PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK DAERAH KABUPATEN KEDIRI TAHUN 2015

ARTIKEL SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Disusun Oleh :

MEI NOVITA RINI
12.1.02.02.0099

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh :

MEI NOVITA RINI
NPM: 12.1.02.02.0099

Judul :

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK DAERAH KABUPATEN KEDIRI

Telah Disetujui untuk diajuka Kepada
Panitia Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 26 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Ec.Ichsannudin, M.M	**Poniran Yudho L.,M.M**
NIDN. 0723105703	**NIDN.0704047301**

Skripsi oleh:

MEI NOVITA RINI
NPM : 12.1.02.02.0099

Judul:

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK DAERAH KABUPATEN KEDIRI TAHUN 2015

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
pada Tanggal: 13 Agustus 2016

dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua :Drs.Ec.Ichsannudin,M.M. _____
2. Penguji I :Dr. Sri Aliami _____
3. Penguji II :Poniran Yudho L.,M.M. _____

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI PGRI KEDIRI

Dr.Subagyo,M.M.
NIDN.0717066601

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK DAERAH KABUPATEN KEDIRI TAHUN 2015

MEI NOVITA RINI
NPM:12.1.02.02.0099
FE – Manajemen
Email: meinovita.rini24@gmail.com
Drs.Ec.Ichsannudin, M.M. [1] dan Poniran Yudho L.,M.M. [2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi hasil pengamatan peneliti, bahwa bagaimana caranya agar pemerintahan memiliki tenaga kerja atau pegawai yang melayani dengan cepat, tepat dan akurat yang merupakan penentu tercapainya tujuan pemerintahan. Agar kinerja pegawai meningkat maka perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola pemerintahan seoptimal mungkin dan mensosialisai pegawai ke dalam budaya pemerintahan agar mereka dapat menjadi pegawai yang produktif dan selektif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif - kausal dan alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh meliputi 25 karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 21*.

Hasil penelitian ini adalah secara simultan pelatihan, pengembangan dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPS Kabupaten Kediri. Dengan melakukan pelatihan yang sesuai, mengembangkan kompetensi yang relevan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh pelatihan, pengembangan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BPS Kabupaten Kediri.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan, Kedisiplinan

I. LATAR BELAKANG

Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri sebagai institusi pemerintah yang berfungsi sebagai pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik, pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional, penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar. Dimana di dalamnya perlu didukung oleh pegawai yang berkualitas dan professional. Oleh karena itu apabila pemerintahan ingin daya saing tinggi dimasa depan, maka salah satu upaya strategis yang harus dilakukan adalah menciptakan sebuah proses belajar berkelanjutan diseluruh lapisan karyawan melalui paket Pelatihan dan Pengembangan. Hal demikian tidak bisa ditunda-tunda lagi khususnya mereka yang bergerak dibidang industri yang biasanya persoalan utamanya adalah kualitas SDM (Sumber daya Manusia) yang kurang berkualitas padahal di era masa depan salah satu daya saing tinggi adalah penguasaan SDM bermutu. Kemudian salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk menggangkat tema penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Badan Pusat Statistik Daerah Kabupaten Kediri Tahun 2015".**

II. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan membandingkan dua kelompok data mengenai pengaruh *personal selling* terhadap proses keputusan pembelian konsumen. Dengan melakukan pengujian statistik dapat diketahui apakah kedua data tersebut mempunyai hubungan yang positif atau negatif.Penelitian ini menggunakan metode asosiatif – kausal.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survei kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 39), Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Pada umumnya yang merupakan unit analisa dalam penelitian survei adalah seluruh

responden yang ada pada lingkup perusahaan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai BPS Kabupaten Kediri, yang berjumlah 36 pegawai.

Sesuai dengan tujuan penelitian penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, pengembangan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, maka sampel yang ada digunakan untuk di uji dan di teliti adalah 36 pegawai yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri.

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.667	1.851		.360	.721
	Pelatihan	.309	.112	.290	2.769	.009
	Pengembangan	.743	.211	.359	3.515	.001
	Kedisiplinan Kerja	.263	.076	.358	3.460	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Tabel
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.667	1.851		.360	.721
	Pelatihan	.309	.112	.290	2.769	.009
	Pengembangan	.743	.211	.359	3.515	.001
	Kedisiplinan Kerja	.263	.076	.358	3.460	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Tabel
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2349.214	3	783.071	232.721	.000[b]
	Residual	107.675	32	3.365		
	Total	2456.889	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Pengembangan, Pelatihan

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kediri. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t, dimana nilai signifikan variabel pelatihan adalah 0,009 < 0,05. Nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis H_a diterima.

Rata-rata jawaban responden pada variabel pelatihan adalah sebesar 3,79. Hal ini berarti dari keenam indikator pada variabel pelatihan yaitu instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, dan sasaran yang memiliki peran terhadap kinerja pegawai. Sehingga dengan pemberian pelatihan yang menunjang pekerjaan secara konsisten maka kinerja karyawan semakin baik

Menurut Sirabani (2002:201), Pelatihan adalah suatu cara yang

digunakan untuk memberikan atau meningkatkan ketrampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang. Pelatihan dan kinerja menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi dari pelatihan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang secara langsung mempengaruhi kinerja pemerintahan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Agusta (2013) dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya" menyatakan bahwa bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t didapat hasil secara parsial pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kediri dengan nilai sig. sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis H_a diterima.

Rata-rata jawaban responden pada variabel pengembangan adalah sebesar 3,83. Hal ini berarti dari ketiga indikator pada variabel pengembangan yaitu kemampuan, kepuasan, sikap dan perilaku pegawai memiliki peran terhadap kinerja pegawai. Sehingga dengan memberikan kesepatan pegawai untuk mengembangkan kompetensinya maka kinerja akan menjadi semakin baik.

Menurut Handoko (2001:201), pengembangan pegawai adalah mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Fungsi manajemen dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi dilingkungan pemerintahan. Efek yang diharapkan dari dilaksanakannya fungsi pengembangan adalah meningkatkan kinerja pemerintahan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Kambey (2013), yang berjudul "Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Njonja Meneer Semarang" menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan pengembangan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t didapat hasil secara parsial kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS

Kabupaten Kediri dengan nilai sig. sebesar 0,002. Nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis H_a diterima.

Rata-rata jawaban responden pada variabel kedisiplinan kerja sebesar 3,79. Hal ini berarti dari kedelapan indikator pada variabel kedisiplinan kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hokum, ketegasan, dan hubungan manusia yang memiliki peran terhadap kinerja pegawai. Sehingga dengan meningkatnya kedisiplinan kerja dalam menyelesaikan tugas maupun kehadiran maka kineja juga akan menjadi semakin baik

Menurut Simamora (2003:118), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menhukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kedisiplinan kerja merupakan bentuk pengendalian diri seseorang/sekelompok pegawai dalam melaksanakan tugas dengan teratur serta menunjukan tingkat kesungguhan dalam tim kerja sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja. Jadi apabila disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka kinerja pegawai akan meningkat

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013), yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Negeri Surabaya" menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, pengembangan dan kedisiplinan keraj berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 4.13, diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan pelatihan, pengembangan dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari ketiga variabel yaitu pelatihan, pengembangan dan kedisiplinan yang memiliki pengaruh dominan adalah pengembangan dengan nilai beta 0,359

Dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,952 yang berarti bahwa 92,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel

independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan keputusan pembelian, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 7,5%.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh pelatihan, pengembangan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kediri**.** Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kediri.
2. Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kediri.
3. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kediri.
4. Pelatihan, pengembangan dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Edisi revisi 2010. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM Buku 1*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Ghozali, M. Fajri (2011). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS,* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPS.*Semarang: BP Universitas Diponegoro Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan.*Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.

Henry, Simamora. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN

Henry, Simamora.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* STIE YKPN.

Keith Jackson, Chris Rowley. *Manajemen Sumber daya Manusia.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosda.

Malayu, Hasibuan. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Bumi Aksara. Jakarta.

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisa isi dan Analisis data sekunder.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi.*Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.

Santoso, Singgih. 2004. *Statistik dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti dan hidayat, syarifudin. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung : mandar maju.

Sulistiyani, Rosidah, Ambar Teguh.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, Edy. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Jakarta.

Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.*Bandung.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis,* Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian*. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.

Yusuf , A. Muri.2005. *Metode Penelitian.* Padang. UNP Press.