

## PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI JAWA TENGAH)

**Theda Arafa Dewangga, Edy Rahardja<sup>1</sup>**

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### **ABSTRACT**

*Along with the development of the times, the practice and theory of human resources also experienced development. These developments require employees for individuals to think creatively, work quickly, and precisely to become individuals who are able to compete. In addition, training, work discipline, and competence in an organization are also things that can affect employee performance. This study aims to determine the effect of training, work discipline, and competence on employee performance at the Communication and Information Office of Central Java Province. This study uses quantitative methods. The sample in this study were employees of the Department of Communication and Information of Central Java Province as many as 156 people. The data obtained came from distributing questionnaires. The method of data analysis in this study used the multiple linear regression analysis method using the SPSS application. The results of this study indicate that training, work discipline, and competence have a significant positive effect on employee performance at the Communication and Information Office of Central Java Province.*

**Keywords:** *training, work discipline, competence, employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia menjadi faktor penting pada organisasi atau perusahaan. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia bagi organisasi meliputi perencanaan kebutuhan SDM, *staffing* sesuai kebutuhan organisasi, penilaian kinerja, perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja, dan pencapaian efektifitas hubungan kerja (Priyono, 2010).

Manajemen sumber daya manusia juga menjadi faktor penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Sumber daya manusia pada lembaga pemerintahan diharapkan menjadi pilar utama dalam penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini menjadi tantangan bagi lembaga pemerintahan dalam melaksanakan fungsi dan tugas pokok lembaga serta memenuhi tuntutan masyarakat akan profesionalisme kinerja lembaga dan aparatur sipil negara (ASN) demi terwujudnya *good governance government*. Karena birokrat sebagai salah satu unsur

---

<sup>1</sup> *Corresponding author*

---

kekuatan daya saing bangsa harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi pencapaian tujuan (Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012). Suatu instansi akan menetapkan target kinerja yang harus dicapai oleh karyawan baik secara individu ataupun organisasi. Penilaian akan kinerja karyawan rutin dilakukan untuk mengetahui apakah karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Dearnly dan Hetharie (2021) menemukan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia cabang Binjai. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang efektif terhadap pekerjaan karyawan sehingga kinerja karyawan pun meningkat dan tujuan organisasi tercapai. Namun, hasil temuan penelitian lain oleh Husna, Suarman, dan Ngadlan (2016) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. Pelatihan yang diikuti oleh karyawan malah menyebabkan turunnya kinerja. Kegiatan pelatihan baik dalam proses pelatihan, materi, maupun dari pemateri yang menyampaikan perlu diperhatikan sehingga tujuan dilakukannya pelatihan dapat meningkatkan kinerja.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh pelatihan dan pengembangan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Penyelenggaraan pelatihan merupakan salah satu aspek penting bagi karyawan dan instansi. Pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan salah satu bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapi, sehingga keahlian dan keterampilan serta perilaku karyawan meningkat. Pelatihan diharapkan meningkatkan kemampuan, kompetensi, ketrampilan, produktivitas organisasi, dan kinerja pegawai menjadi baik yang kemudian akan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam setiap bidang kerja, dan akan membawa kesuksesan bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Penelitian Edy dan Risambessy (2018) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon, Dearnly dan Hetharie (2021) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Binjai, Esthi dan Savhira (2019) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT. Lestarindo Perkasa, Jeffrey dan Ruliyanto (2017) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Agro Logistics, dan Mangkunegara dan Waris (2015) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida.

**H1 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian Edy dan Risambessy (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon, Dearnly dan Hetharie (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Binjai, Esthi dan Savhira (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lestarindo Perkasa, Jeffrey dan Ruliyanto (2017) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Agro Logistics, dan Mangkunegara dan Waris (2015) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida

### **H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah**

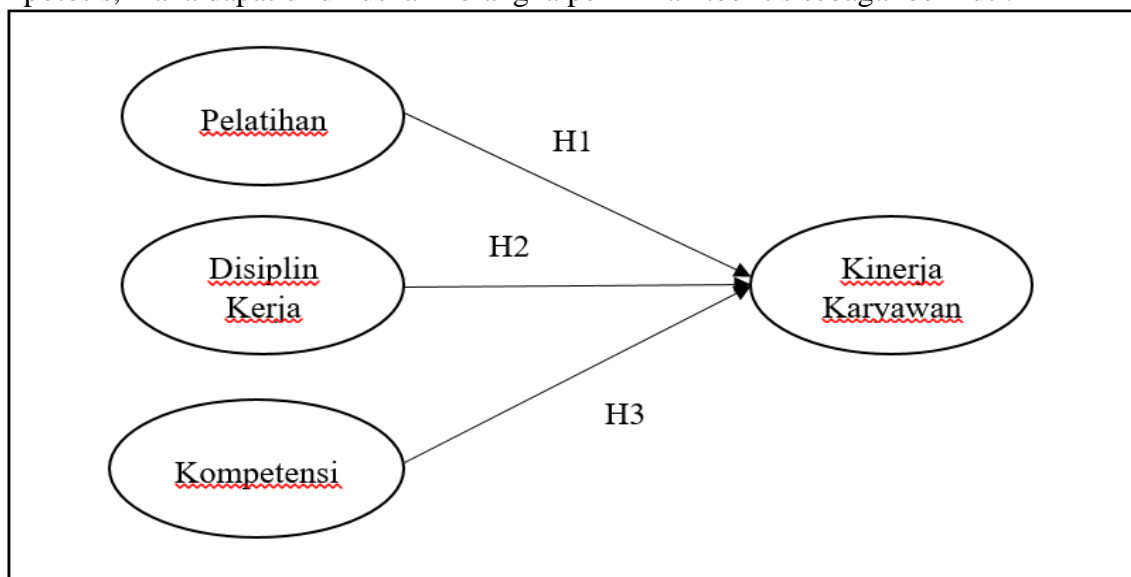
### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian Edy dan Risambessy (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon, Dearnly dan Hetharie (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Binjai, Esthi dan Savhira (2019) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lestarindo Perkasa, Jeffrey dan Ruliyanto (2017) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Agro Logistics, dan Mangkunegara dan Waris (2015) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida.

### **H3 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah**

### **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

Berdasarkan Penelitian terdahulu, hubungan antara variabel dan perumusan hipotesis, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat kausal (sebab-akibat). Desain penelitian kausal digunakan untuk membuktikan hubungan sebab dan akibat dari beberapa variabel. Penelitian kausal menggunakan model penelitian yang menggunakan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat pada situasi yang telah direncanakan (Sugiyono, 2015). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner.

## Populasi Dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah sebanyak 257 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik pendekatan *probability sampling* dimana teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota atau unsur populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. *Probability sampling* dengan menggunakan jenis *simple random sampling* yang mana semua individu dalam populasi diberikan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel dan dan semua posisi pekerjaan yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah diberi kesempatan untuk menjadi anggota sampel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji R

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .746 | .557     | .548              | 1.844                      | 1.452         |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, besarnya nilai uji R pada penelitian ini adalah sebesar 0,548. Artinya, variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 0,548 atau 54,8% , sedangkan sisanya sebanyak 0,452 atau 45,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

### Uji F

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| 1     | Regression | 649.163        | 3   | 216.388     | 63.611 | .000 |
|       | Residual   | 517.062        | 152 | 3.402       |        |      |
|       | Total      | 1166.224       | 155 |             |        |      |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, didapatkan nilai F hitung senilai 63,611 yang lebih besar daripada 2,27 dan nilai signifikansi yang senilai 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan dan variabel independen pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel minat beli.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | .903       | 1.001                     |      | .902  | .369 |
|       | Pelatihan                   | .232       | .053                      | .264 | 4.363 | .000 |
|       | Disiplin_Kerja              | .271       | .054                      | .314 | 5.022 | .000 |
|       | Kompetensi                  | .456       | .073                      | .382 | 6.220 | .000 |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,903 + 0,232 + 0,271 + 0,456 + e$$

Terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini, yang dijabarkan sebagai berikut ini:

### **H1: Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan variabel pelatihan memiliki nilai t hitung 4,363 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,975 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja. Maka H1 terbukti.

### **H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung 5,022 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,975 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Maka H2 terbukti.

### **H3: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan variabel kompetensi memiliki nilai t hitung 6,220 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,975 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan

bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Maka H3 terbukti.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. Pelatihan yang diikuti oleh karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja karyawan juga meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. Karyawan dengan kedisiplinan yang tinggi
3. Kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. Kesesuaian jabatan dengan kompetensi dari karyawan menyebabkan pekerjaan tersebut diselesaikan dengan baik dan benar, yang merupakan salah satu bentuk baiknya kinerja karyawan.

### **Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil pada penelitian ini, terdapat saran yang bisa dijadikan bahan pertimbangan pengambilan keputusan untuk Dinas Komunikasi dan Informatika dalam meningkatkan kinerja pegawainya, yakni sebagai berikut:

1. Karena indikator metode pelatihan (P4) memiliki nilai indeks yang paling rendah, maka metode pelatihan yang dilakukan perlu diperhatikan. Metode pelatihan yang tepat akan mudah dimengerti dan dipahami oleh pegawai. Salah satu metode yang bisa diterapkan pada kondisi seperti ini pelatihan secara *online* atau daring juga bisa dilakukan untuk memudahkan pegawai dalam mengikuti pelatihan tanpa harus datang ke tempat pelatihan apabila diadakan di luar daerah. Selain itu, bagian SDM bisa menyusun daftar pelatihan yang dibutuhkan oleh tiap divisi, dengan berkonsultasi dengan kepala masing-masing divisi, agar pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan kriteria peserta pelatihan. Untuk materi pelatihan karyawan dapat disusun bersama dengan instruktur/pemateri sehingga sesuai dengan pelatihan yang diadakan.
2. Karena indikator kehadiran (DK4) memiliki nilai indeks yang paling rendah, maka penting untuk mendisiplinkan kehadiran pegawai seperti tidak terlambat masuk

kerja dan tidak pulang awal sebelum jam kerja berakhir. Presensi secara online juga perlu dilakukan bagi pegawai yang WFH. Pemberian sanksi bagi pegawai yang terlambat juga bisa diterapkan agar pegawai tidak terlambat lagi. Selain itu, sebagai upaya mendisiplinkan pegawai masing-masing pimpinan atau kepala divisi harus melakukan pengawasan atau pemantauan terhadap pegawai masing-masing divisinya, dengan cara melakukan evaluasi mengenai pelanggaran yang terjadi, seperti jam kerja, absensi, kerapian, tutur kata, dan sebagainya secara berkala.

3. Karena indikator pemahaman (K2) memiliki nilai indeks yang paling rendah, perlu untuk meningkatkan pemahaman pegawai akan tugas dan tanggungjawabnya. Penekanan terhadap SOP perlu dilakukan agar pegawai paham akan alur kerja tugasnya sehingga seiring berjalannya waktu akan terbiasa dengan tugasnya. Selain itu, untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai maka perlu dilakukan pelatihan, pengembangan karir, serta bimbingan dan arahan langsung dari atasan terhadap bawahannya dalam menjalankan tugasnya.

### **Saran Untuk Penelitian Mendatang**

Terdapat juga saran untuk penelitian mendatang dengan bahasan yang serupa dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Menggunakan variabel atau indikator lain dalam mengukur kinerja karyawan.
2. Melakukan penelitian dengan objek yang berbeda seperti di instansi atau dinas lain.

### **REFERENSI**

- Dearnay, E., & Hetharie, S. C. (2021). The Influence of Competence, Training and Work Discipline on Employee Performance of PT. Pos Indonesia (Persero), Binjai Branch Essay 2021. *Jurnal Mantik*, 5(1), 15–25.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Edy, L., & Risambessy, A. (2018). Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon. *Jurnal SOSOQ*, 6(1).
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The Influence of Work Training, Competence, and Discipline of Work on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of*

*Research in Business, Economics, and Education, 1(2).*

Husna, A. M., Suarman, & Ngadlan. (2016). Pengaruh Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa, 3(1)*, 1–10.

Jeffrey, I., & Ruliyanto. (2017). The Effect of Competence , Training and Work Discipline towards Employees ' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics). *International Journal of Business and Management Invention, 6(7)*, 77–86.

Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 211*.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>

Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.