

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN UKM DI KOTA BANDA ACEH

Anto Tulim (antotulim@yahoo.com)
Wily Julitawaty (wilyjulitawaty@yahoo.com)
STIE Professional Manajemen College Indonesia

ABSTRACT

Department of industry, trade, cooperatives and UKM Banda Aceh is an element of the district local government executive in charge of improving the professionalism and the labour productivity of human resources, improve the economy, enhance the empowerment of communities in local development and increasing political stability and security, this will be more successful if supported by optimum employee performance. The purpose of this study is to investigate and analyze the influence of the training and discipline of employee performance of industry, trade, cooperatives and UKM Banda Aceh. Theories used to support the discussion in this study is the theory of human resource management, particularly with respect to training, discipline and employee performance. The population in this study were all civil servants (PNS) department of industry, trade, cooperatives and UKM Banda Aceh of 46 people. The sampling technique used in the study with a census study because the number of subjects studied is less than 100 people. Techniques of data collection is done by interviews, questionnaires and documentation studies. Methods of data analysis used were multiple linear regression using SPSS software version 21.0. The results showed that the training and disciplinary effect on employee performance both simultaneously and partial. Value of coefficient of determination (R^2) obtained from this study at 80.2% this means that the ability of the independent variable (training and discipline) to explain its effect on the dependent variable (employees performance) of 80.2%, while the remaining 19.8% are affected by other variables not included in this study. Simultaneously training and discipline has a significant influence on employee performance. Partial training and work discipline variables affect the performance of employees. The most dominant factor affecting the performance of an employee is work disciplined. The work discipline will be applied employees become better work and encouraging employees to obey and abide by the rules set out in achieving organizational goals.

Keywords: Training, Work Discipline and Employees Performance.

I. PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan berbagai sumber daya dalam mencapai tujuan antara lain modal, material dan mesin. Sumber daya yang ada tidak

akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik maka untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena

memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi dalam upaya mencapai tujuan.

Adanya sumber daya manusia yang kreatif menyebabkan organisasi dinamis. Dalam kegiatannya organisasi seharusnya mempunyai sistem penilaian kinerja yang efektif. Dalam manajemen kepegawaian penilaian kinerja pegawai negeri sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, mekanisme penilaian yang dianut dibuat oleh pejabat penilai dan atasan pejabat penilai yang ditandatangani oleh tiga pihak yaitu pegawai yang dinilai, pejabat penilai dan atasan pejabat penilai.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu serta gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Pegawai sebagai unsur utama dalam mencapai tujuan organisasi serta mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Kinerja yang maksimal dari pegawai dapat diperoleh jika organisasi mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki. Pegawai yang dapat bekerja secara optimal akan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dan juga menyamakan persepsi terhadap peraturan-peraturan atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan beban tugas masing-masing dan diharapkan tidak lagi menemui permasalahan.

Kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian, Perdagangan,

Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh belum memuaskan seperti yang diharapkan. Masih banyak terkendala dalam melaksanakan tugas dan pegawai belum bisa bekerja secara optimal. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, kurang teliti dalam bekerja dan kurang memahami pekerjaan yang diberikan atasan. Ini mungkin juga diakibatkan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan dan pelatihan yang diberikan tidak tepat sasaran sesuai dengan tugas dan fungsi pekerjaan pegawai. Dapat dilihat dari kondisi-kondisi yang ditemukan sebagai berikut prosedur administrasi belum berjalan sebagaimana mestinya, penerapan prosedur administrasi dalam pembuatan surat izin usaha tidak tepat waktu dan adanya keengganan pegawai untuk bekerja lebih optimal. Realita yang terjadi dalam jadwal pembuatan pengurusan surat izin dapat ditunjukkan pada Tabel 1:

Tabel 1. Pengurusan Surat Izin

No.	Nama Surat Izin	Target	Realisasi
1.	Surat Izin Usaha Koperasi	14 Hari Kerja	21 Hari Kerja
2.	Surat Izin UKM	14 Hari Kerja	21 Hari Kerja
3.	Surat Izin Perdagangan	7 Hari Kerja	14 Hari Kerja

Sumber: Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh (2014)

Pada Tabel 1 pengurusan surat izin masih terkendala pada masalah waktu yang telah ditentukan seperti pengurusan surat izin usaha koperasi, target yang ditentukan harus siap dalam waktu 14 hari kerja tapi realisasi menjadi 21 hari kerja. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal

dalam menyelesaikan pekerjaan yang berdampak negatif pada organisasi.

Pengurusan surat izin yang tidak tepat waktu ini menjadi kendala bagi masyarakat karena persyaratan dan berkas yang diminta pegawai sudah dilengkapi. Dengan adanya masalah seperti ini otomatis masyarakat dirugikan dari segi waktu dan biaya yang dikeluarkan. Masalah Pengurusan surat izin yang tidak terselesaikan ini bisa diakibatkan karena faktor pelatihan yang tidak tepat sasaran, penerapan disiplin kerja yang tidak tegas dan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dalam bekerja.

Kinerja pegawai yang menurun atau belum bekerja secara optimal ini menjadi tolak ukur yang harus diperhatikan organisasi dalam hal ini adalah dengan memberikan pelatihan tepat sasaran dalam mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap serta untuk meningkatkan kemampuan/kompetensi pegawai yang mengarah pada sikap dan pengabdian yang berorientasi pada kepentingan organisasi yang dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi.

Pelatihan pegawai merupakan kegiatan pokok sebuah organisasi dalam mengembangkan pegawainya dalam rangka pengembangan organisasi. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Pada Bab I ketentuan umum Pasal 1 ayat (1) ditetapkan bahwa pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil adalah proses penyelenggaraan belajar dan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.

Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Pelatihan yang Diikuti Pegawai

No.	Jenis Pelatihan	Jumlah
1.	Manajemen Keuangan Dasar	4
2.	Komunikasi Efektif	7
3.	Pengembangan Koperasi	8
4.	Usaha Kecil Menengah (UKM)	6
5.	Pengembangan Industri Rumah tangga	7
6.	Pengawasan dan Evaluasi Pasar	5
Total		37

Sumber: Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh (2014)

Pada Tabel 2 pelatihan yang pernah diikuti pegawai seharusnya berdampak terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan di lapangan belum terlihat hasilnya karena pegawai masih banyak terkendala dalam menerapkan hasil dari pelatihan yang pernah diikuti. Hal ini terlihat dari pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan banyak waktu tersita hanya untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan yang seharusnya tidak perlu terjadi.

Organisasi dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai, selain dari pelatihan maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui penerapan disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30

tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 2 dan pasal 3 telah diatur secara jelas kewajiban dan larangan yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil. Disiplin kerja sebagai sikap dan tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan.

Menurut Flippo (2001:27) dijelaskan tentang masalah-masalah kepegawaian yang ada di antaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Jika tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja pegawai juga rendah dan target yang diharapkan sulit tercapai. Tingginya tingkat ketidakhadiran mencapai di atas 10% dari total jumlah pegawai, mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan dalam penerapan disiplin kerja masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir pukul 09.00 WIB pagi, sementara makan siang dan istirahat pukul 13.00-14.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang kembali ke kantor pukul 15.00 WIB, apel pagi yang tidak diikuti dan sebagian pegawai tidak melapor apabila tidak masuk kerja.

Pegawai dituntut mempunyai kinerja yang lebih baik lagi dalam mengembangkan target dalam pencapaian bagi organisasi. Pegawai harus dituntut untuk lebih bekerja secara efektif dan efisien agar tercapai

tujuan organisasi. Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Rivai (2004:78) pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori, sementara ketrampilan adalah meliputi pengertian *physical skill, social skill, managerial skill* dan lain-lain.

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:84) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada pegawai.

Kinerja

Menurut Simanjuntak (2005:65) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok serta kinerja yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern.

Kerangka Konseptual

Organisasi membutuhkan pegawai yang mampu bekerja sesuai

dengan yang diinginkan organisasi. Keberhasilan pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu dengan diadakannya pelatihan dan diberikan disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kedua faktor ini sangat berpengaruh bagi pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, Hasibuan (2003:52) menyatakan pelatihan merupakan proses peningkatan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial yang berorientasi pada praktik, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*.

Soeroto (2000:37) mengemukakan bahwa pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan faktor-faktor efektivitas kerja yang dapat ditingkatkan melalui 3 jalur yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi. Di samping itu, harus dibekali dengan pengalaman yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah atau kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan maksimal.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2006:74) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

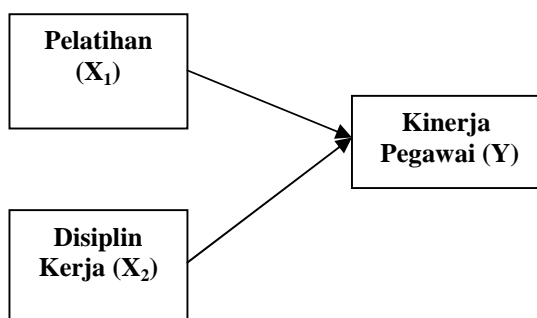
kepadanya. Menegakkan kedisiplinan penting bagi suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh pegawai dengan adanya kedisiplinan tersebut dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap kerjanya.

Disiplin kerja yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas serta kualitas pegawainya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja pegawai maka nilai kinerja dari pegawai akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Leiden (2001:28) mengemukakan bahwa dengan ditegakkannya disiplin kerja maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:46) dan Aritonang (2005:28) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin kerja dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara

kewajiban dan hak pegawai. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan kerja pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja juga dapat digunakan untuk mengatasi perilaku pegawai yang tidak diharapkan, mengingat setiap perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati pegawainya. Sikap pegawai yang taat dan patuh terhadap peraturan adalah hal yang sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dan disiplin menjadi bagian penting dari sikap ini. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan memiliki disiplin yang tinggi maka seorang pegawai akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan organisasi yang dapat dicapai secara optimal.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

III. METODE ANALISIS DATA

1. Model Analisis Data Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai. Model regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien Variabel X_1, X_2
- X_1 = Pelatihan
- X_2 = Disiplin Kerja
- e = Error

2. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)
2. Uji Parsial (Uji-t)
3. Koefisien Determinasi (R^2)

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heterokedastisitas

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Model Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Pelatihan dan Disiplin Kerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	5.364	1.942		2.762	.008
Pelatihan	.353	.117	.356	3.018	.004
Disiplin Kerja	.535	.109	.580	4.916	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian, 2015 (Data diolah)

Persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 5,364 + 0,353 X_1 + 0,535 X_2 + e$$

Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan

menggunakan uji koefisien determinasi R^2 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.802	.793	1.67418

Sumber: Hasil penelitian, 2015 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4. di atas nilai *R Square* adalah 0,802 yang artinya bahwa kemampuan variabel independen yaitu variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) menjelaskan variasi dari variabel dependen (Y) yaitu kinerja adalah 80,2%, sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, pendidikan dan motivasi.

2. Uji F (Serempak)

Tabel 5. Hasil Uji Serempak Hipotesis ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.302	2	244.651	87.285	.000 ^a
	Residual	120.524	43	2.803		
	Total	609.826	45			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian, 2015 (Data diolah)

Berdasarkan Berdasarkan Tabel 5. di atas diperoleh hasil F_{Hitung} 87,285 sedangkan F_{Tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat pembilang 2 dan derajat penyebut 43 diperoleh F_{tabel} 3,21 dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jadi, posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen yaitu pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama

terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

3. Uji-t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Hipotesis Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.364	1.942		2.762	.008
	Pelatihan	.353	.117	.356	3.018	.004
	Disiplin Kerja	.535	.109	.580	4.916	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian, 2015 (Data diolah)

Pada Tabel 6. di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (3,018) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,680) atau nilai sig t untuk variabel pelatihan (0,004) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel pelatihan. Dengan demikian, secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberi arti bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (4,916) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,680) atau nilai sig t untuk variabel pelatihan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberi arti bahwa dengan diterapkannya disiplin kerja bagi setiap pegawai akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh dominan dari pada variabel pelatihan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh. Maksudnya adalah variabel disiplin kerja lebih menentukan dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Ini berarti bahwa disiplin kerja lebih berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan pelatihan.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data yang telah dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara positif dan signifikan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju setelah pegawai mengikuti pelatihan dan diterapkannya disiplin pegawai. Dalam mengevaluasi hasil pekerjaan atasan mengevaluasi pekerjaan, adanya evaluasi pekerjaan akan berdampak terhadap hasil pekerjaan pegawai dalam meningkatkan kinerja, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mengikuti prosedur yang berlaku di kantor, mampu menyelesaikan tugas-tugas yang penting dalam pekerjaan dan bekerja sama akan tercipta setelah mengikuti pelatihan. Hasil penelitian didukung penelitian terdahulu oleh Simanungkalit (2009), melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Teknis serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Alumni Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri Regional I di Medan". Hasil analisis menunjukkan bahwa Diklat Teknis dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan

serta Narmodo (2008), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri". Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

Koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja yang diteliti mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai dan sisanya dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang belum diteliti seperti gaya kepemimpinan, pendidikan dan motivasi.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh. Pelatihan sebagai kegiatan yang dilakukan pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh adalah untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, prilaku, ketrampilan dan pengetahuan pegawai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi. hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji-t yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Hasil jawaban responden untuk variabel pelatihan yang dominan atau paling banyak menjawab setuju dan sangat setuju adalah pelaksanaan pelatihan sangat diperlukan untuk mendapatkan ketrampilan dengan metode pelatihan yang sesuai dengan

pekerjaan, dengan jawaban dari responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 71% dan sisanya menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 29%.

Menurut Rivai (2004:82) pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori, sementara ketrampilan adalah meliputi pengertian *physical skill, social skill, managerial skill* dan lain-lain.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Simanungkalit (2009), melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Teknis Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Alumni Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri Regional I di Medan". Hasil analisis menunjukkan bahwa Diklat Teknis dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan dan hasil uji-t (secara parsial) terlihat bahwa setiap variabel bebas yang digunakan berpengaruh nyata terhadap variabel terikatnya.

Pelatihan merupakan salah satu faktor penting bagi pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh dalam pembinaan sumber daya manusia. Pelatihan dapat memberikan ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh pegawai. Pelatihan dalam pekerjaan merupakan metode yang paling sesuai untuk mengajarkan ketrampilan dan pengetahuan yang memerlukan waktu (yang relatif singkat) kepada banyak pegawai atau

hanya beberapa pegawai. Seperti yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh dengan pelatihan dapat mengurangi biaya operasional karena dapat meningkatkan ketrampilan dalam menggunakan fasilitas dalam melaksanakan tugas secara efisien dalam waktu yang singkat dan pegawai lebih memahami tentang peraturan serta tata cara dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian pada pegawai, pelatihan sangat diperlukan untuk mendapatkan ketrampilan dengan metode pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan telah berjalan dengan baik. Rata-rata jawaban dari responden dari seluruh pertanyaan mengenai pelatihan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh menyatakan bahwa pelatihan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai baik terhadap pelaksanaan pelatihan. Responden menjawab bahwa mengikuti pelatihan untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan yang pernah dibuat. Mayoritas responden menganggap pelaksanaan pelatihan sangat diperlukan untuk mendapatkan ketrampilan dengan metode pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh. Jelas ini mengindikasikan dapat diandalkan dalam upaya mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, pelatihan dalam rangka peningkatan ketrampilan dan pengetahuan pegawai merupakan salah satu program strategis yang dapat dilakukan secara terjadwal dan berkelanjutan oleh Dinas Perindustrian,

Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh. Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji-t yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil jawaban responden untuk variabel disiplin kerja yang dominan atau paling banyak menjawab setuju dan sangat setuju yaitu taat terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi, dengan jawaban dari responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 67% dan sisanya menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 33%.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:84) menyatakan bahwa disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Narmodo (2008), melakukan penelitian

dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dan hasil uji-t (secara parsial) terlihat bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai ataupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil analisis data menunjukkan bahwa rata-rata jawaban dari responden dari seluruh pertanyaan mengenai disiplin kerja di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh adalah taat terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh, dengan terlaksananya pelatihan yang tepat sasaran serta dengan diterapkan disiplin kerja sehingga pegawai jadi taat terhadap peraturan dalam organisasi dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

2. Secara parsial masing-masing variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja menjadi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh.
3. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti mampu mempengaruhi variabel terikat sebesar 80,2% dan sisanya sebesar 19,8% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang belum diteliti seperti gaya kepemimpinan, pendidikan dan motivasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya maka peneliti sarankan sebagai berikut:

1. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh maka perlu diberikan pelatihan yang tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang terjadi dalam bidang pekerjaannya, pegawai harus fokus dalam mengikuti pelatihan untuk mencapai hasil yang maksimal dan disiplin harus ditegakkan atau diterapkan seperti memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan serta mengembangkan sikap pegawai dalam bekerja.
2. Disarankan setelah mengikuti pelatihan dan diterapkan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh harus bisa memperbaiki kesalahan pekerjaan, mengembangkan sikap sebagai pegawai dalam bekerja,

mendapatkan ketrampilan dan sasaran yang ingin dicapai dalam bekerja, pegawai datang tepat waktu, patuh dan taat terhadap peraturan dan kemampuan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh instansi.

3. Pimpinan perlu memperhatikan perbaikan kinerja pegawai dalam memperbaiki dan mengevaluasi pekerjaan seperti dalam menyelesaikan pengurusan surat izin sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, berusaha mencapai target sesuai dengan program yang telah dijalankan, meningkatkan kinerja dengan tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kecermatan dan mendorong inisiatif pegawai.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, pendidikan dan motivasi yang diduga besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Keke T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR* Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.04 / Th.IV/ Juli 2005.
- B. Flippo, Edwin. 2001. *Manajemen Personalia* Edisi 6. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Leiden, Robert. 2001. *Managing Individual Performance In*

- Works Groups*. Journal Human Resources Management. Vol 40.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narmodo, Hernowo. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000. *Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil*.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Soeroto. 2000. *Strategi Pembangunan Dan Perencanaan Tenaga Kerja*. Yogyakarta: Gajahmada Uiversity Press.
- Simanjuntak, Payaman, J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simanungkalit.,H. 2009. *Pengaruh Diklat teknis dan Motivasi Terhadap Kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan*. Tesis. Sekolah Universitas Sumatera Utara. Medan.