LESTARI.L
1910421114

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOLAKA UTARA

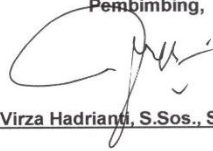
Disusun dan diajukan oleh

PUPUT DWI LESTARI .L
1910421114

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 18 September 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 18 September 2023
Disetujui Oleh,

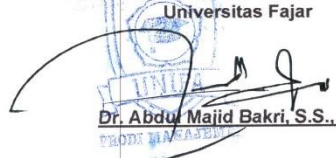
Pembimbing,



Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

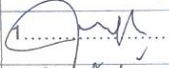
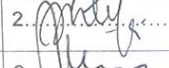
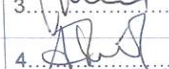

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOLAKA UTARA

disusun dan diajukan oleh


PUPUT DWI LESTARI .L
1910421114

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal **18 September 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	2..... 
3.	Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Prof. Dr. A. Nur Insan, M.Si.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : PUPUT DWI LESTARI .L
NIM : 1910421114
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOLAKA UTARA”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 18 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Puput Dwi Lestari .L

PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt atas limpahan rahmat dan karunianya, serta segala nikmat yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara”**. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.

Selama proses penulisan skripsi ini, penulis menerima bantuan, bimbingan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak. Sebagai ungkapan terimakasih, skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua saya bapak Lukman dan Ibu Jumila orang yang hebat selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terimakasih untuk semua do'a dan dukungan mama dan papa saya bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi mama & papa harus selalu ada disetiap perjalanan & pencapaian hidup saya. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si Selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-ilmu Sosial.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.
4. Bapak Ilham Safar, S.M., M.M Selaku Dosen Penasehat Akademik Penulis.
5. Ibu Virzha Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing Penulis Yang Telah Memberikan Bimbingan Dan Masukan Kepada Penulis.
6. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen yang telah memberikan Arahan dan Motivasi.

7. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar dan seluruh Angkatan 2019 yang telah menjadi keluarga dan sudah banyak memberikan pelajaran penting dan kebersamaan yang luar biasa.
8. Bapak/ibu di instansi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di instansi bapak/ibu.
9. Sahabatku Oca dan Uma serta cece Vivi dan koko rezki yang telah menemani saya suka maupun duka sampai detik ini terima kasih selalu memberi dukungan dan motivasi.
10. Puput Dwi Lestari Lukman, diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karna terus berusaha dan tidak menyerah, serta senangtiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah tetap bertahan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan karena segala keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, sehingga kritikan dan masukan yang membangun sangat penulis harapkan. Penulis mengucapkan banyak terima kasih dan mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun semua pihak lainnya.

Makassar, 18 September 2023

Puput Dwi Lestari. L

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOLAKA UTARA

PUPUT DWI LESTARI. L
VIRZA HADRIANTI

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan di instansi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 pegawai di instansi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh (*sensus*) dengan jumlah responden 45 pegawai persampel. Sumber pengumpulan data dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dengan survei, dokumentasi dan pembagian kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan (X1) secara parsial atau uji (t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). kemudian disiplin kerja (X2) secara parsial atau uji (t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dan untuk uji (f) atau diuji Bersama-sama/simultan pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE STAFFING AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AGENCY (BKPSDM) NORTH KOLAKA

**PUPUT DWI LESTARI. L
VIRZA HADRIANTI**

The purpose of the study was to determine how the effect of training and work discipline on overall employee performance at the North Kolaka Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). The approach used in this research is a quantitative approach. The population in this study amounted to 45 employees at the North Kolaka Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) and the number of samples taken in this study using saturated sampling (census) with the number of respondents 45 employees per sample. Sources of data collection using primary data and secondary data. Data collection by survey, documentation and distribution of questionnaires then processed using the SPSS application. The results of this study indicate that training (X1) partially or test (t) has a positive and significant effect on employee performance (Y). then work discipline (X2) partially or test (t) has a positive and significant effect on employee performance (Y), and for test (f) or tested together / simultaneously training (X1) and work discipline (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUANError! Bookmark not defined.	
HALAMAN PENGESAHANError! Bookmark not defined.	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Konsep Dan Teori Manajemen	8
2.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.3 Ruang Lingkup Pelatihan	12
2.4 Ruang Lingkup Disiplin Kerja	14
2.5 Ruang Lingkup Kinerja.....	19
2.6 Tinjauan Empirik	22
2.7 Kerangka Berpikir	27
2.8 Pengertian Operasional	27
2.9 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Rencana Penelitian	31
3.2 Tempat Dan Waktu	31
3.3 Populasi Dan Sampel.....	31
3.4 Jenis Dan Sumber Data	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Pengukuran Variabel.....	34
3.7 Instrumen Penelitian	35
3.8 Analisis Data	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Instansi	41
4.2 Hasil Penelitian	44
4.3 Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tinjauan Empirik.....	22
Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1).....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (t).....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (f).....	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Gambar Kerangka Berpikir.....	27
4.1 Struktur Organisasi.....	44
4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga dapat terwujudnya kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan atau instansi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang memungkinkan untuk mendorong kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal pelatihan, usaha yang dilakukan oleh organisasi/instansi untuk membantu perkembangan belajar para anggotanya. Defenisi tersebut menggambarkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang direncanakan untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan serta proses belajar terencana (Bohlander & Snell, 2013).

Pelatihan sangat penting bagi pegawai terutama dalam mengubah sikap dan perilaku pegawai agar dapat meningkatkan teknik dan keahliannya melalui pelatihan. Pegawai harus mempunyai pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan kerja yang cukup agar mampu melaksanakan tugasnya secara profesional dan pada akhirnya mampu mencapai prestasi kerja yang sesuai dengan harapan dan tujuan pegawai organisasi. Pemahaman metode kerja sangat penting bagi setiap karyawan, sehingga perusahaan menyelenggarakan pelatihan dan evaluasi untuk memastikan pegawai mengetahui prosedur kerja.

Menurut (Bernandian dan Russell, 2013) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan tertentu yang ada

kaitan dengan pekerjaannya. Orientasinya adalah saat ini membantu pegawai mengawasi keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh adalah faktor kedisiplinan. (Menurut Hasibuan, 2013), kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang paling penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja pada para pegawai (Shella, Ferri, Saeky, Hidayanti, & Putri, 2019). Dengan penerapan sistem tersebut diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan utama disiplin kerja adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan menghindari pemborosan waktu dan tenaga. Disiplin kerja juga berusaha untuk menyelesaikan perbedaan pendapat diantara pegawai dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh kesalahpahaman.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013), pendekatan disiplin kerja ada tiga jenis, yaitu pendekatan disiplin modern, pendekatan disiplin tradisi, serta pendekatan disiplin bertujuan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja pegawai yang baik tentunya tidak lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di dalam perusahaan. Faktor tersebut antara lain pelatihan dan disiplin kerja (Shella, Ferri, Saeky, Hidayanti, & Putri, 2019). Kinerja pegawai hasil kerja dan perilaku

kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusi (BKPSDM) Kolaka Utara merupakan perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi menunjang urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan pelatihan. Dan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara berperan penting dalam memastikan sumber daya manusia yang dimiliki pemerintah memiliki kualitas, keterampilan, dan pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, tingkat disiplin kerja pegawai juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi efisiensi kerja. Disiplin kerja meliputi aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur dan disiplin dalam melaksanakan tugas. Rendahnya tingkat disiplin kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Meskipun pelatihan dan disiplin kerja telah diakui pentingnya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), namun masih ada beberapa permasalahan yang perlu diselesaikan. Keputusan yang lebih mendalam untuk meningkatkan kinerja pegawai. beberapa permasalahan yang perlu dikaji lebih mendalam untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dilihat dari fenomena yang terjadi saat ini, pelatihan sangat diperlukan dalam proses pengembangan suatu perusahaan atau instansi. Pelatihan yang dimaksud adalah tentang perubahan, transformasi, dan pembelajaran. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai

memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru. Akibatnya pegawai akan melakukan perubahan atau transformasi untuk meningkatkan kinerjanya. Peningkatan ini memastikan bahwa pegawai dan organisasi dapat melakukan segala sesuatunya dengan lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas yang lebih baik, dan laba atas investasi yang lebih baik (Priansa, 2019). Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pegawai Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara, beliau bernama Ibu Julia Clara, mengatakan salah satu pelatihan yang sudah di selenggarakan adalah “Sosialisasi penyusunan angka kredit bagi pejabat fungsional hasil penyetaraan jabatan” dari pelatihan tersebut membuat pegawai dari tidak mengetahui apa-apa menjadi mengetahui bagaimana cara melakukan penyusunan angka kredit berarti dapat disimpulkan kinerja pegawai meningkat karna adanya pelatihan tersebut.

Selain pelatihan, disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau instansi karena di berbagai instansi masih ada pegawai yang tidak menaati aturan waktu kerja, ada pula pegawai yang tidak menaati peraturan perundang-undangan. yang saat ini berlaku di instansi tempat kerja. Perilaku tersebut merupakan salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai. Karena kompleksnya permasalahan SDM yang dihadapi organisasi saat ini, terutama terkait dengan kurangnya disiplin pegawai. Aturan masuk, keluar dan istirahat. Pedoman dasar dalam melakukan pekerjaan dan berinteraksi dengan unit kerja lain, serta aturan yang mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan atau instansi.

Peristiwa yang sering terjadi di instansi, seperti kurangnya kesempatan untuk pelatihan di tempat kerja, dapat memengaruhi kinerja pegawai. Salah

satu penyebab kinerja pegawai buruk dan juga salah satu penyebab perusahaan atau instansi tidak memberikan pelatihan adalah karena pegawai pada akhirnya menganggap dirinya tidak bekerja secara maksimal karena kurangnya pengetahuan dan pengalaman. keahlian. tersedia bagi mereka dalam pelaksanaan tanggung jawab mereka dalam perusahaan atau lembaga. Apakah kinerja pegawai sudah sesuai dengan harapan kerja dan kebijakan perusahaan atau instansi, jika terjadi penurunan kinerja manajemen maka diperlukan strategi peningkatan produktivitas pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk melawan tren.

Sesuai latar belakang yang sudah di jelaskan maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul "**Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kolaka Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kolaka Utara?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kolaka Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang akan di capai sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kolaka Utara.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kolaka Utara.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kolaka Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari diadakannya penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Pertama, peneliti memberikan informasi bagaimana pelatihan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di kantor.
- b. Kajian ini dapat dijadikan referensi, pelengkap pembelajaran atau acuan bagi mahasiswa khususnya dalam program manajemen sejenis studi masa depan yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, akan bermanfaat untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan berpikir mereka dengan menganalisis setiap gejala dan masalah yang dihadapi di bidang ini.

- b. Bagi Kantor BPKSDM Kolaka Utara, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan informasi mengenai dampak pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor BKPSDM Kolaka Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Dan Teori Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Sedangkan menurut G.R Terry (dalam Hasibuan 2019) menyatakan manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari Tindakan-tindakan perencanaan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Manajemen sangat erat kaitannya dengan konsep organisasi. Secara umum, manajemen adalah suatu seni dalam ilmu dan perorganisasian seperti merancang perencanaan, membuat organisasi serta pengorganisasiannya, penggerakan serta pengendalian atau pengamatan. Definisi manajemen yang dikemukakan oleh Hasibuan memperlihatkan kata kunci yaitu menyelesaikan sesuatu melalui orang lain, sejalan dengan pendapat Terry (Sinambal & Poltak, 2019), Manajemen ialah suatu proses unik dan khas yang tergolong atas perbuatan-perbuatan rencana, pengorganisasian serta penggerak dan pengendalian yang dilaksanakan

untuk menetapkan arahan dan menggapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya melalui pemamfaatan SDM dan sumber daya yang lain.

Menurut (Jones dan George Gaol, 2014) manajemen ialah perancangan, penstrukturan, persusunan, pengarahkan, dan pengamatan manusia sumber daya lainnya guna menggapai tujuan-tujuan instansi dengan efektif dan efisien. Sumber daya yang dipunyai instansi tergolong manusia serta kemahirannya, kemampuan, dan ilmunya, mesin, bahan-bahan belum jadi, komputer serta teknologi informasi dan ekuitas finansial.

Oleh karena itu, dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu seni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara bekerja sama dan mengkoordinasikan fungsi-fungsi organisasi.

2.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Perusahaan merupakan salah satu jenis organisasi yang memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya karena manusia merupakan elemen terpenting dan selalu berperan aktif dan dominan dalam segala aktivitas dan perilaku organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Untuk mencapai tujuan usaha, permasalahan manajemen tidak hanya berkaitan dengan bahan baku, peralatan, mesin produksi, uang dan lingkungan kerja, tetapi juga berkaitan dengan karyawan atau sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau bagaimana cara menata hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara tepat dan dapat digunakan secara maksimal agar tercapainya tujuan bersama perusahaan, pegawai, dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah cara memastikan, mempersiapkan, mengevaluasi, memberi penghargaan, dan memantau hubungan kerja, kesejahteraan dan keselamatan dan kesetaraan (Dessler, 2015).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konsep manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses atau kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, perolehan dan pengelolaan sumber daya manusia yang mau dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik untuk bekerja sama secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi, termasuk perusahaan atau instansi, menetapkan tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam mengelola setiap sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM yang tepat sulit untuk dikembangkan karena sifatnya yang berbeda-beda dan bergantung pada penentuan perkembangan yang terjadi di setiap organisasi.

Menurut (Rivai, 2015) mengemukakan bahwa “Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang

yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial”.

Menurut (Edy Sutrisno, 2017), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Pertimbangkan manajemen ketika mengembangkan kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang termotivasi dan berkinerja tinggi yang siap menghadapi perubahan dan memenuhi kewajiban profesional bisnis mereka secara legal.
- b. Menerapkan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur SDM yang membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ingin mencapai tujuan.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.3 Ruang Lingkup Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan pelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengembangkan tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktifitas kerja yang baik (Suryani & Zakiah, 2019).

Pelatihan adalah proses peningkatan kualifikasi pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan menyelenggarakan pelatihan yang sesuai bagi pegawai, pengetahuan dan keterampilan yang harus didukung oleh setiap pegawai.

2.3.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan Simamora dalam Aljabar (2020), tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memperbaiki Kinerja
- b. Untuk memutakhirkan keahlian
- c. Untuk mengurangi waktu belajar
- d. Untuk membantu memecahkan permasalahan operasional
- e. Untuk mempersiapkan promosi
- f. Untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut (Widodo, 2018) tujuan utama suatu program pelatihan adalah meningkatkan kompetensi pegawai sehingga memungkinkannya berkinerja

lebih baik dalam organisasinya. Itupun dengan catatan bahwa pelatihan berhasil membuat orang yang mengikutinya belajar sesuatu.

Dan tujuan pelatihan adalah meningkatkan mutu dan dipertahankannya SDM yang kompeten. Program pelatihan yang dirancang secara sistematis dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya akan mencapai tujuan itu.

2.3.3 Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai peran besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata dari program pelatihan dan pengembangan adalah:

- a. Memiliki tenaga kerja yang ahli dan terampil.
- b. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja.
- d. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- e. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.3.4 Indikator Pelatihan

Menurut (Sedarmayanti dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, 2013) mengemukakan beberapa indikator Pendidikan dan pelatihan diantaranya:

- a) Penyelenggara pelaksanaan
Kegiatan pengamatan, penelitian, rekayasa, dan pengembangan, serta kerja sama dalam bidang pendidikan dan pelatihan.

b) Kebutuhan

Suatu keinginan terhadap benda atau jasa yang pemuasannya dapat dilakukan baik bersifat jasmani maupun rohani.

c) Kualitas pengajar

Merupakan salah satu aspek dari pendidikan, yaitu aspek pengetahuan. pengajaran memberikan keterampilan dan pengetahuan, sedangkan Pendidikan membimbing pegawai kearah yang tidak baik dan benar.

2.4 Ruang Lingkup Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. (Sinambela, 2019) “maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada”.

Disiplin sangat diperlukan baik bagi individu yang terlibat maupun instansi karena kedisiplinan sangat membantu individu memperjelas apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan di kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada di kalangan pegawai terhadap peraturan dan ketentuan kantor.

(Faridah dan Hartono, 2016) “disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban perusahaan atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting disaat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. (Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang, 2017) “disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya”,

2.4.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Dalam bukunya, (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya untuk memotivasi karyawan agar mengikuti dan menaati pedoman dan tata tertib kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk memobilisasi karyawan yang disiplin. Sebagai tindakan pencegahan, karyawan dapat melindungi diri mereka sendiri terhadap peraturan perusahaan. Pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan organisasi dengan disiplin preventif dan karyawan mampu mematuhi peraturan perusahaan. Pimpinan perusahaan bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan organisasi dengan disiplin preventif dan karyawan harus dan wajib

mengetahui dan memahami semua pedoman dan peraturan kerja yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif adalah suatu sistem yang berhubungan dengan persyaratan kerja untuk seluruh bagian sistem organisasi. Jika sistemnya tertata dengan baik maka diharapkan penegakan disiplin kerja akan lebih mudah.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk memotivasi karyawan untuk bersatu dengan kode dan memaksa mereka untuk mematuhi aturan sesuai pedoman yang berlaku untuk bisnis. Terkait tindakan disiplin, pegawai yang melanggar disiplin harus ditangani sesuai ketentuan yang berlaku. Tujuan sanksi adalah untuk mengoreksi pelanggar, mempertahankan peraturan yang ada, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan ditetapkannya kode etik, karyawan secara otomatis mengikutinya. Kantor perlu mengkoordinasikan pegawainya sesuai dengan perintah instansi atau lembaga tempat mereka bekerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut (Afandi, 2016) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor kepemimpinan
- b. Faktor sistem penghargaan
- c. Faktor kemampuan
- d. Faktor balas jasa
- e. Faktor keadilan
- f. Faktor pengawasan melekat

- g. Faktor sanksi hukuman
- h. Faktor ketegasan
- i. Faktor hubungan kemanusiaan

2.4.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2013) pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat pegawai, diantaranya adalah:

a. Tujuan dan Kemampuan

Keterlibatan berdampak pada tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas, terdefinisi secara ideal, dan cukup ambisius sesuai dengan kemampuan karyawan. Artinya tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kompetensi pegawai yang bersangkutan, agar pegawai tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam melaksanakannya.

b. Teladan Pimpinan

Keteladanan kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pemimpin harus memberikan keteladanan yang baik, disiplin yang baik, jujur, adil dan berjalan beriringan antara perkataan dan perbuatan. Dengan keteladanan pemimpin yang baik maka kedisiplinan bawahannya juga akan baik. Jika atasan memberikan contoh yang salah (kurang disiplin), maka bawahan juga akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan)

Partisipasi mempengaruhi kedisiplinan karyawan, kompensasi akan mendatangkan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Jika karyawan lebih menikmati

pekerjaannya maka kedisiplinannya akan semakin baik. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan disiplin di kalangan karyawan. Artinya semakin tinggi gaji maka semakin tinggi pula disiplin pegawai tersebut. Sebaliknya jika gaji rendah maka disiplin pegawai pun akan rendah. Karyawan kemungkinan besar tidak akan disiplin sampai kebutuhan dasar mereka terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Partisipasi mendorong kesadaran akan disiplin karyawan, karena ego dan sifat manusia selalu penting dan harus diperlakukan sama seperti orang lain. Keadilan yang dijadikan landasan kebijaksanaan dalam memberikan kompensasi (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin yang baik di kalangan pegawai. Manajer dengan kualitas kepemimpinan berusaha untuk memperlakukan semua bawahannya dengan adil. Dengan keadilan yang baik maka akan tercipta disiplin yang baik. Oleh karena itu keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan, agar kedisiplinan karyawan perusahaan terlaksana dengan baik.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Ini merupakan tindakan yang paling praktis dan efektif untuk mencapai kedisiplinan karyawan di perusahaan. Waskat artinya atasan harus secara aktif dan langsung memantau perilaku, semangat, sikap, semangat dan prestasi kerja bawahannya. Artinya atasan harus selalu hadir dalam bekerja untuk dapat mengawasi dan mengarahkan apabila bawahan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan semangat kerja pegawai. Karyawan merasa mendapat

perhatian, nasihat, bimbingan, arahan, dan pengawasan dari atasannya.

2.5 Ruang Lingkup Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan organisasi tertentu. hukum, dan sesuai dengan etika atau moral.

Kinerja menurut (Robbins, 2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu untuk suatu pekerjaan. Menurut (Keith Davis dalam Mangkunagara 2017) terdapat beberapa faktor mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut: “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan sebagai berikut “*Human performance = ability + motivation, motivation = attitude + situation, ability = knowledge + skill*”.

Ada dua jenis perilaku atau tugas yang termasuk faktor penting dalam kinerja pegawai, yaitu tugas fungsional atau tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaan, terutama menyelesaikan aspek teknis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan perilaku kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan menangani aktivitas interpersonal dengan anggotalain, termasuk manajemen konflik, manajemen waktu, kerja tim,

dan bekerja sendiri. Hal ini sangat bergantung pada tingkat motivasi mereka, yang dapat meningkatkan vitalitas dan kemampuan bekerja keras.

2.5.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan formal untuk melakukan peninjauan ulang dan mengevaluasi kinerja seorang secara periodik. Proses adalah suatu cara yang sistematis atau Langkah-langkah yang diikuti dalam melakukan sesuatu. Proses penilaian kinerja ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan sebuah proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan ini terdiri dari indentifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Menurut (Evita, Muizu, & Atmojo 2017) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada pegawai.

2.5.3 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins, 2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Sebagai berikut beberapa indikator untuk pengukuran kinerja pegawai:

a. Kualitas kerja

Kualitas pekerjaan pegawai dapat diukur dari persepsinya terhadap kualitas pekerjaan yang diciptakan dan penyelesaian tugas ditinjau dari ketrampilan dan kemampuan pegawai tersebut (Robbins, 2016). Kualitas pekerjaan dapat digambarkan dari tingkat baik atau buruknya prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

b. Kuantitas

Ini adalah kuantitas produksi yang dinyatakan dalam satuan, jumlah siklus operasi yang diselesaikan (Robbins, 2016). Kuantitas merupakan ukuran jumlah satuan kerja dan jumlah siklus kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur secara kuantitatif (satuan/siklus). Misalnya, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan atau instansi.

c. Ketetapan waktu

Ini adalah sejauh mana kegiatan diselesaikan pada awal periode waktu tertentu, dari sudut pandang koordinasi hasil dan memaksimalkan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan lain (Robbins, 2016). Kinerja juga dapat diukur dari seberapa cepat karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan. Membiarkannya tidak mengganggu pekerjaan lain adalah bagian dari tugas karyawan.

d. Efektifitas

Sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, dan bahan mentah) dimaksimalkan untuk tujuan meningkatkan kinerja setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016). Bahwa dalam pendayagunaan sumber daya manusia, baik sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di dalam organisasi dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh pegawai.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016). Kinerja pegawai itu meningkat atau menurun dapat

dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja, Artinya pegawai yang mandiri, yaitu pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.6 Tinjauan Empirik

Sebagai bahan pendukung atau pertimbangan berikut, peneliti sertakan penelitian-penelitian terdahulu sebagai tujuan empiris penelitian ini.

TABEL 2.1 Tinjauan Empirik

NO	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel yang diamati	Hasil Penelitian
1	Bhudi Prabowo (2023)	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja pada kinerja pegawai pada PT Persora Prima Utama	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di kantor BKPSDM Kolaka Utara	<p>1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Persona Prima Utama dengan $t_{hitung} 8,072 > t_{tabel} 1,673$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Persona Prima Utama $t_{hitung} 9,613 > t_{tabel} 1,673$, dengan nilai</p>

				<p>signifikan $0,000 < 0,05$.</p> <p>3. Pelatihan dan Disiplin Kerja Pegawai Pada PT Persona Prima Utama dengan nilai $f_{hitung} (52.052 > f_{tabel} (1.673)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.</p>
2	Ahmad Nazir	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Surya Mustika Nusantara	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kolaka Utara	<p>Pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) hasil uji korelasi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Bila pelatihan (X_1) meningkat / ditingkatkan hingga mendapatkan nilai 1, maka kinerja pegawai (Y) menjadi : $Y = 54.015 + 0.080 \cdot 1 = 55.095$ jadi diperkirakan kinerja pegawai akan naik, bila pelatihan lebih meningkat. Hal ini membuktikan bahwa variable independen x_1 (pelatihan) searah terhadap naiknya turunnya variable</p>

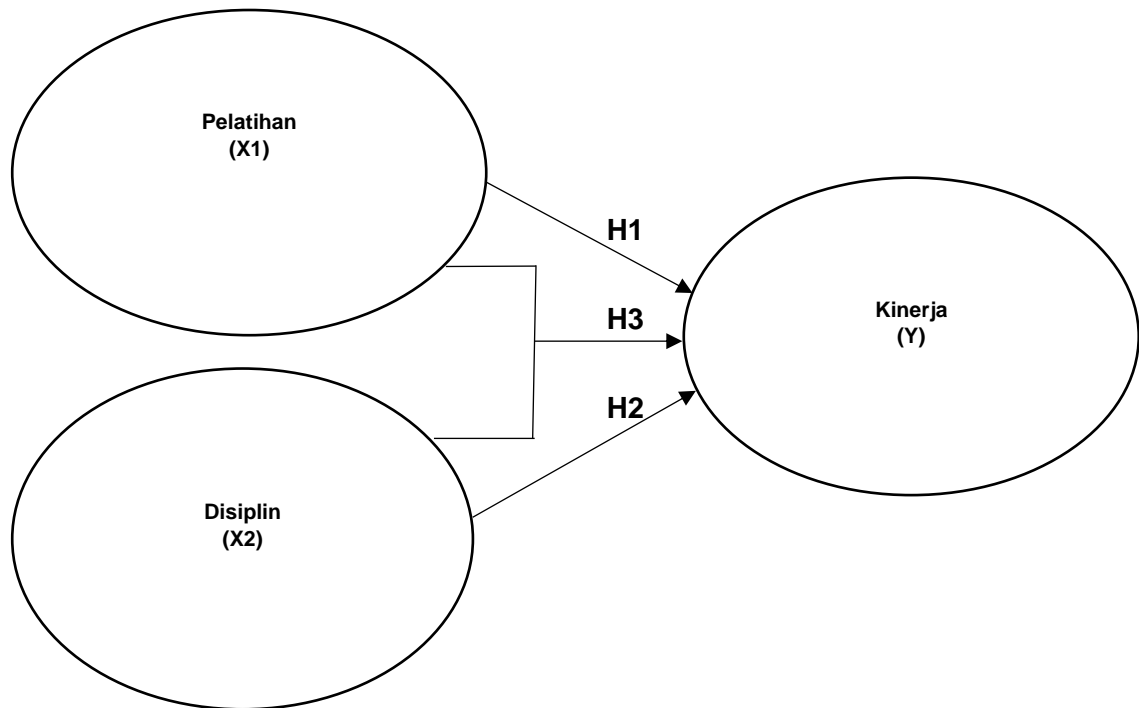
				dependent Y (kinerja pegawai).
3	Astrid Wulandari	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Telkom	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kolaka Utara	Hasil Analisa dengan menggunakan regresi berganda menunjukkan terhadap pengaruh sangat kuat dan positif antara pelatoha terhadap kinerja pegawai sebesar 0,830. Analisa berikutnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga sangat kuat dan positif dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,728. Dan Ketika diuji secara bersamaan hasilnya pun sangat baik yaitu terhadap pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,858.
4	Erna Safitri	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kolaka Utara	Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Eri susan	Manajemen sumber daya manusia	Pengaruh pelatoha dan disiplin kerja terhadap	Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan pengadaan,

			kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kolaka Utara	pelatihan,dan pengembangan, pemberia kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang bertujuan agar menciptakan manusia yang produktif.
6.	Zhela Aspriela	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi bank rakyat indonesia kantor cabang kawi malang	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) KOLAKA UTARA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor cabang kawi malang. 2. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indones (BRI) kantor cabang gawi malang

7.	<ul style="list-style-type: none"> • Elex sarmigi • Lia angela • Tiara (2022) 	<p>Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian sungai penuh</p>	<p>Pengaruh pelatiha dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kolaka Utara</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegadaian sungai penuh. 2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegadaian sungai penuh.
----	--	--	--	--

2.7 Kerangka Berpikir

Berdasarkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM KOLAKA UTARA, maka kerangka pikir dari penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.8 Pengertian Operasional

2.8.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dalam perusahaan atau instansi, karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih terampil dan akan lebih produktif dalam pekerjaan mereka dan dengan adanya pelatihan yang diadakan di perusahaan atau instansi dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Wibowo, 2014) pelatihan (training) dan pengembangan (development) merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka akan dapat menggunakan dalam pekerjaan. Pada dasarnya pelatihan dibutuhkan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru. Adapun indikator pelatihan (menurut Sedarmayanti dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, 2013) meliputi:

- a. Penyelenggara pelaksanaan
- b. Kebutuhan
- c. Kualitas pengajar

2.8.2 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan perusahaan atau instansi baik tertulis maupun tidak tertulis sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam memenuhi segala peraturan dalam perusahaan atau instansi.

Disiplin kerja suatu alat yang digunakan oleh para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau instansi dan norma-norma sosial yang berlaku disekitarnya (Santoso, 2018). Disiplin perlu untuk mengatur

tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketaatan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tau apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak. Adapun indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2013) adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)
- d. Keadilan
- e. Waskat (pengawasan melekat)

2.8.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja pegawai dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktifitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas hasil kerja dalam tim.

Menurut (Priansa, 2019) kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya. Kinerja adalah kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian, untuk sebuah pencapaian tujuan perusahaan (Kristansi dan

Pangastuti, 2019). Indikator yang diperlukan untuk mengukur produktivitas kerja menurut (Robbins, 2016) adalah:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

2.9 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- H₁: Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kolaka Utara.
- H₂: Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap efisiensi pegawai pada kantor BKPSDM Kolaka Utara.
- H₃: Diduga pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kolaka.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rencana Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan yaitu jenis metode kuantitatif pada umumnya bersifat kuantitatif yaitu jenis metode penelitian yang mempunyai susunan yang sistematis, terencana dan terstruktur, jelas dari awal sampai dengan perencanaan penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik, sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan deskriptif untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh variabel independent dan variabel dependen.

3.2 Tempat Dan Waktu

Tempat penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), yang beralamat di Lasusua kompleks perkantoran pemda kolaka utara, Kabupaten kolaka utara Sulawesi Tenggara. Penelitian ini di mulai pada bulan juni 2023.

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono dikutip dalam Manurung, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 45 orang pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018). Adapun menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling* jenuh (*sensus*).

Menurut (Sugiyono, 2018) *sampling* jenuh adalah Teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan istilah lain *sampling* jenuh biasa disebut dengan *sensus*. Dimana semua populasi dijadikan sampel dari penelitian ini seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara yaitu sebanyak 45 responden, yaitu 30 orang pegawai negeri sipil (PNS) dan 15 orang pegawai honorer.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah pengumpulan data penelitian yang dilakukan dengan menggunakan berbagai alat penelitian berupa tes/angket. Pendekatan kuantitatif menekankan pada hasil rata-rata dari variabel-variabel yang ada.

3.4.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. (Husein Umar 2013) data primer adalah data yang didapatkan dari sumber pertama baik dari individual atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dapat dilakukan oleh peneliti. Data primer bisa didapatkan dengan melalui cara observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran kuesioner.

Dalam penelitian ini data yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang didapatkan langsung dari responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau data yang diperoleh secara tidak langsung seperti buku, jurnal, artikel, dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode dokumentasi dan menyebarkan kuesioner melalui google forms yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang kemudian dibagikan kepada responden penelitian.

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam buku, arsip, dokumen, tulisan angka, dan gambar berupa laporan serta keterangan yang dalam mendukung penelitian ini.

2. Kuesioner

Kusioner merupakan cara mengumpulkan data dimana responden dimintai serangkaian pernyataan ditulis dan diberikan kepada responden dan dijawab. (Sugiono, 2017), peneliti memberikan pertanyaan tertulis secara tertutup kepada responden yaitu, pegawai kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka utara

3.6 Pengukuran Variabel

Variabel penelitian ini merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai pada seseorang, benda atau aktivitas yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Identifikasi variabel memerlukan klasifikasi mereka berdasarkan jenis dan peran dalam penelitian ini . klasifikasi ini sangat penting untuk menentukan pemilihan peralatan pengumpulan data dan metodologi analitik yang tepat.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu:

1. Independen (Bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan faktor-faktor yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk mengetahui hubungan antara fenomena yang diamati.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah pengaruh pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2).

2. Variabel dependen (Terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau dipengaruhi atau akibat yang ditimbulkan oleh variabel bebas tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini mengacu pada alat atau metodologi yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi yang berkaitan dengan tujuan penelitian dan subjek spesifik yang sedang diteliti. Penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen yang tidak terstandarisasi untuk mengurangi risiko memperoleh data yang tidak akurat. Akibatnya, uji pendahuluan dilakukan pada instrumen ini sebagai tindakan pencegahan, (Indrawan dan Yaniawati dalam Sugiyono, 2018).

Peneraman skala yang digunakan pada penelitian ini yaitu Skala Likert Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa skala likert adalah alat yang umum digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi yang dipegang oleh individu atau kelompok tentang masalah sosial tertentu. Skala likert digunakan untuk menilai variabel dengan mendefinisikannya menjadi indikator yang berfungsi sebagai dasar untuk membangun instrumen dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan.

Alternatif jawaban skala likert yang digunakan akan diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

3.8 Analisis Data

Analisis data merupakan suatu langkah dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui keakuratan hasil penelitian. Konstruksi masalah dan pemilihan sampel belum tentu memberikan hasil yang akurat. Jika penelitian menggunakan teknik yang tidak sesuai dengan data yang ada dan sebaliknya, jika teknik tersebut benar maka data yang valid dan reliabel bisa saja memberikan hasil yang bertolak belakang dan bertentangan dengan kenyataan. Oleh karena itu peneliti, meneliti data yang diperoleh dari seluruh responden dan peneliti dengan menggunakan aplikasi SPSS.

a. Uji Validitas

Validitas adalah ketetapan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. (Ghozali 2016) uji validitas dipakai dengan menimbang benar atau valid tidaknya dalam suatu kuesioner. Sebuah kuesioner akan dikatakan valid atau benar jika pertanyaan yang ada dikuesioner tersebut bisa menerangkan atau mengatakan apa yang akan diukur dari kuesioner. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrument itu dianggap valid dan jika r hitung $<$ dari pada r tabel maka instrument dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Tingkat reliabilitas suatu item dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka dikatakan tidak reliable atau tidak dipercaya.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah dalam suatu model regresi terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Jika sebaran data normal atau mendekati normal berarti dapat digunakan model regresi. Uji statistik non parametrik yang digunakan adalah uji Kolmogorov Smirnov satu sampel. Jika hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah regressor menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka disebut masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik tidak akan ada korelasi antar variabel independennya. Jika multikolinearitas terbukti ada, maka salah satu faktor independen yang ada akan dikeluarkan dari model.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat ketimpangan varians residu dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Jika varians sisa dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya adalah konstan, kita berbicara tentang homogenitas. Namun jika variannya berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

3.8.2 Analisis regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif terhadap prediksi kenaikan atau penurunan nilai variabel independen.

Bagi sugiyono (2017) mengatakan bahwa rumus persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja

X1 = pelatihan

X2 = Disiplin Kerja

a = Konstantas

b1b2 = Koefisien regresi variabel X

e = Kesalahan penggunaan

3.8.3 Uji Hipotesis

1. Uji persial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. dengan keputusan uji adalah menggunakan uji persial dengan rumus:

$$t_0 = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots \dots \dots (2)$$

Dimana:

r = Nilai korelasi Parsial, n = Jumlah Sampel

Uji t antara variabel independent dengan variabel dependen menggunakan keputusan uji sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka **H₀** ditolak ada pengaruh signifikan.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka **H₀** tidak ditolak, tidak ada pengaruh signifikan.

2. Uji Simultan (uji f)

Menurut (Ghozali 2013) pengujian ini bermaksud untuk memahami apakah variabel bebas (X) semacam simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y). pada dasarnya uji f dipakai untuk melihat seberapa jauh simultan dalam menjelaskan variabel terikat (Y) dengan signifikan 5%.

Jika nilai probabilitas < 0,05 maka variabel independent (X) secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap independent, sebaliknya jika probabilitas > 0,05 maka variabel independent (X) secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3. Uji koefisien Determinan (r^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui besar pengaruh antar kedua variabel. Nilai koefisien menunjukkan besar pengaruh variable independen dan independendan variabel dependen dari hasil nilai x 100%.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi

4.1.1 Sejarah Singkat Instansi

Berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Utara Nomor 6 Tahun 2018 tentang pembentukan dan susunan Perangkat daerah Kabupaten Kolaka utara dan Peraturan Bupati Kolaka Utara nomor 8 tahun 2019 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara yang dipimpin seorang Kepala Badan. Saat ini Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Utara terdiri dari satu pejabat Eselon II, empat pejabat Eselon III, dan pejabat Eselon IV, sembilan pemegang jabatan fungsional dan empat belas orang staf/pelaksana. Struktur organisasi dibagi menjadi kesekretarian dan tiga bidang pekerjaan yaitu bidang mutasi dan status kepegawaian, bidang pengadaan, penilaian kinerja aparatur dan penghargaan dan bidang pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan.

4.1.2 Visi Dan Misi

Visi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kolaka Utara sesuai dengan visi bupati kolaka utara 2017 – 2022 adalah “ **kolaka utara sebagai kabupaten Madani di Sulawesi Tenggara**”. Rumusan visi ini merupakan suatu kesatuan konsep tentang kondisi pada tahun 2022 yang hendak diwujudkan dengan tiga pilar atau pokok visi:

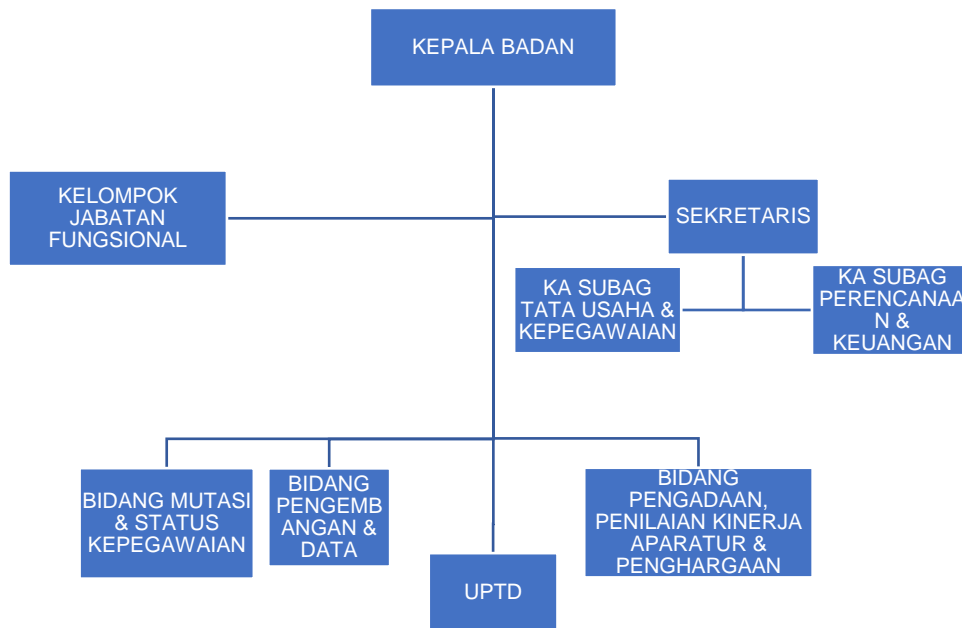
- a. **Pilar pertama** : “Tata kelola pemerintahan yang baik” yakni kondisi dimana penyelenggaraan pemerintahan berlangsungnya dengan basis nilai – nilai kompetensi, disiplin kerja, etos kerja, dedikasi, akuntabilitas dan bebas korupsi, indikatornya tata kelola pemerintahan yang baik.
- b. **Pilar kedua** : “ Akselerasi pembangunan dan pelayanan” kondisi dimana berlangsungnya akselerasi pembangunan yang berorientasi pada revitalisasi sektor pertanian. Peningkatan kualitas pelayanan dasar dan pengembangan kesempatan usaha berbasis ekonomi rakyat. Indikatornya adalah akselerasi kemajuan dalam kesejahteraan masyarakat dan kualitas pelayanan dasar.
- c. **Pilar ketiga** : “ Masyarakat Madani” yakni dimana konstruksi sosial dan kelembangaan masyarakat berkembang dan menguat dalam basis yang berbudaya, berkaya dan berahlak mulia dalam tatanan kehidupan madani. Indikatornya adalah kondisi tertip, tenteram, dan beradap dalam masyarakat.

Untuk mencapai visi tersebut, Pemerintahan Daerah Kabupaten Kolaka Utara merumuskan misi dengan tujuan dan sasaran yang dicapai, sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan tatakelola pemerintahan yang baik, efisiensi, efektif, akuntabel, dan bebas dari korupsi.
- b. Mengembangkan dan meningkatkan intensifikasi dan produksi sektor pertanian dan perikanan secara menyeluruh.
- c. Meningkatkan kapasitas dan akses pelayanan kesehatan secara lebih mudah, nyaman dan merata.
- d. Meningkatkan kualitas pelayanan bidang pendidikan berbasis kompetensi, berkeadilan dan terjangkau.
- e. Mengembangkan dan membina keberdayaan usaha ekonomi mikro, kecil dan menengah.
- f. Mengembangkan dan memberdayakan pemuda wirausaha mandiri dan tangguh.
- g. Mengembangkan, meningkatkan dan memelihara infrastruktur daerah.
- h. Menyelaraskan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan dengan semangat keberagaman.

4.1.3 Struktur Organisasi Instansi

Struktur organisasi adalah susunan atau gambaran atau gambaran yang merinci pembagian aktivitas kerja dan menunjukkan bagaimana tingkata aktivitas berbeda yang saling berhubungan satu sama lain dalam organisasi. Dengan adanya suatu struktur organisasi, maka dapat menjadi jelas batas – batas tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap orang sehingga dapat berfungsi sesuai dengan tugasnya. Berikut struktur organisasi pada kantor Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dibawah ini merupakan deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang di uraikan pada table berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
	Laki-laki	19	42,2%
Valid	Perempuan	26	57,8%
	Total	45	100%

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin dari jumlah 45 responden yaitu laki-laki dan perempuan. Responden laki-laki

sebanyak 19 orang (42,2%) sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (57,8%). Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa sebagian besar berjenis kelamin perempuan yang menjadi responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dibawah ini merupakan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia yang diuraikan pada table berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Usia	Frekuensi	Presentase
	≤ 25	1	2,2 %
	25 - < 30	16	35,6%
Valid	31 – 40	12	26,7%
	≥ 40	16	35,6%
	Total	45	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan table 4.2 diatas menunjukkan bahwa pegawai yang menjadi responden dari usia ≤ 25 tahun yaitu 1 orang (2,2%), responden berusia 25 - < 30 tahun yaitu 16 orang (35,6%), responden berusia 31 – 40 tahun 12 orang (26,7%), responden berusia ≥ 40 tahun 16 orang (35,6%). Peneliti menyimpulkan sebagian besar pegawai yang menjadi responden yaaitu berusia 25 – 30 tahun dan di atas 40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dibawah ini merupakan deskripsi karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir yang diuraikan pada table berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
	SMA	3	6,7%
Valid	S1	38	84,4%
	S2	4	8,9%
	Total	45	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan table 4.3 diatas bahwa tingkat pendidikan yang ada di kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) hanya ada 3 jenjang Pendidikan yaitu SMA 3 orang (6,7%), Pendidikan S1 38 orang (84,4%) dan Pendidikan S2 4 orang (8,9). Maka peneliti menyimpulkan bahwa yang menjadi responden didominasi oleh Pendidikan S1 (Strata Satu).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi atau Jabatan

Dibawah ini merupakan deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang diuraikan pada table berikut ini:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

	Posisi / Jabatan	Frekuensi	Persentase
	Guru bahasa indonesia	2	4,4%
	Guru Pendidikan agama islam	1	2,2%
	Guru penjaskores	2	4,4%
	Ahli pertama guru kelas	12	26,8%
	Anali data dan informasi	3	6,7%
Valid	Analisis kepegawaian ahli muda	9	20,1%
	Analisis kepegawaian BKPSDM	1	2,2%
	Bendahara	1	2,2%
	Kasubag. Keuangan dan penyusunan program	1	2,2%
	Kepala bidan mutasi dan status kepegawaian	1	2,2%
	Kepala sub bagian tata usaha dan kepegawaian	1	2,2%
	Kepala bidang pengadaan, penilaian kinerja aparatur dan penghargaan	1	2,2%
	Kepala sub bagian keuangan dan penyusunan program	1	2,2%

	Penyusun laporan keuangan	1	2,2%
	Pengadministrasi pengembangan karir dan pegawai	1	2,2%
	Pengelola data	2	4,4%
	Sekretaris	1	2,2%
	Perancang sistem informasi kepegawaian	1	2,2%
	Analisis sumber daya manusia aparatur	1	2,2%
	Kepala bidang BKPSDM	1	2,2%
	Penyusunan rencana kebutuhan rumah tangga	1	2,2%
	Total	45	100%

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menyatakan bahwa yang menjadi responden terbanyak didominasi oleh yang pertama yaitu Ahli pertama guru kelas sebanyak 12 orang (26,8%), dan yang kedua didominasi oleh Analisis kepegawaian ahli muda sebanyak 9 orang (20,1%).

4.2.2 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1. Uji Validitas

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

Variabel	Indikator	R-Hitung	R-Tabel	keterangan
	X1.1	0,721	0,2940	Valid
Pelatihan (X1)	X2.2	0,904	0,2940	Valid
	X3.3	0,827	0,2940	Valid

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.5 diatas hasil uji validitas variabel pelatihan menunjukkan bahwa yang diperoleh dari hasil nilai r hitung > dari r tabel 0,2940 sesuai dengan hasil validasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua poin pada pernyataan variabel pelatihan adalah benar atau bisa dikatakan valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Indikator	R-Terhitung	R-Tabel	Keterangan
	X1.1	0,731	0,2940	Valid
	X2.2	0,843	0,2940	Valid
Disiplin kerja (X2)	X3.3	0,807	0,2940	Valid
	X4.4	0,799	0,2940	Valid
	X5.5	0,785	0,2940	Valid

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.6 diatas hasil uji validitas variabel pelatihan menunjukkan bahwa yang diperoleh dari hasil nilai r hitung > dari r tabel 0,2940 sesuai dengan hasil validasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa semua poin pada pernyataan variabel Disiplin kerja adalah benar atau bisa dikatakan valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	R-Terhitung	R-Tabel	Keterangan
	X1.1	0,550	0,2940	Valid
	X2.2	0,842	0,2940	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X3.3	0,846	0,2940	Valid
	X4.4	0,842	0,2940	Valid
	X5.5	0,846	0,2940	Valid

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.7 diatas hasil uji validitas variabel pelatihan menunjukkan bahwa yang diperoleh dari hasil nilai r hitung > dari r tabel 0,2940 sesuai dengan hasil validasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua poin pada pernyataan variabel Kinerja pegawai adalah benar atau bisa dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian nilai Cronbach Alpha setiap variable penelitian dapat dilakukan sebagai uji realibilitas.

Table 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.757	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0.850	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.843	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26

Variabel pelatihan memiliki nilai Cronbach Alpha 0.757, variable disiplin kerja memiliki nilai Cronbach Alpha 0.850, variable kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach Alpha 0.843. Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas variabel yang ditunjukkan pada tabel 4.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah analisis dalam model regresi variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dapat dilihat melalui uji normalitas menggunakan Kolmogrov-Smirnov sehingga dapat diketahui bahwa data yang diuji berdistribusi normal, kemudian hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	12,60	21,49	21,38
	Std. Deviation	1,514	2,170	2,026
Most Extreme Differences	Absolute	,190	,243	,196
	Positive	,187	,243	,196
	Negative	-,190	-,125	-,159
Test Statistic		,190	,243	,196
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan output SPSS diatas, diketahui nilai Asymp signifikan. $0,000 \leq 0,05$ artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Multikoleniaritas

Nilai yang umum untuk menunjukkan adanya multikoleniaritas adalah Tolerance $>0,10$ atau sama dengan nilai VIF <10 . Komitmen peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir. Hasil multikoleniaritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	0,918	1,293		0,710	0,482	-1,691	3,527					
Pelatihan	0,290	0,080	0,216	3,633	0,001	0,129	0,450	0,488	0,489	0,205	0,895	1,117
Disiplin Kerja	0,782	0,056	0,838	14,075	0,000	0,670	0,895	0,908	0,908	0,793	0,895	1,117

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : output SPSS 26

Berdasarkan output SPSS diatas, diketahui penilai Tolerance VIF pada variabel pelatihan dan disiplin kerja memperoleh nilai

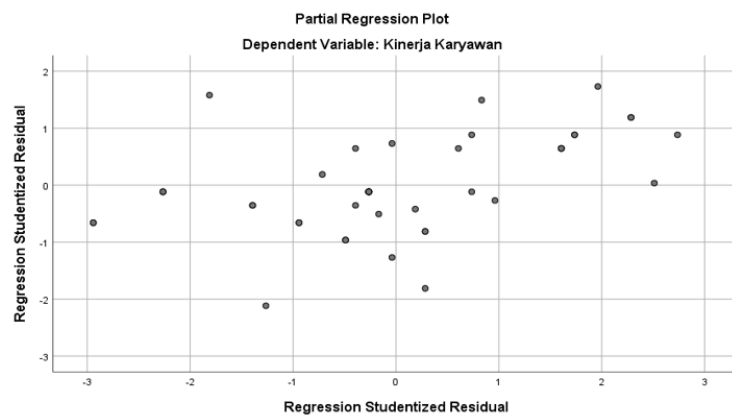
tolerance $0,895 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,117 < 10$. Maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, maka jika varians residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun, jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat berdasarkan dengan gambar berikut:



Gambar 4.2

Hasil uji Heterokedastisitas

Sumber : Output SPSS 26

4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis berganda ditunjukkan pada tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.918	1,293		.710	.482
	Relatihan	,290	,080	,216	3,633	,001
	Disiplin Kerja	,782	,056	,838	14,075	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 26

Berdasarkan tabel tersebut, bisa dipastikan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi tiap variabelnya. persamaan regresinya, yaitu:

$$Y = a + (b_1 X_1) + (b_2 X_2) + e$$

$$Y = 0,918 - 0,290x_1 + 0,782x_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0.918 yang berarti bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja adalah 0, maka variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara akan tetap konstan sebesar 0.918.
2. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0.290 yang berarti pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mengalami kenaikan satu satuan, maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara sebesar 0.290.
3. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0.782 yang berarti disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mengalami kenaikan satu satuan, maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara sebesar 0.782.

4.2.5 Uji hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Dalam pengujian ini, dilakukan uji parsial guna mengamati pengaruh setiap variabel independen, pada variabel dependen memakai tingkat signifikan 5% dengan tingkat signifikan $> 0,05$.

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.918	1.293		.710	.482
	Pelatihan	.290	.080	.216	3,633	.001
	Disiplin Kerja	.782	.056	.838	14,075	.000

a. Dependent Variable: Kinerja ~~Karyawan~~

Sumber : SPSS 26

Berdasarkan hasil data diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas uji t atau parsial menunjukkan nilai thitung variabel pelatihan sebesar 3,633 > ttabel 14,075 dan nilai signifikannya sebesar 0,001 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Jadi kesimpulan pada variabel pelatihan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDN) Kolaka utara.
2. Berdasarkan tabel diatas uji t atau parsial menunjukkan nilai thitung variabel disiplin kerja sebesar 14,075 > ttabel 2,018 dan juga nilai signifikan yang menunjukkan 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Jadi kesimpulannya pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara.

2. Uji Simultan (F)

Uji f bertujuan untuk menguji apakah variabel Pelatihan dan disiplin kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, maka dilakukan uji F, hasil; statistik F diperoleh melalui *Analysis of varian (Anova)*, sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,503	2	78,251	136,512	,000 ^b
	Residual	24,075	42	,573		
	Total	180,578	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti kedua variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dimana nilai F_{hitung} sebesar 136,512 dan dari F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas = $45-2-1=42$ maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,21$.

Oleh karena itu nilai f_{hitung} 136,512 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,21 maka dengan derajat kekeliruan 5% ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hal ini berarti pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara Bersama – sama atau simultan terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R square mempunyai interval antar 0-1, jika besar atau mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.860	.757

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber : Output SPSS 26

berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,867 yang berarti bahwa sebesar Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara.86,7% besarnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak bisa dibahas dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, terlihat bahwa semua variabel bebas, yaitu pelatihan (x_1) dan disiplin kerja (x_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Yaitu kinerja karyawan (Y). hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara

Berdasarkan uji persial yang digunakan oleh penelitian yaitu pelatihan yang disusun dengan indikator yakni penyelenggaraan pelaksanaan, kebutuhan, dan kualitas pelajar, terhadap kinerja pegawai yang disusun oleh indikator yakni kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian. Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya dengan adanya pelatihan kinerja pegawai menjadi meningkat, dimana waktu observasi langsung yang saya lakukan kepada salah satu responden/pegawai mengatakan dengan adanya pelatihan yang di selenggarakan dari pegawai yang tidak tau menjadi tau yang artinya kinerja pegawai meningkat dengan adanya pelatihan yang di adakan dikantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Nazir (2019), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan Zhela Aspriela (2018), yang menyatakan hal yang sama bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.2 Disiplin Kerja dan Pelatihan Berpengaruh Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara

Berdasarkan uji parsial yang digunakan oleh peneliti yakni variabel disiplin kerja yang disusun dengan indikator yakni tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, dan waskat. Terhadap kinerja pegawai dengan indikator yakni kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Hal ini memberikan gambaran bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan. Yang artinya bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat dan dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Nazir (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Bhudi Prabowo (2023), yang menyatakan hal yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.3 Pelatihan Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengujian hipotesis variabel pelatihan dan disiplin kerja yang diuji secara bersama-sama atau dapat dikatakan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis ketiga diterima, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

(BKPSDM) Kolaka Utara. Pengaruh signifikan mengandung makna bahwa pelatihan dan disiplin kerja nyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alex Sarmigi, Lia Angela, dan Tiara (2022), yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dimana pelatihan dan disiplin kerja telah diuji secara Bersama-sama atau simultan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya dengan menggunakan spss, selanjutnya pada bab ini penulis memberikan kesimpulan berdasarkan bab sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara.
3. Pelatihan dan disiplin kerja secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara.

5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran kepada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara:

1. Perlunya memberikan motivasi untuk belajar dan memberikan pelatihan yang lebih berkualitas kepada pegawai secara menyeluruh. Hal ini dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka yang

secara positif berkontribusi terhadap kinerja mereka untuk instansi lebih maju.

2. Pentingnya pimpinan konsisten mempraktikkan disiplin kerja di lingkungan perusahaan/instansi. Hal ini mencakup penerapan aturan, norma, dan tindakan yang konsisten dalam mengelola kinerja pegawai. Sanksi dan penghargaan dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan disiplin kerja. Karena dengan adanya disiplin kerja dalam perusahaan/instansi dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Sehubungan dengan keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kolaka Utara, sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, maka perlu memperbanyak penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agusta, L; E. M. Susanto (2013), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV Haragon Surabaya. AGORA.
- Dessler. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ekhsan, Muhamad. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* (2019).
- Fernanda, Anggi Fania Putri. "PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMK NEGERI 2 LUMAJANG." (2021).
- Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Universitas Diponegoro .
- Hasibuan, Melayu. 2013. Manejemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nazir, Ahmad. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Surya Mastika Nusantara." *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi* (2019).
- Pangestika, Kirana Dwi, et al. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara." *Jurnal Mutiara Manajemen* (2019).
- Sarmigi, Elex, Lia Angela, and Tiara Tiara. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (2022).
- Sedarmayanti, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- <http://repository.unpas.ac.id/43161/1/BAB%20II.pdf>
- <http://repository.untag-sby.ac.id/13425/3/BAB%20II.pdf>
- <http://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B13B/2015/B.133.15.0145/B.133.15.0145-06-BAB-III-20190207081300.pdf>

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1 : Biodata Penulis**Biodata Penulis**

Nama : Puput Dwi Lestari.L
Tempat, Tanggal Lahir : Lambuno, 08 Januari 2001
Alamat : Jl. Topaz Raya Blok GA/15
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Pekerjaan : Mahasiswa
Riwayat Pendidikan
SD : SD NEGERI 1 MARUGE
SMP/MTs : SMP NEGERI 1 LAMETUNA
SMA : SMA NEGERI 1 KODEOHA
Perguruan Tinggi : Universitas Fajar
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
No. Telepon : 0822-4924-8329
E-Mail : Puputlestari561@gmail.com



Makassar, 18 September 2023

Puput Dwi Lestari.L

Lampiran 2 : Kuesioner Lampiran**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOLAKA UTARA**

Kepada Yth.

Responden

Di tempat

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Fajar Makassar, saya:

Nama : Puput Dwi Lestari.L

Nim : 1910421114

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial / Manajemen

Universitas : Universitas Fajar

Bermaksud melakukan pelatihan untuk menyusun skripsi dengan judul

**“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOLAKA UTARA”.**

Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktunya sejenak untuk mengisi beberapa pertanyaan pada kuesioner ini.

Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Puput Dwi Lestari.L

1. Identitas Responden

Berilah tanda (✓) pada kolom dibawah ini :

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki

Perempuan

3. Usia : ≤ 25 Tahun

25 - < 30 Tahun

31- 40 Tahun

≥ 40 Tahun

4. Pendidikan : SMA

D3

S1

S2

S3

5. Posisi/Jabatan (Wajib diisi) :

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat anda.
- Pilihlah dengan jawaban memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

Keterangan	Tanda	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup setuju	CS	3
Tidak Setuju	STS	2
Sangat Tidak Setuju	TS	1

3. Pertanyaan Penelitian

- Variabel Pelatihan (X_1)

No	Pelatihan (X_1)	SS	S	CS	TS	STS
1.	Penyelenggaraan Pelaksanaan					
	Pelatihan ini diselenggarakan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.					
2.	Kebutuhan					
	Pelatihan ini memenuhi kebutuhan pengembangan keterampilan dan pengetahuan saya.					
3.	Kualitas Pengajar					
	Saya merasa termotivasi untuk belajar dan meningkatkan keterampilan saya selama pelatihan ini.					

- **Variabel Disiplin (X₂)**

No	Disiplin (X ₂)	SS	S	CS	TS	STS
1.	Tujuan dan Kemampuan					
	Saya memiliki kemampuan dan keterampilan yang cukup untuk mencapai tujuan dan sasaran pekerjaan tersebut.					
2.	Teladan Pimpinan					
	Pimpinan saya secara konsisten mempraktikkan disiplin dalam pekerjaannya.					
3.	Balas Jasa					
	Saya merasa balas jasa yang saya terima sejalan dengan disiplin dan kinerja saya.					
4.	Keadilan					
	saya merasa bahwa aturan dan kebijakan diterapkan secara adil dan konsisten di tempat kerja.					
5.	Waskat					
	Saya menghormati dan melaksanakan aturan yang berlaku ditempat kerja.					

- **Variabel Kinerja (Y)**

No	Disiplin (X ₂)	SS	S	CS	TS	STS
1.	Kualitas kerja					
	Hasil kerja pegawai memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.					
2.	Kuantitas					
	Pegawai produktif mampu mencapai hasil pekerjaan yang memuaskan.					
3.	Ketetapan waktu					
	Pegawai konsisten memberikan laporan atau hasil pekerjaan tepat waktu.					
4.	Efektivitas					
	Pegawai efektif akan selalu mengatasi hambatan dan tantangan dalam pekerjaan.					
5.	Kemandirian					
	Pegawai akan selalu menunjukkan inisiatif untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan tanpa diarahkan.					

Lampiran 3: Surat Balasan Perusahaan



**PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA UTARA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. Kompleks Perkantoran Pemda, Ponggiha Kode Pos 93911

Lasusua, 30 Mei 2023

Nomor : *800/100/2023*

Lampiran : -

Perihal : Penyampaian Izin Prapenelitian

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi & Ilmu Sosial

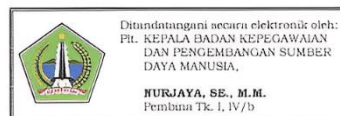
Universitas Fajar

Di-

T e m p a t

Menindak lanjuti surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Jafar Nomor. 0585/B/DFEIS-UNIFA/V/2023 tanggal 26 mei 2023 perihal permohonan izin prapenelitian dengan ini kami sampaikan ketidakberatan dalam melakukan penelitian tersebut dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BKPSDM Kolaka Utara".

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.



- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara.
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 : "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah".

Lampiran 4 : Tabulasi data responden

Variabel pelatihan

NO	Pelatihan			Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	
1	5	5	5	15
2	4	4	5	13
3	5	5	4	14
4	5	5	5	15
5	5	4	5	14
6	4	3	3	10
7	4	4	4	12
8	5	5	5	15
9	4	4	4	12
10	4	3	3	10
11	5	5	4	14
12	4	4	4	12
13	4	3	3	10
14	4	4	4	12
15	4	4	4	12
16	4	3	3	10
17	5	5	4	14
18	5	4	4	13
19	4	4	5	13
20	5	5	5	15
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	4	3	3	10
24	5	4	4	13
25	4	4	4	12
26	5	4	4	13
27	4	4	4	12
28	4	3	3	10
29	5	5	5	15
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	5	5	5	15
33	4	4	4	12
34	4	4	4	12
35	5	4	4	13
36	4	4	4	12

37	4	4	5	13
38	5	5	4	14
39	4	4	4	12
40	5	4	4	13
41	4	4	4	12
42	5	5	5	15
43	3	5	5	13
44	4	4	3	11
45	4	3	5	12
Total	196	185	186	576
Rata-Rata	4,35555556	4,11111111	4,13333333	12,6

Variabel disiplin kerja

No.	Disiplin Kerja					Jumlah
	X2.1	X2.2.	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	4	4	22
3	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	4	4	21
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	4	3	4	4	3	18
11	4	5	5	5	5	24
12	3	4	4	4	4	19
13	5	5	5	4	4	23
14	4	4	4	4	5	21
15	5	5	4	4	3	21
16	5	5	5	4	4	23
17	5	4	4	4	3	20
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	4	20
20	4	5	5	4	4	22
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20

24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	5	4	4	23
26	5	5	4	4	4	22
27	5	4	5	4	4	22
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	5	4	4	23
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	4	4	4	3	3	18
35	5	5	4	4	4	22
36	4	4	4	4	4	20
37	5	5	5	5	5	25
38	4	4	5	3	3	19
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	3	4	19
42	5	4	5	4	4	22
43	3	4	4	4	4	19
44	5	4	4	3	4	20
45	4	4	4	4	4	20
Total	199	199	198	185	186	967
Rata-Rata	4,42222	4,42222	4,4	4,1111	4,13333	21,48888

Variabel kinerja pegawai

No.	Kinerja Karyawan					Jumlah
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	4	21
5	5	4	4	4	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25

9	4	5	5	5	5	24
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	4	20
13	4	5	4	5	4	22
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	5	4	5	4	22
17	5	4	4	4	4	21
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	4	5	4	23
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	4	5	4	23
25	4	5	4	5	4	22
26	5	4	4	4	4	21
27	4	5	4	5	4	22
28	4	4	4	4	4	20
29	5	4	4	4	4	21
30	4	4	4	4	4	20
31	4	5	4	5	4	22
32	5	5	5	5	5	25
33	4	5	5	5	5	24
34	4	4	3	4	3	18
35	5	4	4	4	4	21
36	4	4	4	4	4	20
37	4	5	5	5	5	24
38	5	5	3	5	3	21
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	4	4	4	21
41	4	4	3	4	3	18
42	5	5	4	5	4	23
43	3	4	4	4	4	19
44	4	4	3	4	3	18
45	4	4	4	4	4	20
total	196	198	185	198	185	962
Rata-Rata	4,35555556	4,4	4,1111	4,4	4,1111	21,37556

Lampiran 5 : Data Output SPSS 26

1. Uji Validitas Pelatihan (X1)

Uji Validitas X1

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	Pelatihan
X1.1	Pearson Correlation	1	,546**	,317*	,721**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.034	0.000
	N	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	,546**	1	,655**	,904**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000
	N	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	,317*	,655**	1	,827**
	Sig. (2-tailed)	0.034	0.000		0.000
	N	45	45	45	45
Pelatihan	Pearson Correlation	,721**	,904**	,827**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	
	N	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Uji Validitas X2

		Correlations					Disiplin Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	,644**	,582**	,358*	,296*	,731**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.016	0.048	0.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	,644**	1	,625**	,542**	,532**	,843**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	,582**	,625**	1	,518**	,515**	,807**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	,358*	,542**	,518**	1	,751**	,799**
	Sig. (2-tailed)	0.016	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	,296*	,532**	,515**	,751**	1	,785**
	Sig. (2-tailed)	0.048	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	45	45	45	45	45	45
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,731**	,843**	,807**	,799**	,785**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji Validitas Y

		Correlations					Kinerja Karyawan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
Y.1	Pearson Correlation	1	,426**	,654**	,494**	,663**	,804**
	Sig. (2-tailed)		0.004	0.000	0.001	0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.2	Pearson Correlation	,426**	1	,571**	,400**	,527**	,775**
	Sig. (2-tailed)	0.004		0.000	0.006	0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.3	Pearson Correlation	,654**	,571**	1	,583**	,537**	,848**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.4	Pearson Correlation	,494**	,400**	,583**	1	,539**	,736**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.006	0.000		0.000	0.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.5	Pearson Correlation	,663**	,527**	,537**	,539**	1	,801**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	45	45	45	45	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,804**	,775**	,848**	,736**	,801**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.757	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.850	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.843	5

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas Tabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	12.60	21.49	21.38
	Std. Deviation	1.514	2.170	2.026
Most Extreme Differences	Absolute	0.190	0.243	0.196
	Positive	0.187	0.243	0.196
	Negative	-0.190	-0.125	-0.159
Test Statistic		0.190	0.243	0.196
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

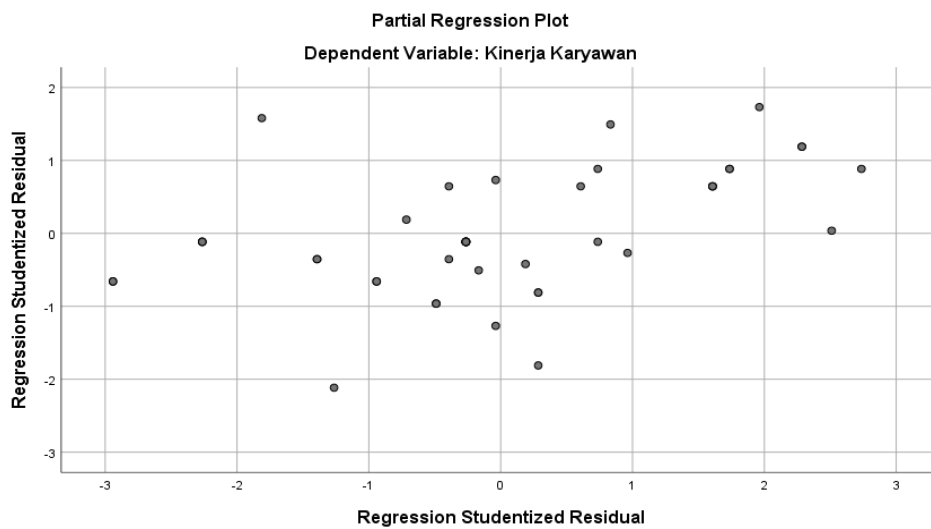
4. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Mo del		Standardized Coefficients		t	Sig.	95,0 % Confidence Interval for B		Upper Bound	Correlations			Collinearity Statistics	
		Beta				Lower Bound			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.918	1.293	0.710	0.482	-1.691	3.527						
	Pelatihan	0.290	0.080	3.633	0.001	0.129	0.450	0.488	0.489	0.205	0.895	1.117	
	Disiplin Kerja	0.782	0.056	14.075	0.000	0.670	0.895	0.908	0.908	0.793	0.895	1.117	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. Uji Heteroskedastisitas



6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Standardized Coefficients		t		Sig.		95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
								Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.918	1.293	0.710	0.482	-1.691	3.527							
	Pelatihan	0.290	0.080	3.633	0.001	0.129	0.450	0.488	0.489	0.205	0.895	1.117		
	Disiplin Kerja	0.782	0.056	14.075	0.000	0.670	0.895	0.908	0.908	0.793	0.895	1.117		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

7. Uji (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.918	1.293		.710	.482
	Pelatihan	.290	.080	.216	3.633	.001
	Disiplin Kerja	.782	.056	.838	14.075	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8. Uji (F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,503	2	78,251	136,512	,000 ^b
	Residual	24,075	42	,573		
	Total	180,578	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model		Model Summary ^b			
		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.931 ^a	.867	.860	.757

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan