

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI KABUPATEN KARANGANYAR

Novita Kusumaning Arum¹⁾, Slamet Djauhari²⁾, Giyono³⁾

^{1), 2), 3)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

Email : slametdjauhari@gmail.com²⁾, giyonoUNSA11@gmail.com³⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of training, motivation and work discipline on employee performance at the Civil Service Police Unit in Karanganyar Regency both partially and simultaneously. This research is a quantitative case study. Primary data of this study were obtained from questionnaires with a number of respondents 50 people, while secondary data were obtained by the documentation method. The data in this study were tested by t-test, f-test, coefficient of determination test, and multiple linear regression tests.

The results of the study are: 1) Training has no significant effect on employee performance at the Civil Service Police Unit Office in Karanganyar Regency, 2) Motivation has a significant effect on employee performance at the Civil Service Police Unit Office in Karanganyar Regency, 3) Work discipline has a significant effect on employee performance at the Civil Service Police Unit Office in Karanganyar Regency, 4) Training, Motivation, and Work Discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at the Civil Service Police Unit Office in Karanganyar Regency. This is supported by previous research. Where the training variable has no effect on employee performance, for this reason there needs to be an improvement in terms of job training in order to improve the performance of employees of the Civil Service Police Unit in Karanganyar Regency.

Keywords: Training, Motivation, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini kualitas sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting untuk diutamakan, hal ini agar terciptanya sumber daya manusia yang terampil dan terlatih, maka perlu dilaksanakan suatu program pelaksanaan melalui pelatihan atau pengembangan agar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dapat berjalan dengan baik dan lancar sesuai yang direncanakan, sehingga dengan demikian akan dapat tercapai tujuannya (Muhtadin, 2018).

Selain pelatihan, faktor penting yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi optimal yaitu adanya motivasi dan disiplin kerja. Dalam penelitian Utomo (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya Sedangkan disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Kemampuan seorang pegawai dapat dilihat dari kinerjanya. Dalam penelitian Safitri (2013)

menyatakan bahwa kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Terkait dengan objek penelitian yang diteliti, yakni Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar, yang tugas dan tanggung jawabnya adalah dalam rangka memelihara dan menyelenggarakan ketentuan masyarakat, ketertiban umum, perlindungan masyarakat serta menegakkan Peraturan daerah (Perda) dan Peraturan Bupati. Kewenangan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) yang merupakan tantangan tersendiri bagi kelembagaan, khususnya Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) itu sendiri dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya. Maka dari itu perlu didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang optimal.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja merupakan suatu bentuk kegiatan atau aktivitas yang sangat penting dan harus dilaksanakan bagi setiap pegawai Satuan Polisi Pamong Praja

(Satpol PP) agar dapat terciptanya efektivitas dalam rangka meningkatkan kinerja guna melaksanakan tugas atau suatu pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya serta agar terciptanya kinerja yang baik. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas penulis akan mengadakan penelitian dengan memilih judul: “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Karanganyar”.

TINJAUAN PUSTAKA

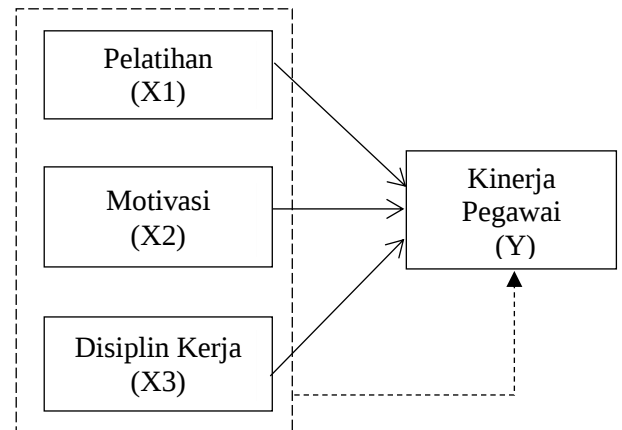
Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja.

Sebelum diadakannya penelitian ini telah ada beberapa penelitian yang dilakukan sesuai judul penelitian ini, diantaranya dilakukan oleh Sutrisno dkk (2016) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Hasilnya Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Rita Puspitasari (2014) Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Hasilnya Tidak terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk lebih jelasnya tentang pengaruh diantara ketiganya itu dapat dilihat dari kerangka pemikiran berikut ini:



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Variabel Independen X_1 : Pelatihan

X_2 : Motivasi

X_3 : Disiplin Kerja

Variabel Dependen Y : Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi penelitian pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja yang beralamat di Jln. Sriwijaya No. 1 Komplek Perkantoran Cangakan, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Karanganyar.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini populasinya adalah meliputi keseluruhan anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang jumlah populasinya adalah sekitar 500 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006). Sampel adalah bagian dari populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Sampelnya meliputi 10% dari sebagian anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang jumlah sampelnya adalah 50 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Dikatakan sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen

a. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja bertujuan agar pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas kerjanya dengan baik. Menurut (Puspitasari, 2014), pelatihan kerja dapat dikaji dengan indikator seperti: pengembangan pengetahuan dan keterampilan, perilaku, dan kecakapan dalam bekerja

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah penggerak dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Puspitasari, 2014). Motivasi dapat dikaji dengan indikator seperti: fasilitas kerja, penghargaan, semangat kerja, dan imbalan jasa.

c. Disiplin kerja

Seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Sofiyanti dkk, 2017) disiplin dapat dikaji dalam indikator seperti: tanggung jawab, tingkat absensi pegawai dan berbagai alasan lain bila tidak masuk kerja., sanksi hukuman, dan keteladanan pemimpin.

2. Variabel Dependen

Kinerja pegawai dalam penelitian ini menunjukkan kesediaan pegawai dengan meningkatkan kemampuannya, agar sesuai dengan tujuan organisasi dan selesai dengan hasil yang memuaskan. Menurut (Sutrisno dkk, 2016) hal ini dapat dikaji dari indikator: kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama, tingkat prestasi kerja, dan lingkungan kerja.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan

data yang dilakukan dengan cara dengan memberi seperangkat pertanyaan yang berbentuk tulisan kepada responden untuk dijawab (Asmani, 2011).

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan membuat salinan atau mengadakan arsip-arsip dan catatan-catatan perusahaan yang di berikan oleh pihak perusahaan.

Teknik Analisa Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Arikunto, 2006)

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen”. Validitas menunjukan ketepatan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel. Alat ukur dapat dikatakan valid jika benar-benar sesuai dan menjawab secara cermat tentang variabel yang akan diukur.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, instrumen itu reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e \quad (1.1)$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai
a = Konstanta
b₁, b₂ b₃ = koefisien regresi
X₁ = Pelatihan
X₂ = Motivasi
X₃ = Disiplin kerja
e = error

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui

signifikansi pengaruh variabel independen secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan (berarti) atau tidak terhadap variabel dependen.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisien derminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Karanganyar

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1.545 < 2.013$ dengan nilai signifikansi $0.129 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Agusta dkk (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi dapat disebabkan karena rendahnya kuantitas pelatihan yang diberikan dan karena membutuhkan dana yang mahal untuk melakukan suatu pelatihan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Karanganyar.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.889 > 2.013$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.006 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Galih Rakasiwi (2014), bahwa motivasi berpengaruh (secara statistik) signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena dengan pemberian motivasi yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja

karyawan dan hasil kerja yang dicapainya akan maksimal.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Karanganyar

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.074 > 2.013$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.044 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno dkk (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena dengan semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka dapat semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Karanganyar.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada. Hasil yang diperoleh dalam perhitungan dari hasil nilai *adjusted R square* sebesar 0.577. Dan nilai F_{hitung} sebesar 23.302 dengan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh pelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} 23.302 > F_{tabel} 2.80$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara pelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel pelatihan secara parsial (individu) tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, pada variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial (individu) ada pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.
2. Berdasarkan hasil uji nilai F_{hitung} sebesar 23.302 dengan tingkat signifikansi 0.000.

Dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} 23.302 > F_{tabel} 2.80$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ketiga variabel independen yaitu pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

3. Sedangkan hasil yang diperoleh dalam perhitungan dari nilai *adjusted R square* sebesar 57,7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor di luar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian pada variabel pelatihan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk itu perlu adanya perbaikan dalam hal pelatihan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Karanganyar.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai agar hasil penelitian lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonando dan Sutanto, Eddy Madiono. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA*, Vol. 1. No. 3 : 1-9
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmani, J.M. 2011. *Tuntunan Lengkap Metodologis Praktis Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Diva Press.
- Muhtadin, Yasin. 2018. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Di Kecamatan Pulo Gadung Kota Administrasi Jakarta Timur*. Jakarta : Universitas Prof. Dr. Moestopo.
- Puspitasari, Rita. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Rakasiwi, Galih. 2014. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Safitri, Erma. 2013. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.
- Sofiyanti, N., & Nawawi, A. 2017. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*. Vol 1. No 2 : 94-116.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cv.Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Fathoni, Azis dan Minarsih, Maria Magdalena. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of management*, Vol. 2. No.2: 1-12
- Utomo, Sulistyo Budi. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkas Cipta Karya Nusantara Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya (STESIA).

LAMPIRAN
Tabel Statistik

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330

Tabel t_{hitung}

Titik Persentase Distribusi t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

Tabel F_{hitung}

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03