

# ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KEDISIPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (DPPKAD) PEMKOT BATU

Mohammad Dullah, SE., MM  
Dosen Fakultas Ekonomi  
Universitas Wisnuwardhana Malang

## Abstract

*A company is a place where the employees survive their life and to reach their hope to fulfill their own and their families needs. Thus, the company should give best service for its employees. The company built to get profit from the products or service which were it have made. Moreover, for long-term period, the company should attempt to increase and to develop its business position in order to join high business challenging. To reach that objective, the company should develop its product's or service's quality which were the company have made by inceasing its employees' performance. The inceasing of employees' dicipline. Based or the explanation above, attempts to make a title "An Analisis of Effect of Training and Discipline to the Employees' performance at Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemkot Batu". This research is done to detect training variable influence ( $X_1$ ) and Discipline variable ( $X_2$ ) towrds empyee performance,. This watchfulnee kind eksplanatori with sample 100 respondents. Based on calculation result that done by means of help prodgram amos ver. 5.0 know training variable, discipline and employee performance produces regression weight (facto loading) statistically significance (sig. < 0.001). this matter shows that each indicator from training variable, discipline and ekmployee performance significant. From analysis result shows each value constuct reliability (cr) > 0.70 that mean that overall training varialbe indicator, discipline and empyee performance reliabel and from validity test result is known that as a whole factor loadings statistically sig. < 0.05 so that infrential that is factor overall for training variable, discipline and empyee performance valid.*

*Analysis result uses uji-t show that refression weight from  $X_1$  that is  $\gamma_1 = 0.0119$ , 0.05. thereby inferential that found influence significant training variable towards employee performance at Dinas Pendarapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemkot Batu. Analysis result uses uji-t show that regression weight from  $X_2$  that is  $\gamma_1 = 0.00431$  < 0.05. tereby inferential that found influence significant discipline variable towards employee performance at Dinas Pendarapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemkot Batu.*

**Key words :** *Training, Discipline, Performance Employees*

## Pendahuluan

Perusahaan didirikan dengan tujuan memperoleh laba dari produk

ataupun jasa yang dihasilkan. Disamping itu dalam jangka panjang perusahaan harus berusaha

meningkatkan dan memantapkan posisi usahanya ditengah-tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Karyawan yang baru dipekerjakannya biasanya memerlukan pelatihan sebelum mereka mulai pekerjaan mereka. Karyawan senior juga memerlukan pelatihan untuk tetap siap menghadapi tuntutan pekerjaan dan perlu mempersiapkan diri untuk rotasi dan kenaikan pangkat.

Pentingnya pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkannya kinerja para pegawai. Kinerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan. Pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya (Notoatmodjo, 2003:30-31). Adapun manfaat yang diharapkan setelah diadakan pelatihan kerja karyawan yaitu karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, dapat meningkatkan semangat kerja, dapat meningkatkan pengetahuan, meningkatkannya kerja sama antar karyawan, mengurangi kesalahan dalam bekerja dan karyawan dapat mengembangkan diri untuk meningkatkan prestasi kerja.

Kita perlu menyadari bahwa masyarakat Indonesia belum berada pada tingkat disiplin yang baik, meskipun pemerintah sudah mencanangkan Gerakan Disiplin

Nasional (GDN) pada 20 Mei 1995 sampai sekarang kita masih terus berupaya meningkatkan disiplin diri mengingat saat ini kita sudah menjadi bagian masyarakat dunia dalam era perdagangan bebas, globalisasi dan informasi. Karena bagaimanapun seluruh bagian dan rencana kegiatan akan sia-sia adanya jika tidak terbentuk sikap dan sifat disiplin ada setiap pekerja dan atau elemen-elemen yang ada pada perusahaan tersebut. Pribadi yang berdisiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggungjawab memenuhi kewajibannya, mata hati dan profesinya terarah pada hasil yang akan diraih (*achievement*) sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi yang menantang, merekapun mempunyai daya adaptabilitas atau keluwesan untuk menerima inovasi atau gagasan baru, daya adaptabilitasnya sangat luwes dalam menanggapi berbagai perubahan yang menekan, dan tidak menutup terhadap gagasan-gagasan baru yang bersifat inovatif.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2005:67). Seorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang kinerja karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang kinerja karyawan juga diperlukan pula bila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seseorang berkinerja buruk, padahal sistem atau peralatan yang digunakan tidak memenuhi syarat. Kinerja merupakan pemegang

peranan penting dalam suatu organisasi. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka diperlukan pelatihan na penerapan kedisiplinan secara baik dan benar sehingga kemampuan dari pegawai akan semakin meningkat dan pekerjaan yang dilakukan tepat pada waktu yang telah dijadwalkan serta sesuai dengan kriteri yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penelitian ini memfokuskan diri untuk Menganalisis Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu.

## **Tinjauan Pustaka**

### **1. Hasil penelitian terdahulu**

Fitria (2007) dalam penelitiannya yang berjudul “Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Bagi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang” menyimpulkan bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan yang diadakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang 68.8% sudah baik. Program pendidikan dan pelatihan juga sudah sesuai dengan kebutuhan, walaupun penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan sudah baik, Badan Kepegawaian Daerah masih mengalami sedikit kendala-kendala. Kendala tersebut yaitu dari segi peserta dan widyasiwara. Adanya peningkatan kinerja pegawai setelah diadakannya pendidikan dan pelatihan jabatan dapat

dinilai dari hasil pekerjaan pegawai yang lebih baik.

Wuryantriyogo (2006) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Program Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 17025 (Studi pada Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barag dan Lembaga Tembakau, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur)” hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa secara variabel pelatihan, karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan memiliki pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan, dan variabel komitmen karyawan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Tinjauan Teori**

#### **a. Pelatihan**

Menurut Gomes (2003:197) pelatihan adalah setiap usah aut memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu perkjaan ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Menurut Handoko (19952:104) Pelatihan “*training*” dimaksudkan untuk memperbaiki penugasan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin”.

Sedangkan menurut Simamora (1997:345) menyatakan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dicancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang”.

Menurut Panggabean (2004:41) mengemukakan bahwa pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan diatas penelitian dapat menyimpulkan bahwa Pelatihan (*training*) merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan secara rutin dan terinci dalam upaya meningkatkan keterampilan dan performansi kerja tertentu.

#### b. Kedisiplinan

Menurut Abduh, dalam Shihab (2002:497) menyatakan bahwa disiplin itu berarti kesediaan dan keteguhan dalam menghargai dan memanfaatkan waktu dengan baik. Sedangkan menurut Sunny (2007) kata disiplin berasal dari bahasa Yunani dari akar kta yang berarti “menggenggam” atau “memegang erat”. Kata ini sesungguhnya menjelaskan orang yang bersedia menggenggam hidupnya dan mengendalikan seluruh bidang kehidupan yang membawanya kepada kesuksesan atau kegagalan.

Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:15) mengungkapkan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Menurut Davis (2002:112) mengatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada uapay membernarkan dan melibatkan pengetahuan-

pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seserooragn menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari sini peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah kemampuan untuk memegang erat waktu, peraturan, nilai-nilai dan hukum yang berlaku secara wajar, serta mengendalikan seluruh bidang yang membawanya kepada kesuksesan dan kegagalan.

#### c. Kinerja karyawan

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Anwar P.M., 2005:67).

Menurut Maryoto (2000:81) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersma. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) dalam Zainul, Handoyo, dan Subagus (2008:02) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja jgua dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang

dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

### 3. Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub> = Materi pelatihan, kemampuan pelatih, metode pelatihan, dan waktu pelatihan sebagai indikator dari variabel pelatihan secara signifikan, reliabel dan valid pada karyawan Dinas Pendapatan, pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemkot Batu.

H<sub>2</sub> = Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan sebagai indikator dari variabel kedisiplinan secara signifikan, reliabel dan valid pada karyawan Dinas Pendapatan, pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemkot Batu.

H<sub>3</sub> = Kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi yang diperlukan, dipercaya sebagai indikator dari variabel kinerja karyawan secara signifikan, reliabel dan valid pada karyawan Dinas Pendapatan, pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemkot Batu.

H<sub>4</sub> = Variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan, pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemkot Batu.

H<sub>5</sub> = variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan, pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemkot Batu.

### Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang digunakan untuk menguji hipotesis

tentang adanya hubungan variabel (sebab akibat). Dalam penelitian eksplanatori persoalan dirumuskan dengan jelas dalam bentuk hipotesis tersebut (Singarimbun, 1995:5). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu yang berjumlah 211 Orang. Menurut Arikunto (2002:109) sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila jumlah populasi yang akan diambil sebagai sampel yang diambil kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian populasi, apabila jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% sampai dengan 15%, 20% sampai dengan 25% atau lebih. Berdasarkan kriteria tersebut diambil sampel sebanyak 100 orang karyawan.

Variabel bebas (eksogen) dalam penelitian ini adalah variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan variabel kedisiplinan (X<sub>2</sub>), sedangkan untuk variabel terikat (indogen) adalah variabel kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan objek penelitian sumber data ini ditulis menggunakan dua sumber yakni data primer dan data sekunder. Sedangkan untuk pengumpulan datanya dilakukan dengan metode Kuesioner dan Dokumentasi.

Pengukuran terhadap data variabel menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2002:86) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Arikunto (2002:87) jawaban responden dapat dibagi menjadi 5 kategori : 1) Sangat setuju (Skor 5); 2) Setuju (Skor 4); 3) Ragu-

ragu (Skor 3); 4) Tidak Setuju (Skor 2); 5) Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Metode analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang berbentuk uraian-uraian secara deskriptif sebagai hasil dari interpretasi data melalui penilaian-penilaian kuantitatif/ statistik. Analisis data statistik deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi jawaban responden setiap variabel dari hasil rekapitulasi jawaban kuesioner, serta prosentase (%) dari rata-rata (*mean*). Sebagaimana telah diuraikan di atas, untuk mempermudah interpretasi data statistik maka dalam penelitian ini digunakan penilaian skala tingkat atau *skala likert*.

Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu Menggunakan model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling* atau SEM). Suja'i (2007:57) mengatakan bahwa "*Structural Equation Modeling* (SEM) adalah pemodelan yang menganalisis hubungan kausalitas antara variabel indikator dengan variabel konstruk, variabel konstruk yang satu dengan variabel konstruk lainnya dalam persamaan linier *Structural Equation Modelling* (SEM)". Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), dilakukan untuk menjelaskan secara menyeluruh hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian. SEM digunakan bukan untuk merancang suatu teori, tetapi lebih ditujukan untuk memeriksa dan membenarkan suatu model. Oleh karena itu, syarat utama menggunakan SEM adalah

menyusun suatu model hipotesis yang terdiri dari model struktural dan model pengukuran dalam bentuk diagram jalur yang berdasarkan justifikasi teori dan hasil penelitian.

Untuk menguji dilanggar/tidaknya asumsi normalitas, maka dapat digunakan nilai statistik z untuk skewness dan kurtosisnya. Dengan rumus :

$$Z_{skewness} = \frac{skewness}{\sqrt{\frac{24}{n}}}$$

Dimana N merupakan ukuran sampel. Nilai statistik z untuk kurtosisnya dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Z_{kurtosis} = \frac{kurtosis}{\sqrt{\frac{24}{n}}}$$

Hipotesis yang menyatakan bahwa indikator sebagai pengukur Konstruk yang baik dilakukan dengan : (1) Uji Unidimensionalitas Indikator dengan Konstruk menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan memperhatikan *Goodness of Fit Index* (GFI). Indikator memiliki kesamaan dimensi dengan konstruksinya bila GFI > 0,90. (2) Uji Reliabilitas Indikator dilakukan pada masing-masing konstruk, dengan menggunakan *Construct Reliability* (CR.) atau *Variance Extract* (VE). Indikator adalah reliabel sebagai pengukur konstruksinya bilamana CR>0,70 dan VE>0,50. (3) Uji validitas Indikator dilakukan dengan t-test dengan memperhatikan signifikansi *regression weight* (faktor loading). Bilamana signifikansi faktor loading < 0,05 maka indikator dinyatakan valid.

Hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja

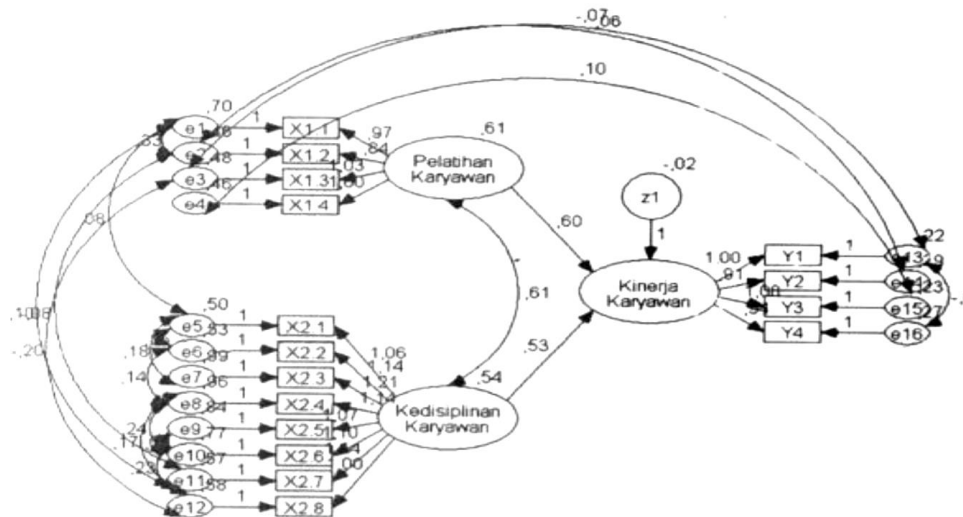
Karyawan diuji dengan menggunakan t-test. Pengaruh tersebut nyata bilamana *regression weight* (faktor loading) variabel yang bersangkutan memiliki signifikansinya  $< 0,05$ .

Pengujian SEM dihasilkan sebagai model yang baik dilakukan dengan memperhatikan : (1) *Sample Covariance Matrix* secara statistik tidak berbeda dengan *Implied Covariance Matrix*. Alat statistik ujinya adalah *Chi square* (CMIN) dengan *Critical Value*  $p = 0.05$ . Model dikatakan baik bilamana *Chi square*-statistik memiliki *probability*  $p > 0.05$ . (2) *Sample Covariance Matrix* tidak berbeda dengan *Population Covariance Matrix*. Uji kesamaan matriks kovarians ini menggunakan alat statistik *Root Mean Square Error Approximation* (RMSEA) dengan *Critical Value*  $p = 0.08$ . Model dikatakan baik (*Sample*

*Covariance Matrix* secara statistik tidak berbeda dengan *Population Covariance Matrix*) bilamana RMSEA-statistik mempunyai *probability*  $p > 0.05$ . (3) Ketepatan model dalam menghasilkan *Sample Covariance Matrix*. Statistik pengukurnya adalah *Goodness of Fit Index* (GFI) dan *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) dengan *Critical Value*  $< 0.900$ . Model dikatakan baik (tepat dalam menghasilkan *Sample Covariance Matrix*) bilamana GFI-statistik  $> 0.900$  dan AGFI-statistik  $> 0.900$ . (4) Nilai setiap Standardized Residual Covarian Matrix  $< 2.58$ .

### Hasil dan Pembahasan

Diagram jalur *Structural Equation Modeling* (SEM) original hasil analisis yang menggambarkan pengaruh variabel pelatihan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :



Goodness of Fit:  
 Chi Square :72,146  
 Probability :.839  
 RMSEA :.000  
 AGFI :.873  
 GFI :.921  
 TLI :1,015  
 CFI :1,000  
 NFI :.945

### Persamaan Pengukuran dan Struktural

Untuk persamaan pengukuran (*measurement equation*) dan persamaan struktural (*structural equation*) dengan signifikansi *regression weight* (\*\*\*)=signifikansi < 0,01 dan \*\* = signifikansi < 0.05) sebagai berikut :

1. Pelatihan karyawan
  - a.  $X_{1.1} = 0.9710^{***} X_1 + e_1$
  - b.  $X_{1.2} = 0.8431^{***} X_2 + e_2$
  - c.  $X_{1.3} = 1.0283^{***} X_3 + e_3$
  - d.  $X_{1.4} = X_1 + e_4$
2. Kedisiplinan karyawan
  - a.  $X_{2.1} = 1.0644^{***} X_2 + v_1$
  - b.  $X_{2.1} = 1.1409^{***} X_2 + v_2$
  - c.  $X_{2.1} = 1.2092^{***} X_2 + v_3$
  - d.  $X_{2.1} = 1.1369^{***} X_2 + v_4$
  - e.  $X_{2.1} = 1.0744^{***} X_2 + v_5$
  - f.  $X_{2.1} = 1.1003^{***} X_2 + v_6$
  - g.  $X_{2.1} = 1.1446^{***} X_2 + v_7$
  - h.  $X_{2.3} = X_2 + v_8$
3. Kinerja karyawan
  - a.  $Y_1 = Y + w_1$
  - b.  $Y_2 = 0.9081^{***} Y + W_2$
  - c.  $Y_2 = 1.0797^{***} Y + W_3$
  - d.  $Y_2 = 0.9446^{***} Y + W_2$
4. Persamaan Struktural
 
$$Y = 0.6030^{***}X_1 + 0.5349^{***}X_2 + U$$

### Assessment of Normality

Hasil analisis asumsi normality sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Assessment of normality**

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y4	1,000	5,000	-0,777	-3,172	0,470	0,960
Y3	1,000	5,000	-0,843	-3,442	0,300	0,612
Y2	1,000	5,000	-0,790	-3,226	0,571	1,166
Y1	1,000	5,000	-0,799	-3,262	0,642	1,310
X2.1	1,000	5,000	-1,357	-5,539	1,632	3,331
X2.2	1,000	5,000	-1,471	-6,007	1,644	3,355
X2.3	1,000	5,000	-1,150	-4,685	0,108	0,221
X2.4	1,000	5,000	-1,228	-5,011	0,384	0,785
X2.5	1,000	5,000	-1,231	-5,026	0,498	1,016
X2.6	1,000	5,000	-1,250	-5,103	0,588	1,200
X2.7	1,000	5,000	-1,234	-5,038	0,747	1,525
X2.8	1,000	5,000	-0,769	-3,138	-0,034	-0,070
X1.1	1,000	5,000	-1,090	-4,450	0,740	1,510
X1.2	1,000	5,000	-0,963	-3,930	1,108	2,261
X1.3	1,000	5,000	-1,183	-4,828	1,140	2,326
X1.4	1,000	5,000	-0,795	-3,246	0,353	0,722
Multiv.					75,827	15,797

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Critical Ratio Statistik* (CR) = 15.797 < 2.58 menunjukkan secara multivariat data berdistribusi normal.

### Evaluasi Multikolinieritas

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan *determinant of sample covariance matrix* sebesar 2.8072. oleh karena *Determinant of sample covariance matrix* jauh dari angka 0 (Nol), maka dapat dikatakan bahwa asumsi multikolinieritas tidak dilanggar.

### Pengujian Model

**Tabel 2**  
**Kriteria Goodness of fit**

Model Fit	Syarat	Hasil	Ket.
Chi square	Diharapkan Kecil	72,146	Baik
DF	Positif	85	Baik
CMIN/DF	≤2,00	0,849	Baik
P	≥0,05	0,839	Baik
RMSEA	≤0,08	0,000	Baik
GFI	≥0,90	0,921	Baik
AGFI	≥0,90	0,873	Marginal
TLI	≥0,95	1,015	Baik
CFI	≥0,94	1,000	Baik
NFI	≥0,95	0,945	Baik

Berdasarkan tabel 2 berkaitan dengan kriteria diatas, model yang diajukan oleh penelitian mempunyai DF sebesar 85 yang berarti positif yang memenuhi syarat sebagai model yang fit. Nilai *probabilitas* levelnya sebesar 0,849 yang berarti bahwa nilainya berada di atas batas minimal yang disyaratkan yaitu 0,05. Nilai RMSEA, GFI, TLI, CFI, NFI untuk model tersebut menunjukkan bahwa model tersebut fit. Sedangkan untuk nilai AGFI sebesar 0,873 (≤ 0,90) menjelaskan bahwa model yang peneliti usulkan bersifat baik.

### Pengujian Persamaan Struktural

Persamaan struktural hasil analisis yang menunjukkan hubungan antara variabel pelatihan



dan kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu sebagai berikut :

$$Y = 0.6030***X_1 + 0.5349***X_2 + U$$

Hasil analisis uji-t menunjukkan bahwa *regressino weight* dari variabel pelatihan ( $X_1$ ) yaitu  $\gamma_1 = 0.0119 < 0.05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu diperlukan pelatihan-pelatihan yang dilakukan secara konsisten, baik dan benar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2007), Wuryantriyogo (2006), dan Saputra (2006).

Hasil analisis menggunakan uji-t menunjukkan bahwa *regression weight* dari  $X_2$  yaitu  $\gamma_2 = 0.0431 < 0.05$ . dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu diperlukan kedisiplinan yang baik

dari semua pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wuryantriyogo (2006).

### **Pembahasan :**

Tujuan dari pelatihan salah satunya adalah untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang teknis, jadi semakin tinggi tingkat kecakapan karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja dalam sebuah organisasi/perusahaan tersebut.

Pelatihan (*training*) merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan secara rutin dan terinci dalam upaya meningkatkan keterampilan dan performansi kerja tertentu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu, sehingga tujuan dari diterapkannya metode pelatihan terhadap karyawan di lingkungan tersebut berhasil dengan baik hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (1992) yang menyatakan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Hasibuan (2001:68) yang mengemukakan bahwa latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Pelatihan yang dilakukan dilingkungan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu

berjalan dengan konsisten sehingga peningkatan kinerja sangat dirasakan, meskipun ada banyak hal yang perlu untuk ditindak lanjuti dimana ada sebagian dari karyawan dilingkungan tersebut yang berfikir pelatihan yang dilakukan oleh dinas terkait hanya untuk membuang dana tersisa sehingga kurang bersemangat mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh Pemkot Batu, akan tetapi secara keseluruhan metode ini terbukti mampu meningkatkan kinerja, karyawan menjadi lebih efisien dalam pekerjaan dan membantu karyawan baru untuk lebih cepat menjadi kompeten dalam bidang pekerjaan yang dilakukan di dilingkungan Dinas DPPKAD Pemkot Batu.

Hasil ini juga didukung oleh pendapat yang dilakukan oleh Simamora (1997:346) yang mengatakan bahwa tujuan pelatihan adalah sebagai berikut : (1) Memperbaiki kinerja karyawan. (2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. (3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. (4) Membantu memecahkan pramasalahan operasional. (5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi. (6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. (7) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2007), Wuryantriyogo (2006), dan Saputra (2006).

Salah satu bentuk terciptanya sebuah disiplin kerja yang baik bagi pegawai adalah dengan adanya inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk

ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Dari beberapa pendapat dapat dijelaskan bahwa disiplin adalah kemampuan untuk memegang erat waktu, perturan, nilai-nilai dan hukum yang berlaku secara wajar, serta mengendalikan seluruh bidang yang membawanya kepada kesuksesan dan kegagalan.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu, hal ini dapat dilihat dari terlaksananya semua program-program yang telah direncanakan oleh dinas terkait sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Hasibuan (2005:198) bahwa kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting menjadi tolok ukur untuk mengukur / mengetahui apakah fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak, jadi kedisiplinan karyawan mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik.

### **Simpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut : (a) Materi pelatihan, kemampuan pelatih,

metode pelatihan, dan waktu pelatihan sebagai indikator dari variabel pelatihan secara signifikan, reliabel dan valid pada karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu. (b) Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat/pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan sebagai indikator dari variabel kedisiplinan secara signifikan, reliabel dan valid pada karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu. (c) Kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi yang diperlukan, dipercaya/ diandalkan sebagai indikator dari variabel kinerja karyawan secara signifikan, reliabel dan valid pada karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu. (d) Variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu. (e) Variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu.

#### **Keterbatasan Penelitian**

(a) Dalam penelitian ini sampel yang digunakan menggunakan teknik random sampling sehingga masih terdapat bias dalam hasil penelitian. (b) Variabel yang digunakan (Pelatihan dan Kedisiplinan Karyawan) sehingga tidak dapat mengetahui lebih banyak lagi variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **Saran**

(a) Mengingat pentingnya kedisiplinan dan pelatihan pada karyawan hendaknya PEMKOT BATU lebih meningkatkan pelatihan-pelatihan dan menggalakkan kedisiplinan secara baik dan benar agar nantinya akan memberikan kontribusi yang baik bagi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) PEMKOT Batu. (b) Untuk penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian dan mencari informasi tentang pengaruh pelatihan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan hendaknya melibatkan variabel lain yang dimungkinkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2002. *Prosedur Penelitian*. Edisi V, Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survey, Edisi revisi*. LP3ES, Jakarta.
- Fitria, Yogyasari, 2007. *Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Bagi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang*. Tesis, Tidak dipublikasikan. Fakultas

- Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Gomes, Carose, Faustino, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Shihab, Quraisy, 2002. *Pesan, Kesan dan Kesaksian Al-Qur'an*. Tafsir Al-Misbah, Lentera Hati, Vol. 15. Jakarta.