

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : RAHMAYANI
NPM : 1705160230
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 13 APRIL 2023, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RAHMAYANI
N P M : 1705160230
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN LANGKAT

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si)


(NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si)

Pembimbing


(Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, SE, M.Si)

Ketua


(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.M)

PANITIA UJIAN

Sekretaris


(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RAHMAYANI
N P M : 1705160230
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN LANGKAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2023

Pembimbing Skripsi



DRS. MUHAMMAD ELFI AZHAR, SE.M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Rahmayani
N.P.M : 1705160230
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Drs. Muhammd Elfi Azhar, SE,M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	perbaikan yg ditamain	27/9/22	
Bab 2	kesimpulan perbaikan	27/9/22	
Bab 3	ok	27/9/22	
Bab 4	teknik analisis data	27/9/22	
Bab 5	ok	27/9/22	
Daftar Pustaka	ok		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ace sudah meja hijau	29/9/22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 2023
ace
29/9/22
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Drs. Muhammd Elfi Azhar, SE,M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Rahmayani
NPM : 1705160230
Konsentrasi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 2023
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat

*** Rahmayani**

**** Manajemen**

***** rahmayani2020m3@gmail.com**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja dari pegawai yang ada di organisasi tersebut. Kinerja maksimal dari pegawai akan berdampak langsung kepada keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan meningkatkannya dari waktu ke waktu.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat yang berjumlah 51 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, Teknik analisa data yang digunakan menggunakan *SPSS 22.0* yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

Berdasarkan pengujian hipotesis (uji-t) diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja dan pelatihan masing – masing berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji-f) diperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Work Discipline and Training on Employee Performance Public Works and Spatial Planning Office of Langkat Regency

*** Rahmayani**

**** Management**

***** rahmayani2020m3@gmail.com**

The success of an organization in achieving its stated goals is very dependent on the good and bad performance of the employees in the organization. The maximum performance of employees will have a direct impact on success in achieving the goals of the organization. An employee's performance can be seen from the employee's ability to carry out all the tasks that are his responsibility and improve them from time to time.

The research method used is associative method with a quantitative approach. The population and sample in this study were 51 employees of the Langkat Regency Office of Public Works and Spatial Planning. Data collection techniques were carried out using questionnaires. Data analysis techniques were used using SPSS 22.0, namely instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing and hypothesis testing.

Based on hypothesis testing (t-test) the results show that the variables of work discipline and training each have a partial effect on the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Langkat Regency. Based on the results of hypothesis testing (f-test) it was found that work discipline and training simultaneously affect the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Langkat Regency.

Keywords: Work Discipline, Training and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan rahmatnya serta memberikan kesehatan dan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam kepada jujungan kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita semua mendapatkan keberkahan, kesehatan, dan keselamatan dimanapun kita semua berada, Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, izinkan penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebesar- besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda Zulkarnaindan Ibunda Rodiah, kakak Siti Asni dan Abang Muhammad Taufik beserta keluarga yang telah memberikan nasehat, kasih sayang, doa, dan membantu secara moral serta motivasi kepada penulis.
2. Bapak Prof. Agussani, M.A.P., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr.H. Januri S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M,Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof. Dr. Jufrizen., S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Muhammad Elfi Azhar.,S.E., M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing dan memberikan kemudahan serta arahan dan waktunya kepada penulis sampai skripsi ini selesai.
9. Seluruh Bapak/Ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara beserta Staff biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.
10. Kepada teman – teman saya yang selalu menemani, Muhammad Fachri, Annisa Pandan Wangi, Oktaviana Rezi Salsabil dan Alifa Rizkina.

Penulis menyadari skripsi ini belum terlalu sempurna dan masih terdapat kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis menerima masukan berupa saran dan kritik yang bersifat membangun.

Wassalamu'allaikum Warahmaatullahi Wabarakatuh.

Medan, Februari2022

Penulis

Rahmayani
NPM: 1705160230

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan masalah.....	8
1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.1.2. Disiplin Kerja	15
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.2. Indikator Disiplin Kerja	16
2.1.2.3. Tujuan Disiplin Kerja.....	19
2.1.2.4. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja.....	20
2.1.3. Pelatihan.....	21
2.1.3.1. Pengertian Pelatihan.....	21
2.1.3.2. Jenis-Jenis Pelatihan	24
2.1.3.3. Indikator Pelatihan	26
2.2. Kerangka Konseptual	30

2.3. Hipotesis.....	33
---------------------	----

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian.....	34
3.2. Definisi Operasional.....	34
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.4. Populasi dan Sampel.....	37
3.4.1. Populasi.....	37
3.4.2. Sampel.....	37
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6. Teknik Analisa Data.....	39
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	39
3.6.1.1. Uji Validitas.....	39
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	40
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	40
3.6.2.1. Uji Normalitas.....	40
3.6.2.2. Uji Multikolinieritas.....	40
3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas.....	41
3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
3.6.4. Uji Hipotesis.....	42
3.6.4.1. Uji - t.....	42
3.6.4.2. Uji - f.....	43
3.6.5. Koefisien Determinan.....	44

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	46
4.1.1. Karakteristik Responden.....	46
4.1.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	49
4.1.2.1. Disiplin Kerja.....	49
4.1.2.2. Pelatihan.....	51
4.1.2.3. Kinerja Pegawai.....	53
4.2. Analisis Hasil Penelitian.....	55

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	55
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	58
4.3. Analisis Regresi Linear Berganda	62
4.4. Pengujian Hipotesis	63
4.4.1. Uji – t (Parsial)	63
4.4.2. Uji – f (Simultan).....	64
4.5. Koefisien Determinasi	65
4.6. Pembahasan.....	66

BAB 5 PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	70
5.2. Saran.....	71
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.2. Jadwal Penelitian.....	36
Tabel 3.3. Daftar Pegawai Dinas PUPR Langkat	37
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	48
Tabel 4.5. Distribusi Responden Variabel Disiplin Kerja.....	49
Tabel 4.6. Distribusi Responden Variabel Berdasarkan	51
Tabel 4.7. Distribusi Responden Variabel Berdasarkan	53
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	55
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	56
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	56
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	57
Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan	57
Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	58
Tabel 4.14. Hasil Uji Kolmogorov Smirnof	60
Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.16. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.17. Hasil Uji-t.....	63
Tabel 4.18. Hasil Uji-f	65
Tabel 4.19. Hasil Uji Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	31
Gambar 2.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	32
Gambar 2.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	32
Gambar 3.1. Daerah Penerimaan dan Penolakan	43
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji-f.....	44
Gambar 4.1. Uji Normalitas P-Plot	59
Gambar 4.2. Uji Normalitas Diagram	59
Gambar 4.3. Uji Heterokedastisitas	61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan persaingan dan zaman yang semakin berkembang pada saat ini. Hal tersebut penting untuk pengembangan dan mempertahankan eksistensi dari suatu organisasi terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dari waktu ke waktu, untuk mempertahankan kelangsungan suatu organisasi dan dalam upaya menghadapi persaingan tersebut salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi yaitu sumber daya manusia yang dimilikinya. Suatu organisasi yang memiliki sumber daya yang berkualitas dipandang sebagai sebuah nilai lebih yang belum tentu dimiliki pula oleh organisasi lain.

Upaya menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan penopang dan motor utama dalam jalannya suatu organisasi. Tanpa peran dari sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas rasanya sulit untuk mengembangkan suatu organisasi walaupun organisasi tersebut memiliki sumber daya lain yang memadai. Pentingnya peran sumber daya manusia mengharuskan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat mendorong para pegawainya agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja dari pegawai yang ada di organisasi tersebut. Kinerja maksimal dari

pegawai akan berdampak langsung kepada keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan meningkatkannya dari waktu ke waktu. Edison & Komariyah (2016 Hal 190) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mahmudi (2010 Hal 20) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: faktor personal atau individual yang meliputi disiplin kerja dari para pegawai. Upaya peningkatan kinerja dari seorang pegawai harus di mulai dari terciptanya disiplin kerja yang tinggi. Secara umum disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan yang berlaku yang ada di dalam organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan rasa hormat terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku.

Sinambela (2012 Hal 239) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan - aturan yang sudah ditetapkan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik tentu tidak akan kesulitan untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi organisasi tempat ia bekerja. Jufrizen & Hadi (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja dari para pegawai memberi pengaruh positif pada kinerja seorang pegawai, dengan kata lain

semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja dari para pegawai.

Disiplin dalam diri seorang pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin kerja dari seorang pegawai, maka semakin baik kinerja yang dapat dicapai pegawai tersebut. Tanpa adanya disiplin yang baik dari masing-masing pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan patuh pada aturan yang berlaku dalam Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

Tujuan utama dari upaya peningkatan disiplin kerja dari para pegawai yaitu untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Terciptanya disiplin kerja dalam diri pegawai dipandang dapat mencegah terjadinya perilaku menyimpang dari para pegawai seperti terlambat datang ke kantor atau terlalu awal mengakhiri jam kerja, oleh karena itu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat perlu mengawasi dengan ketat tingkah laku dan kedisiplinan dari masing-masing pegawai. Pentingnya pengawasan bagi pegawai adalah untuk memastikan setiap pegawai bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh dan disiplin saat bekerja, sehingga tidak akan terjadi penurunan kinerja yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai yaitu kehadiran di tempat kerja, bekerja sesuai dengan prosedur dan jujur dalam melakukan pekerjaan.

Selain disiplin kerja, salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat dalam upaya

meningkatkan kinerja pegawai yaitu tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Nitisemito (2010 Hal 109) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, yaitu pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan dan pelatihan merupakan faktor-faktor yang dipandang penting dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang maksimal. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diperoleh melalui program pelatihan yang dilakukan oleh organisasi tersebut.

Sunyoto (2013 Hal 137) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Pelatihan pegawai merupakan salah faktor yang dapat mendorong terciptanya kompetensi yang dapat memberi dampak positif pada kinerja dari para pegawai. Dengan adanya pelatihan, pegawai terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya, tidak hanya itu pegawai juga mendapat pengalaman baru pula dari program pelatihan yang diberikan kepada pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat mendorong pegawainya untuk mengikuti pelatihan dari instansi yang berwenang dalam memberikan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil, selain itu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat juga sering menugaskan para pegawainya untuk mengikuti bimbingan teknis dan workshop yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan kemampuan dari para

pegawai. Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat minimal mengikuti pelatihan kepada para pegawai sebanyak 2 kali dalam setahun, pelatihan ini meliputi pemberian materi tentang tanggung jawab kerja dari para pegawai. Mathis & Jackson (2012 Hal 121) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan pegawai yang diharapkan dapat memberi dampak pada peningkatan kinerja, hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin terdidik dan terlatih seorang pegawai maka semakin tinggi pula kualitas individu dan kemampuan dari para pegawai dan hal ini akan memberikan dampak bagi kinerja pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat penting bagi para pegawai untuk dapat meningkatkan kualitas dan kompetensi dari seorang pegawai. Dengan diberikan pelatihan yang baik, seorang pegawai akan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dan menguasai tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat juga menghadapi masalah dan hambatan yang mengganggu terciptanya kinerja yang maksimal dari para pegawai. Permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat berkaitan dengan kinerja para pegawai,

disiplin dan pelatihan dari para pegawai, permasalahan tersebut merupakan permasalahan yang umum di alami oleh suatu organisasi pemerintahan lainnya. Masalah mengenai kinerja pegawai berkaitan dengan masih ditemui pegawai yang belum memahami tanggung jawab dan tugasnya serta masih ditemui pegawai yang tidak mampu memberikan kinerja yang baik bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Masalah lain yaitu berkaitan dengan disiplin kerja dari para pegawai, berikut ini disajikan data absensi pegawai.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai

No	Bulan	Alfa	Izin	Sakit	Terlambat
1	Januari	12	12	17	31
2	Februari	10	15	15	30
3	Maret	13	14	16	25
4	April	15	19	26	34
5	Mei	11	19	15	26
6	Juni	12	16	19	30

Kurangnya disiplin kerja dari para pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat tentunya memberi dampak pada kinerja dari pegawai itu sendiri masalah seperti masih ditemukannya pegawai yang sering tidak masuk kerja, datang terlambat dan pulang sebelum selesai jam kerja tentu memberi hambatan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Kemudian latar belakang pendidikan dari para pegawai kurang menunjang dalam penyelesaian pekerjaan dan terbatasnya kompetensi dari masing – masing pegawai, hal ini harus disikapi oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat misalnya dengan memberikan pelatihan kepada para pegawai guna meminimalisir kesalahan kerja dan meningkatkan kemampuan serta kompetensi dari para pegawai. Berdasarkan pemaparan tersebut maka peneliti tertarik untuk

merumuskan judul penelitian sebagai berikut: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka identifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kurangnya disiplin kerja dari para pegawai yakni masih ada ditemukannya pegawai yang sering tidak masuk kerja dan terlambat datang ke kantor.
2. Saat mengikuti pelatihan, pegawai sering tidak mampu memahami materi yang disampaikan saat pelatihan.
3. Masih adanya pegawai yang enggan mengikuti pelatihan terutama saat harus ke luar kota.

1.3. Batasan Masalah

Untuk membatasi agar pembahasan tidak keluar dari permasalahan yang telah ditentukan, sekaligus mengarahkan dan memfokuskan permasalahan supaya tidak terlalu luas, maka penulis membatasi masalah yang dibahas pada skripsi ini mengenai disiplin kerja, pelatihan dan kinerja pegawai, peneliti membatasi masalahnya kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat?
3. Apakah disiplin dan pelatihanberpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan agar bisa menambah pengetahuan dan wawasan mengenai disiplin kerja, pelatihan dan kinerja pegawai pada kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang dapat memberikan manfaat dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap pegawai memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja pegawai berdasarkan kinerja masing-masing pegawai tersebut. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang individual, karena setiap pegawai memiliki kemampuan berbeda untuk melakukan pekerjaannya. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan organisasi tempat ia bekerja.

Simanjuntak (2011 Hal 220) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Wibowo (2012 Hal 8) menjelaskan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu(Wirawan, 2016 Hal 5).Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin di capai. Mangkunegara (2016 Hal 67)menyatakan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedarmayanti (2017 Hal 273) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012 Hal 231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Hasibuan (2014 Hal 38)menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah

suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Edison & Komariyah (2016 Hal 190) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai hasil kerja suatu individu dalam menyelesaikan suatu tugas dan kewajibannya dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mathis & Jackson (2012 Hal 83) adalah kemampuan, kompetensi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Mahmudi (2010 Hal 20), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: motivasi, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan budaya dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Nitisemito (2014 Hal 109) mengatakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain :

1. Kompetensi
2. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
3. Penempatan kerja yang tepat
4. Pelatihan dan promosi
5. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
6. Hubungan dengan rekan kerja
7. Hubungan dengan pemimpin.

2.1.1.3 Indikator Penilaian Kinerja Pegawai

Mathis & Jackson (2012 Hal 378) menyatakan bahwa indikator kinerja seorang pegawai, adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat

menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran pegawai dalam perusahaan dapat menentukan kinerja pegawai.

Mangkunegara (2014 Hal 75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja yaitu seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab yaitu kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Dessler (2013 Hal 146) menyatakan ada lima indikator dalam penilaian kinerja :

1. Kualitas pekerjaan, meliputi : akuisisi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang di perlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.

4. Kehadiran, meliputi : regularitas, dapat di percaya/diandalkan dan ketetapan waktu.

Untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2010 Hal 260) :

1. Kualitas yakni kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau

keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya Sinungan (2014 Hal 133). Fahmi (2016 Hal 75) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Rivai (2013 Hal 825) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sinambela (2012 Hal 239) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturanaturan yang sudah ditetapkan.

Siswanto (2010 Hal 291) definisi disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Watkins dkk dalam Moenir (2015 Hal 94) menjelaskan bahwa disiplin ialah suatu kondisi atau sikap yang ada pada semua anggota organisasi yang tunduk dan taat pada aturan organisasi. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa

tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya itu. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana.

Menurut Hasibuan (2012 Hal 193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015 Hal 86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi pengahalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat, maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mematuhi semua peraturan-peraturan yang berlaku di sebuah perusahaan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan tersebut.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2010 Hal 291) indikator dari disiplin kerja itu ada 5, yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja. Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja. Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Hasibuan (2012 Hal 195) menyatakan bahwa indikator yang dapat meningkatkan disiplin kerja dalam suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, bersikap

baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan demikian.

3. Balas Jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

Artinya semakin besar balas jasa maka akan semakin baik kedisiplinan

Singodimedjo dalam Sutrisno (2015 Hal 92) menjelaskan indikator disiplin

kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana

sebelumnya. Menurut Siswanto (2010 Hal 292) tujuan dari disiplin kerja ada 2(dua), yaitu:

1. Tujuan umum Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus :
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b. Dapat dilaksanakan pekerjaan sabaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

2.1.2.4 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara(2014Hal 129)mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan diri setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Istilah pelatihan disamakan dengan pengembangan, dimana istilah pelatihan ini diarahkan untuk dapat melakukan pengembangan sumber daya manusia yang menuju kepada perbaikan kinerja. Sulistiyani & Rosidah (2010 Hal 175) memberikan definisi mengenai pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mathis and Jackson (2012 Hal 121),

pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Pelatihan menurut Kaswan (2011 Hal 2) adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Mangkunegara (2016 Hal 12) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Hardjanto (2012 Hal 70) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas. Sedangkan Siswanto (2010 Hal 141) mengemukakan bahwa pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh

mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai.

Sofyandi (2013 Hal 113) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dan pekerjaan. Menurut Sunyoto (2013 Hal 137), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Sikula dikutip oleh Sedarmayanti (2017 Hal 44) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan dapat difenisikan dengan upaya untuk mentransferkan keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sehingga para peserta menerima dan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan (Revida, 2009 Hal 94). Mondy (2008 Hal 210) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini. Sedangkan Dessler (2016 Hal 280) menyatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan

bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah ada dalam melakukan pekerjaannya.

Simanjuntak (2011 Hal 87) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Berdasarkan penjesalan dari teori diatas maka dapat ditarik kesimpulan yakni pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi/perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu menjalankan rencana kerja dan tujuan dari organisasi tersebut.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Mathis and Jackson (2012 Hal 8) menjelaskan bahwa jenis-jenis pelatihan dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Pelatihan Internal
2. Pelatihan Eksternal

Kemudian Simamora (2011 Hal 349) menjelaskan bahwa jenis-jenis pelatihan yang didapat digunakan dalam organisasi, yaitu :

1. Pelatihan keahlian-keahlian

Pelatihan keahlian-keahlian merupakan pelatihan yang kerap dijumpai didalam organisasi-organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli.

Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2. Pelatihan ulang

Pelatihan ulang adalah subset pelatihan keahlian-keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para pegawai keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan-tuntutan yang berubah dari pekerjaan-pekerjaan mereka.

3. Pelatihan fungsional silang

Pada dasarnya, organisasi telah mengembangkan fungsi-fungsi kerja yang terspesialisasi dan deskripsi-deskripsi pekerjaan yang rinci. Walaupun demikian, organisasi-organisasi dewasa ini lebih menekankan keahlian banyak hal dari pada spesialisasi. Melatih pegawai dalam bermacam-macam fungsi dan ini semakin menjadi semakin populer.

4. Pelatihan Tim

Banyak terdapat tekanan yang menguat terhadap kinerja tim. Tim manajemen, tim riset dan satuan tugas temporer merupakan karakteristik yang lazim dalam banyak organisasi. Tim adalah sekelompok individu yang bekerja sama demi tujuan bersama. Tujuan bersama inilah yang sesungguhnya menentukan sebuah tim, dan jika ada anggota tim mempunyai tujuan yang bertentangan, efisiensi keseluruhan unit kemungkinan akan terganggu.

5. Pelatihan Kreativitas.

Pelatihan kreativitas adalah didasarkan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Terdapat beberapa cara untuk mengajarkan kreativitas, yang semuanya berusaha membantu orang-orang memecahkan masalah-masalah dengan kiat-kiat baru. Salah satu ancaman yang lazim dipakai ialah brainstorming gagasan-gagasan sebebaskan mungkin. Setelah memberikan penilaian secara rasional dari segi biaya dan kelayakan program pelatihan.

Menurut Widodo (2015 Hal 86) menjelaskan bahwa jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antarlain:

1. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
2. Magang (*apprenticeship*)
3. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
4. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
5. Simulasi kerja (*job simulation*)

Selanjutnya menurut Sofyandi (2013 Hal 106), jenis pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu :

1. *In-house training*. *On the job training* (OJT) merupakan orientasi lapangan inibiasanya dilaksanakan oleh departemen SDM, dengan caramelibatkan pegawai baru untuk terlibat secara langsung dalamkegiatan operasional perusahaan.
2. *External training*, dalam banyak hal, perusahaan sering menggunakan pelatihan diluar (*outside training*), dalam konteks pemahaman bahwa dilatihdi luar perusahaan oleh orang dalam, atau oleh orang luar(diserahkan ke pihak lain).

2.1.3.3 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2016 Hal 216), yaitu sebagai berikut:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, makaperlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu (Banyaknya Sesi)

Makin sering pegawai mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Indikator pelatihan menurut Rivai (2013 Hal 213), yaitu :

1. Materi Pelatihan, Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan. Indikatornya adalah : Kelengkapan Materi Pelatihan.
2. Metode Pelatihan, Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan. Indikatornya adalah : Metode Pelatihan yang sesuai.
3. Pemateri dalam pelatihan, Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan. Indikatornya adalah : Kemampuan Instruktur Pelatihan.
4. Peserta, Pelatihan Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya

mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu di jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.

5. Sarana Pelatihan, Sarana pendukung Evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai.

Suwatno & Priansa (2011 Hal 142) menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi pelatihan, yaitu :

1. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu *up to date*
2. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajarin dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makananya memuaskan.

Marwansyah (2014 Hal 146) menyatakan bahwa indikator pelatihan, yaitu:

1. Dukungan manajemen puncak
2. Komitmen dalam pengelolaan SDM
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

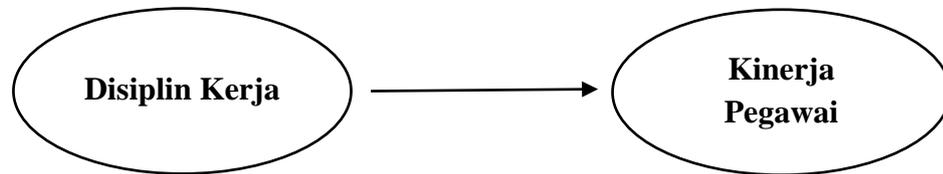
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari seorang pegawai yaitu dengan meningkatkan disiplin kerjadari para pegawai. Pegawai yang memiliki sikap disiplin yang baik tentu akan memanfaatkan waktu kerjanya untuk menyelesaikan tanggung jawab dan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik tentu tidak akan kesulitan untuk memberikan kinerja yang baik bagi organisasi tempat ia bekerja. Disiplin meliputi ketaatan dan rasa hormat terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Sinambela (2012 Hal 239) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturanaturan yang sudah ditetapkan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Tanjung, 2015) (Jufrizen, 2016) (Saripuddin & Handayani, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019) (Astuti & Sari, 2018) (Prayogi & Lesmana, 2019) (Khair & Hakim, 2020) (Nasution & Priangkatara, 2021) (Jufrizen & Hadi,

2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja dari para pegawai memberi pengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai.

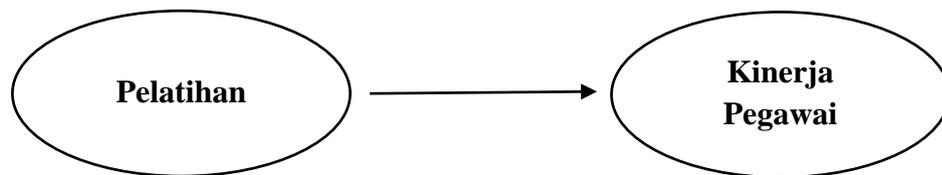


Gambar. 2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2012 Hal 121). Pelatihan memberi manfaat dalam peningkatan keterampilan pegawai yang digunakan dalam pekerjaan. Pemberian pelatihan yang baik kepada para pegawai dipandang dapat memberi manfaat pada peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Hendra, 2020) (Tampubolon, 2019) (Syahputra & Jufrizen, 2019) (Saripuddin & Silvya, 2019) (Harahap & Tirtayasa, 2020) (Rosmaini and Tanjung, 2019) (Elizar & Tanjung, 2018) (Jufrizen & Hadi, 2021) (Nasution & Priangkatara, 2022) (Usman, Rambe, & Jufrizen, 2021) (Jufrizen, 2021) (Arif et al., 2019) (Jufrizen, Mukmin, Nurmala, & Jasin, 2021) (Muis & Saripuddin, 2021) (Azhar & Fatimah, 2022) pelatihan yang diberikan kepada pegawai menunjukkan bahwa pelatihan

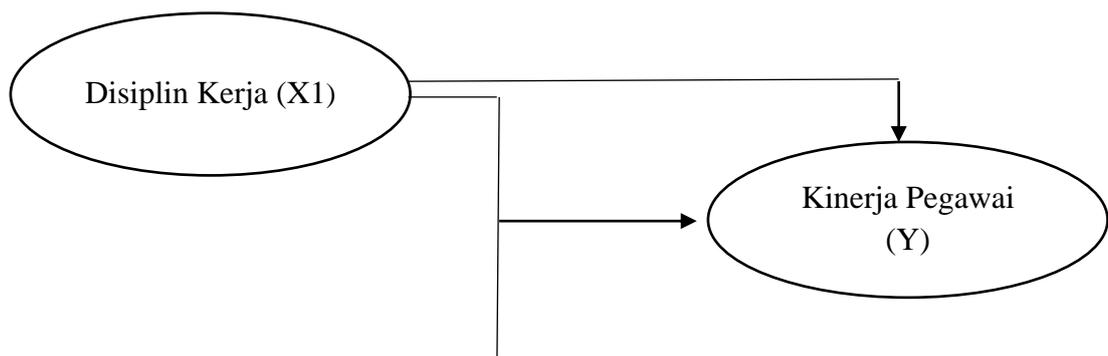
berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan tersebut dapat digambarkan di bawah ini

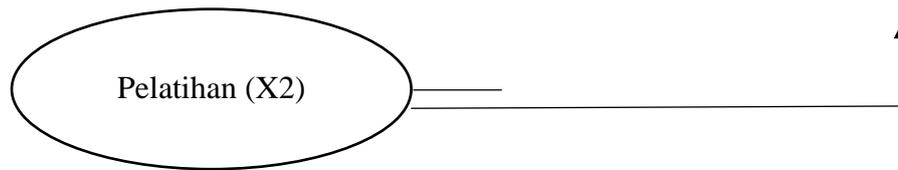


Gambar. 2.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan dalam Busro (2018 Hal 340) menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dengan input. Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Nitisemito (2010 Hal 109) mengatakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain disiplin kerjadan pelatihan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Azhar, 2016) (Syahputra & Jufrizen, 2019) (Suryani & Zakiah, 2019) (Hartono & Siagian, 2020) (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020) (Maharani & Effendy, 2021) (Azhar & Meijiriani, 2021) (Jufrizen & Sitorus, 2021). Atas dasar tersebut maka penulis menentukan kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:





Gambar 2.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara suatu penelitian yang mana kebenarannya perlu untuk diuji dan dibuktikan melalui penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2016 Hal 70).

Berdasarkan pengertian tersebut, penulis menentukan hipotesis dalam penelitian yaitu :

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat
- H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat
- H3 : Disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono(2014 Hal 51) pengertian metode penelitian yaitu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif, Sugiyono (Sugiyono, 2014 Hal 53) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sugiyono(2014 Hal 55) menyatakan bahwa bentuk penelitian metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana dapat diartikan sebagai suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini yang menjadi tujuan dalam penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan rumusan tentang ruang lingkup dan juga ciri-ciri suatu konsep yang menjadi pokok pembahasan serta penelitian suatu karya ilmiah. Dari uraian diatas, digunakan konsep pemikiran untuk mempersempit pengertian yang akan diteliti, yaitu:

1. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturanaturan yang sudah ditetapkan.
2. Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien.
3. Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai hasil kerja suatu individu dalam menyelesaikan suatu tugas dan kewajibannya dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berikut ini indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Disiplin Kerja(X ₁)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturanaturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2012 Hal 239)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi Singodimejo dalam Sutrisno (2011 Hal 94)) 	Likert
Pelatihan	Pelatihan adalah suatu usaha	1. Materi Pelatihan	Likert

(X ₂)	untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2013 Hal 113)	2. Metode Pelatihan 3. Pemateri dalam pelatihan 4. Peserta 5. Sarana Pelatihan (Rivai, 2013 Hal 213)	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu (Hasibuan, 2014 Hal 34)	1. Kuantitas, 2. Kualitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektifitas (Mathis & Jackson (2012 Hal 378)	Likert

Sumber : Olahan Penulis

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat dan penelitian direncanakan pada bulan Juni 2022 s/d Februari 2023.

Tabel 3.2. Jadwal Penelitian

Jenis Kegiatan	Bulan							
	Jun	Jul	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
Pengajuan Judul								
Penyusunan Proposal								
Seminar Proposal								
Pengambilan Data								
Pengolahan Data								
Penulisan Skripsi								

Bimbingan Skripsi								
Sidang								

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014 Hal 90). Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat yang berjumlah 104 orang.

3.3. Daftar Pegawai

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
3	Kepala Bidang	4
4	Kepala Seksi	11
5	Staf Bidang Bina Marga	37
6	Staf Bidang Sumber Daya Air	22
7	Staf Bidang Cipta Karya dan Penataan Ruang	28
Jumlah Total		104

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2014 Hal 91). Untuk menentukan jumlah sampel penulis menggunakan teknik penarikan sampel berdasarkan jumlah populasi. Dalam

penelitian ini penentuan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2011:28), seperti berikut ini :

$$n = \frac{N}{1+Ne}$$

$$n = \frac{104}{1+104.0,01}$$

$$n = \frac{104}{1+1,04}$$

$$n = \frac{104}{2,04} = 50,98 \text{ dibulatkan menjadi } 51$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen Kelonggaran

Berdasarkan hasil perhitungan sampel diatas diperoleh hasil bahwa sampel dalam penelitian ini yaitu 51 orang Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan – keterangan atau fakta – fakta yang dibutuhkan dalam mendukung penelitian ini, penulis menggunakan 2 (dua) macam pengumpulan data, yakni :

1. Pengumpulan data primer, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan instrument : metode kuisisioner, yaitu sebuah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan setiap pertanyaan merupakan jawaban–jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

Untuk membantu dalam menganalisa data yang diperoleh dalam penelitian, maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan skor. Teknik penentuan skor yang digunakan adalah dengan skala ordinal untuk menilai jawaban kuisioner responden. Bobot nilai angket yang di tentukan berdasarkan skala likert (Sugiyono, 2016:109), adapun skor yang ditentukan untuk setiap pertanyaan adalah :

- a. Untuk alternative jawaban SS (sangat setuju) diberi skor 5
 - b. Untuk alternative jawaban S (setuju) diberi skor 4
 - c. Untuk alternative jawaban KS (kurang setuju) diberi skor 3
 - d. Untuk alternative jawaban TS (tidak setuju) diberi skor 2
 - e. Untuk alternative jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1
2. Pengumpulan data sekunder, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan yang terdiri dari:
- a. Penelitian kepustakaan yaitu, pengumpulan data yang diperoleh dari buku – buku, karya ilmiah, pendapat ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
 - b. Studi dokumentasi yaitu, teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan – catatan atau dokumen yang ada dilokasi penelitian serta sumber – sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka - angka kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014Hal 172)menjelaskan bahwa pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Bila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya,bila $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk menguji data yang valid atau tidak valid setelah menggunakan alat kuesioner.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument tersebut digunakan untuk subjek yang sama, dalam waktu dan kondisi yang berbeda, tetap menunjukkan hasil yang sama. Bila $\alpha\text{ cronbach} > 0.60$, maka kuesioner dinyatakan reliabel. Sebaliknya, bila $\alpha\text{ cronbach} < 0.60$, maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.Uji validitas dan reliabilitas ini diukur dengan menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 for Windows*.

3.6.2 Uji AsumsiKlasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali,

2016Hal 147). Model regresi yang baik adalah data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data normal memiliki bentuk seperti lonceng. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov–Smirnov.

Pengambilan keputusan mengenai normalitas adalah sebagai berikut :

1. Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal
2. Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal

3.6.2.2 Uji Multikolineralitas

Multikolinieritas adalah alat yang dipergunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat di antara variabel independen. Suatu model regresi linear akan menghasilkan estimasi yang baik apabila model tersebut tidak mengandung multikolinieritas (Ghozali, 2016 Hal 86). Asumsinya adalah data penelitian harus terbebas dari gejala multikolinieritas sehingga perlu untuk melakukan uji multikolinieritas. Untuk dapat melihat gejala multikolinieritas, dapat dilihat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Kriteria pengujian multikolinieritas, sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terdapat multikolinieritas.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas ialah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas. Jika data residu tidak bersifat acak maka data bisa dikatakan terkena heteroskedastisitas (Situmorang & Lutfi, 2012 Hal 122). Untuk melihat persamaan regresi suatu penelitian apakah memenuhi asumsi heterokedastisitas atau tidak, dapat dilihat dari penyebaran residual yang terdapat pada hasil pengolahan data. Apabila titik-titik yang tersebar dalam grafik Scatterplot pada hasil SPSS di sekitar garis nol pada sumbu vertikal dan tidak membentuk pola tertentu atau acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas terhadap data penelitian.

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

di mana:

- Y = Kinerja pegawai
- α = Konstanta
- X_1 = Disiplin kerja
- X_2 = Pelatihan
- B_1 - B_2 =Koefisien Regresi dari variabel independen
- e = *Term of Error*

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji - t

Uji - t statistik merupakan pengujian untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap variabel dengan

menganggap variabel independen lainnya konstan. Untuk melihat hubungan variabel x dan y digunakan uji statistik dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

di mana:

- r = Besar korelasi antara variabel x dan y
- t = hipotesis (t-hitung)
- n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah :

1. Jika nilai t-hitung $>$ t-tabel, maka hipotesis alternative diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel x terhadap variabel y .
2. Jika nilai t-hitung $<$ t-tabel, maka hipotesis alternative ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel x terhadap variabel y .



Gambar 3.1. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Sumber : (Sugiyono, 2016 Hal 261)

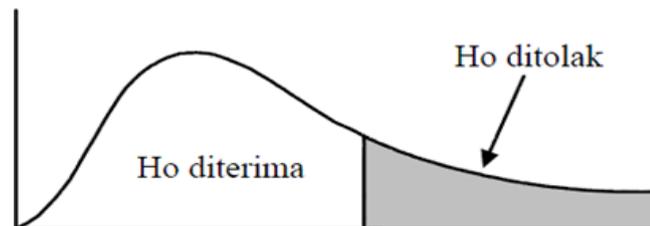
3.6.4.2 Uji – F

Uji-F statistik ini adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2016 Hal 263). Untuk pengujian digunakan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$, artinya secara bersama-sama tidak berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji-F

Sumber : (Sugiyono, 2016 Hal 264)

Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dan jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen. Menurut Sugiyono, nilai F-statistik dapat diperoleh dengan rumus (Sugiyono, 2016 Hal 263):

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model estimasi.

n = jumlah sampel

3.6.5. Koefisien Determinan

Menurut Sugiyono (2014 Hal 208) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y maka digunakan koefisien determinasi (KD) yang merupakan koefisien korelasi

yang biasanya dinyatakan dengan presentase (%). Adapun rumus menghitung koefisien determinasi yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Penyajian Data

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi dari data yang diperoleh melalui penelitian di lapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah disebutkan pada bab terdahulu. Demikian juga halnya permasalahan yang hendak dijawab dalam bab ini adalah bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penulis melakukan penyebaran angket kepada pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat yang menjadi objek penelitian dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, dimana responden memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Setiap jawaban akan diberikan nilai atau skor.

Adapun kuesioner yang disebarkan terdiri atas 3 variabel, yaitu :

1. Variabel bebas/disiplin kerja dan pelatihan (X1 dan X2) masing-masing terdiri dari 8 pertanyaan.
2. Variabel terikat/kinerja pegawai (Y) terdiri atas 8 pertanyaan.

4.1.1. Karakteristik Responden

Data karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat yang

menjadi sampel berjumlah 51 orang. Karakteristik responden ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan golongan. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel-tabel yang diuraikan peneliti di bawah ini:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 25 Tahun	-	-
2	26 – 35 Tahun	14	27,5
3	36 – 45 Tahun	30	58,8
4	≥ 46 Tahun	7	13,7
Jumlah		33	100

Sumber : Hasil Kuesioner 2022

Berdasarkan data pada tabel karakteristik responden berdasarkan usia diatas diperoleh hasil yaitu sebanyak 14 orang responden (27,5%) berada pada rentang usia 26-35 tahun, 30 orang responden (58,8%) berada pada rentang usia 36–45 tahun dan 7 orang responden (13,7%) diatas \geq 46 tahun. Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini mayoritas berada pada rentang usia 36 - 45 tahun.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	68,6
2	Perempuan	16	31,4
Jumlah		33	100

Sumber : Hasil Kuesioner 2022

Berdasarkan data pada tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diatas diperoleh hasil yaitu sebanyak 35 orang responden (68,6%) berjenis kelamin laki – laki dan 16 orang responden (31,4%) berjenis kelamin

perempuan. Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa mayoritas pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjenis kelamin laki - laki.

Tabel. 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD/ SMP	-	-
2	SMA Sederajat	32	62,7
3	D3	2	3,9
4	S1	16	31,4
5	S2	1	2,0
Jumlah		33	100

Sumber : Hasil Kuesioner 2022

Berdasarkan data pada tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diatas diperoleh hasil yaitu sebanyak 32 orang responden (62,7%) memiliki tingkat pendidikan SMA, 2 orang responden (3,9%) memiliki tingkat pendidikan D3, 16 orang responden (31,4%) memiliki tingkat pendidikan S1 dan 1 orang responden (2,0%) memiliki tingkat pendidikan S2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa mayoritas pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini mayoritas memiliki tingkat pendidikan SMA.

Tabel. 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1	I	-	-
2	II	28	54,9
3	III	23	45,1
4	IV	5	15,2
Jumlah		33	100

Sumber : Hasil Kuesioner 2022

Berdasarkan data pada tabel karakteristik responden berdasarkan usia diatas diperoleh hasil yaitu sebanyak 28 orang responden (54,9%) memiliki golongan II dan 23 orang responden (45,1%) memiliki golongan III. Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa mayoritas pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini mayoritas memiliki golongan II.

4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.2.1 Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja, sebagai berikut:

Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Pilihan Jawaban										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Total	%
x1.1	23	45,1	26	51,0	2	3,9	0	0,0	0	0,0	51	100
x1.2	23	45,1	26	51,0	2	3,9	0	0,0	0	0,0	51	100
x1.3	23	45,1	26	51,0	2	3,9	0	0,0	0	0,0	51	100
x1.4	23	45,1	23	45,1	5	9,8	0	0,0	0	0,0	51	100
x1.5	25	49,0	25	49,0	1	2,0	0	0,0	0	0,0	51	100
x1.6	31	60,8	19	37,3	1	2,0	0	0,0	0	0,0	51	100
x1.7	28	54,9	21	41,2	2	3,9	0	0,0	0	0,0	51	100
x1.8	25	49,0	24	47,1	2	3,9	0	0,0	0	0,0	51	100

Sumber : Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja (X1) bahwa:

1. Jawaban responden mengenai saya selalu datang tepat waktu saat jam masuk kerja diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51%.
2. Jawaban responden mengenai saya selalu mematuhi aturan jam pulang kerja dan tidak pernah pulang sebelum waktu yang ditentukan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51%.
3. Jawaban responden mengenai saya selalu menggunakan seragam dinas saat bekerja diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51%.
4. Jawaban responden mengenai saya selalu patuh terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 45,1.
5. Jawaban responden mengenai saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 49%
6. Jawaban responden mengenai saya selalu menunjukkan sikap kerja yang baik diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60,8%.
7. Jawaban responden mengenai dalam pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur dan aturan yang berlaku dalam organisasi diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 41,2%

8. Jawaban responden mengenai organisasi memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan yang berlaku diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 47,2%.

Berdasarkan hasil diatas memperlihatkan mayoritas responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dari para pegawai sudah cukup baik.

4.1.2.2 Variabel Pelatihan (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pelatihan, sebagai berikut:

Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan

No	Pilihan Jawaban										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Total	%
x2.1	16	29,6	21	38,9	14	25,9	0	0,0	0	0,0	51	100
x2.2	20	37,0	21	38,9	10	18,5	0	0,0	0	0,0	51	100
x2.3	26	48,1	18	33,3	7	13,0	0	0,0	0	0,0	51	100
x2.4	21	38,9	28	51,9	2	3,7	0	0,0	0	0,0	51	100
x2.5	18	33,3	26	48,1	7	13,0	0	0,0	0	0,0	51	100
x2.6	21	38,9	22	40,7	8	14,8	0	0,0	0	0,0	51	100
x2.7	22	40,7	24	44,4	5	9,3	0	0,0	0	0,0	51	100
x2.8	27	50,0	19	35,2	5	9,3	0	0,0	0	0,0	51	100

Sumber : Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel pelatihan (X2) bahwa:

1. Jawaban responden mengenai pegawai mampu memahami materi pelatihan yang diberikan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 38,9%.
2. Jawaban responden mengenai materi yang diberikan saat pelatihan disusun sesuai tanggung jawab kerja dari para pegawai diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 38,9%.
3. Jawaban responden mengenai metode pelatihan disesuaikan dengan job desk dan kemampuan dari para pegawai diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 33,3%.
4. Jawaban responden mengenai pimpinan mendiskusikan metode pelatihan yang tepat dengan para pegawai diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51,9%.
5. Jawaban responden mengenai pemateri yang dipilih sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 48,1%.
6. Jawaban responden mengenai pegawai diberikan pelatihan secara berkesinambungan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,7%.
7. Jawaban responden mengenai sarana pelatihan yang tersedia sangat baik diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,4%.
8. Jawaban responden mengenai Fasilitas yang diberikan mampu menunjang kelancaran pelaksanaan pelatihan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%.

Berdasarkan hasil angket memperlihatkan sebagian besar responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat sudah cukup baik.

4.2.2.3 Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai, sebagai berikut:

Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Pilihan Jawaban										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Total	%
y.1	18	33,3	24	44,4	9	16,7	0	0,0	0	0,0	51	100
y.2	18	33,3	31	57,4	2	3,7	0	0,0	0	0,0	51	100
y.3	20	37,0	22	40,7	9	16,7	0	0,0	0	0,0	51	100
y.4	17	31,5	31	57,4	3	5,6	0	0,0	0	0,0	51	100
y.5	17	31,5	28	51,9	6	11,1	0	0,0	0	0,0	51	100
y.6	17	31,5	29	53,7	5	9,3	0	0,0	0	0,0	51	100
y.7	21	38,9	25	46,3	5	9,3	0	0,0	0	0,0	51	100
y.8	20	37,0	23	42,6	8	14,8	0	0,0	0	0,0	51	100

Sumber : Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai(Y) bahwa:

1. Jawaban responden mengenai saya mampu memenuhi target kerja yang ditetapkan oleh pimpinan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,4%.

2. Jawaban responden mengenai saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,4%.
3. Jawaban responden mengenai saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,7%
4. Jawaban responden mengenai saya selalu disiplin mengerjakan tugas dan tanggung jawab pekerjaandiperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,4%.
5. Jawaban responden mengenai waktu kerja saya pergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51,9%.
6. Jawaban responden mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 53,7%.
7. Jawaban responden mengenai saya mampu memanfaatkan fasilitas yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 46,3%.
8. Jawaban responden mengenai saya mampu menggunakan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 42,6%.

Berdasarkan hasil diatas memperlihatkan sebagian besar responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat sudah cukup baik.

4.2. Analisis Hasil Penelitian

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.2.2. Uji Validitas

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Bila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya, bila $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2016 Hal 272).

Tabel. 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
x1.2	.610	.278	Valid
x2.2	.683	.278	Valid
x1.3	.659	.278	Valid
x1.4	.603	.278	Valid
x1.5	.608	.278	Valid
x1.6	.684	.278	Valid
x1.7	.615	.278	Valid
x1.8	.543	.278	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 51 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 48$ dengan nilai r-tabel sebesar 0,278. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga seluruh pertanyaan variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel. 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
x2.1	.624	.278	Valid
x2.2	.682	.278	Valid
x2.3	.695	.278	Valid
x2.4	.632	.278	Valid
x2.5	.646	.278	Valid
x2.6	.685	.278	Valid
x2.7	.737	.278	Valid
x2.8	.740	.278	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 51 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 48$ dengan nilai r-tabel sebesar 0,278. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga seluruh pertanyaan variabel pelatihan dinyatakan valid.

Tabel. 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
y.1	.637	.278	Valid
y.2	.708	.278	Valid
y.3	.684	.278	Valid
y.4	.583	.278	Valid
y.5	.742	.278	Valid
y.6	.725	.278	Valid
y.7	.745	.278	Valid
y.8	.696	.278	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 51 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 48$ dengan nilai r-tabel sebesar 0,278.

Pada table diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga seluruh pertanyaan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

4.2.2.2. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi, 2013 Hal 83). Suatu instrument dikatakan reliabel bila nilai alpha cronbach > 0.60 , maka kuesioner dinyatakan reliabel. Sebaliknya, bila alpha cronbach < 0.60 , maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) variabel disiplin kerja adalah sebesar 0.775. Dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0.775 > 0.60$ sehingga kesimpulannya adalah instrument disiplin kerja merupakan instrumen yang reliabel.

Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) variabel pelatihan adalah sebesar 0.832. Dengan demikian

maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0.832 > 0.60$ sehingga kesimpulannya adalah instrument pelatihan merupakan instrumen yang reliabel.

Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.840	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

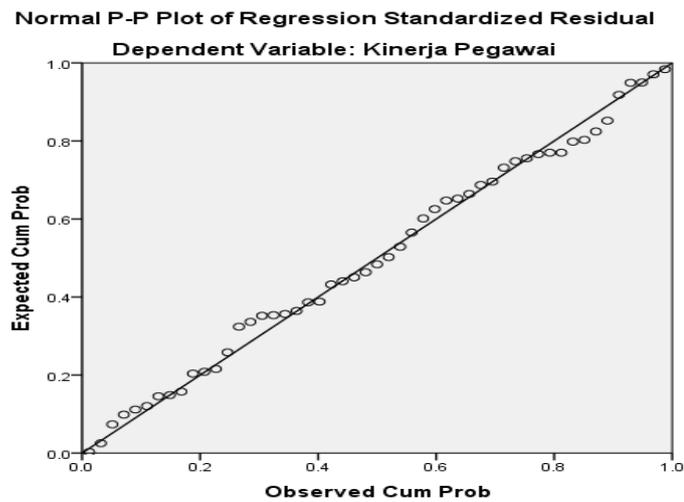
Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0.840. Dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0.840 > 0.60$ sehingga kesimpulannya adalah instrument kinerja pegawai merupakan instrumen yang reliabel.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian adalah menguji apakah dalam model statistic variabel – variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak dengan menggunakan analisis *Probability Plot*, histogram dan uji *Kolmogorov smirnov*. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas P-Plot :

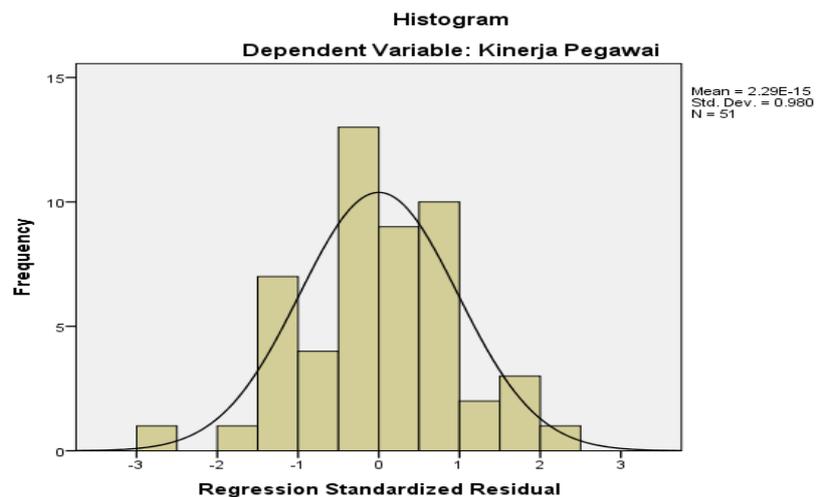
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas P-Plots



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Dengan melihat tampilan gambar Probabilitas-Plots diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, dimana sebaran data berada disekitar garis diagonal. Selanjutnya pengujian normalitas histogram dengan pendekatan yaitu jika distribusi data membentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Diagram



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan hasil uji normalitas histogram diatas dapat dilihat bahwa sebaran data diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Kriteria penilaian uji normalitas pendekatan Kolmogorov Smirnov adalah jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka distribusi data tidak normal dan sebaliknya jika *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka distribusi data normal. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.14. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96433526
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.055
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

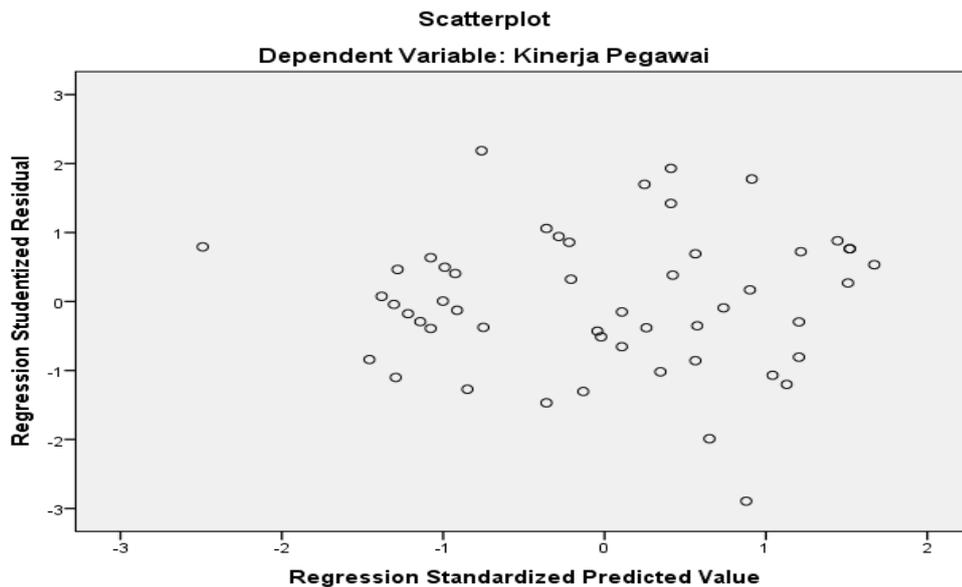
Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa uji normalitas Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.2.2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Alat menguji heterokedastisitas bisa dilakukan dengan alat analisis grafik. Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu

pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas ataupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

Gambar 4.3. Hasil Uji Heterokedasitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Dari gambar 4.3 diatas, terlihat titik–titik secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas sehingga layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

4.2.2.3. Hasil Uji Multikolenaritas

Multikolinearitas adalah alat yang dipergunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat di antara variabel independen. Suatu model regresi linear akan menghasilkan estimasi yang baik apabila model tersebut tidak mengandung multikolinearitas. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah :

1. Bila Tolerance digunakan $< 0,1$ atau sama dengan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolenaritas yang tidak serius.

2. Bila Tolerance digunakan $> 0,1$ atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidakterdapat masalah multikonearitas yang serius.

Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolenaritas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Disiplin Kerja	.802	.805	.745	.966	1.036
	Pelatihan	.379	.392	.234	.966	1.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh informasi bahwa seluruh nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai *VIF* < 10 . Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenaritas pada model regresi penelitian.

4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Sujarweni (2018 Hal 149) menjelaskan bahwa regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Berikut ini disajikan tabel hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.16. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.298	4.032		-1.810	.077
	Disiplin Kerja	.941	.100	.758	9.389	.000
	Pelatihan	.227	.077	.238	2.950	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Persamaan struktural dari hasil regresi diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = -7,298 + 0.941X_1 + 0.227X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,941 (positif), nilai menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,941.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,227 (positif), nilai menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,227.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Hasil Uji-T (Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji apakah karakteristik variabel (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y). Uji-t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 5\%$.
2. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 5\%$.

Tabel 4.17. Hasil Uji-T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.298	4.032		-1.810	.077
	Disiplin Kerja	.941	.100	.758	9.389	.000
	Pelatihan	.227	.077	.238	2.950	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak maka diperlukan dilaksanakan pengujian hipotesis atau uji t. hasil uji t sebagai berikut: Derajat bebas = $n - k = 51 - 3 = 48$

Uji t-hitungdilakukan adalah uji dua, maka t-tabel yang diperoleh adalah pada alpha 5% adalah 1.677. Berdasarkan tabel diatas diperoleh data sebagai berikut :

1. Hasil t-hitunguntuk variabel disiplin kerja sebesar 9.389 lebih besar dari nilai t-tabel 1.677 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.
2. Hasil t-hitunguntuk variabel pelatihan sebesar 2.950 lebih besar dari nilai t-tabel 1.677 dengan nilai signifikansi sebesar 0.005 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

4.4.2. Hasil Uji-F (Simultan)

Ghozali (2018 Hal 96) menjelaskan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji-Fdilakukan denganmembandingkannilaiF-hitungdenganF-tabeldanmelihatnilaisignifikansi

0,05 dengan cara sebagai berikut: Bila F-hitung > F-tabel atau probabilitas < nilai signifikan (Sig < 0,05), maka model penelitian dapat digunakan dan bila F-hitung < F-tabel atau probabilitas > nilai signifikan (Sig > 0,05), maka model penelitian tidak dapat digunakan.

Tabel 4.18. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.050	2	223.025	55.487	.000 ^b
	Residual	192.931	48	4.019		
	Total	638.980	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai f-hitung sebesar 55,487 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 3.19, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel dan tingkat signifikansinya 0.000 < 0.05 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

4.5. Pengujian Koefisien Determinasi

Ghozali (2018 Hal 95) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi yaitu:

Tabel 4.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.836 ^a	.698	.685	2.00484	.698	55.487

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil *R-Square* sebesar 0,698, hal ini berarti bahwa 69,8% variasi nilai kinerja pegawai ditentukan oleh peran dari variasi nilai disiplin kerja dan pelatihan sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai disiplin kerja dan pelatihan dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebesar 69,8% sementara 31,2% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

4.6. Pembahasan**4.6.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari seorang pegawai yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja dari para pegawai. Pegawai yang memiliki sikap disiplin yang baik tentu akan memanfaatkan waktu kerjanya untuk menyelesaikan tanggung jawab dan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik tentu tidak akan kesulitan untuk memberikan kinerja yang baik bagi organisasi tempat ia bekerja. Hasibuan (2014 Hal 193) menyatakan

bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Mahmudi (2010 Hal 20) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: faktor personal atau individual yang meliputi disiplin kerja dari para pegawai. Upaya peningkatan kinerja dari seorang pegawai harus di mulai dari terciptanya disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena semakin baik disiplin dari seorang pegawai dapat memberikan dampak positif bagi terciptanya kinerja yang maksimal dari seorang pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat, hasil nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 9,389 dan nilai t-tabel 1,677 maka dapat disimpulkan bahwa t-hitung > t-tabel ($9,389 > 1,677$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Hasil penelitian tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Saripuddin & Handayani (2017), Saripuddin & Silvy (2019) dan Jufrizen (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja seorang pegawai, dengan demikian semakin baik disiplin kerja dari pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

4.6.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Sunyoto (2013 Hal 137) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Pelatihan pegawai merupakan salah faktor yang dapat mendorong terciptanya kompetensi yang dapat memberi dampak positif pada kinerja dari para pegawai. Pelatihan menjadi suatu keharusan bagi suatu organisasi, karena pegawai tentu sulit untuk secara langsung memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya pelatihan, karyawan terdorong untuk lebih inovatif lagi dengan materi-materi yang disampaikan oleh pemateri, tidak hanya itu karyawan juga mendapat pengalaman baru pula dari program pelatihan yang diadakan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan untuk lebih menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat, hasil t-hitung untuk variabel pelatihan sebesar 2.950 lebih besar dari nilai t-tabel 1.677 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung (2018), Syahputra & Jufrizen (2019) dan Usman, Rambe & Jufrizen (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin terdidik dan terlatih seorang pegawai maka semakin tinggi pula kualitas

individu dan kemampuan dari para pegawai dan hal ini akan memberikan dampak bagi kinerja pegawai tersebut. Semakin terdidik dan terlatih seorang pegawai ini akan memberikan dampak bagi hasil kerja yang diberikan oleh seorang pegawai.

4.6.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat, hasil *f*-hitung diperoleh sebesar 55,487 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai *f*-tabel pada alpha 5% adalah 3.19, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansinya $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan secara bersama–sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Hasil *R-Square* sebesar 0,698, hal ini berarti bahwa 69,8% variasi nilai kinerja pegawai ditentukan oleh peran dari variasi nilai disiplin kerja dan pelatihan sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai disiplin kerja dan pelatihan dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebesar 69,8% sementara 31,2% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerjaberpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.
2. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.
3. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat diharapkan melakukan pengawasan secara berkesinambungan guna meningkatkan disiplin kerja dari para pegawai.

2. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat ke depannya diharapkan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya.
3. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat diharapkan memperhatikan kinerja dari para pegawai dan melakukan evaluasi kinerja secara rutin agar ke depannya kinerja pegawai dapat meningkat

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melaksanakan penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang peneliti alami dan dapat menjadi faktor yang dapat di perhatikan lagi oleh peneliti-peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan penelitiannya karena penelitian nya ini tentu memiliki kekurangan yang perlu di perbaiki ke depannya. Beberapa keterbatasan penelitian yaitu :

1. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 104 orang tentu sangat terbatas untuk memberikan gambaran tentang keadaan yang sebenarnya.
2. Dalam proses dalam pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui tanya jawab dengan kuesioner, belum menunjukkan realitas yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemahaman responden atas pertanyaan yang ada dalam kuesioner, kemudian responden cenderung memberikan jawaban yang tidak beresiko terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, pp. 263–276.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR), 1(1)*, pp. 461–464.
- Azhar, M. E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rs. Dr. Gl. Tobing Ptp Nusantara Ii Tanjung Morawan. *Seminar Nasional Ekonomi IV, 1(1)*, 1–3.
- Azhar, M. E., & Fatimah, A. (2022). The Effect of Work Placement and Motivation On Employee Performance at Perum Bulog, Pematang Siantar Branch. *Journal of International Conference Proceedings (JICP), 5(2)*, 313–323.
- Azhar, M. E., & Meijiriani, A. D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1)*, 46–60.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Busro, M. (2018). *eori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, A., & Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen, 1(1)*, 46–58.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hardjanto, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 7(1), 220–237.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus : Teori, Desain,. Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181-195.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Hakim, F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Maharani, S., & Effendy, A. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang. *Jurnal Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1–7.

- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: STIE YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy, W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Muis, M. R., & Saripuddin, J. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 275–288.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Langkat, 1(1).
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64.
- Nitisemito, A. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, 1(2), 665-670.
- Revida, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur di Indonesia*. Medan: FISIP Universitas Sumatera Utara.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2010). *Perilaku Organisasi : Edisi Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Indeks.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Saripuddin, J., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Sedarmayanti, S. (201). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen Evaluasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun. Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Situmorang, S., & Lutfi, M. (2012). *Analisis Data : Untuk Riset. Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Suryani, L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 73–84.

- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tampubolan, I. G. (2019). Pengaruh Pelatihan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan (Layanan Jasa). *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 24–34.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 13(1), 298–306.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Wibowo, W. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan, W. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.