

Pengaruh Disiplin, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Propinsi Banten

Encep Saefullah ¹
Ardi Hidayat ²

E-mail: encep.saefullah@binabangsa.ac.id ¹
E-mail: ardi.hidayat@binabangsa.ac.id ²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa^{1,2}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Disiplin, Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja PNS di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan deskriptif asosiatif atau korelasional. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 69 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja PNS. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja PNS. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja PNS. Disiplin, Pelatihan, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja PNS di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten.

Kata Kunci : Disiplin, Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja.

Abstract

The purpose of this study is to determine whether Discipline, Training and Motivation affect the performance of civil servants in the Office of Library and Regional Archives Banten. The research method used is quantitative method, by using descriptive associative or correlational approach. In this study the sample used is saturated sample technique that is as much as 69 employees. So it can be concluded that Discipline significantly influence the Performance of civil servants. Training significantly influence the performance of civil servants. Motivation significantly influence the performance of civil servants. Discipline, Training, and Motivation together significantly influence the performance of civil servants in the Office of Library and Regional Archives Banten Province.

Keywords : Discipline, Motivation, Training, and Performance.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya kepada keunggulan teknologi, sarana, dan prasarana yang memadai semata, namun juga harus ditunjang oleh faktor manusia yang melakukan dan mengelola kegiatan tersebut. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi bisnis. Disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan, program pelatihan untuk meningkatkan sumber daya yang berkualitas, dan motivasi yang diberikan pimpinan merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja membuat karyawan lebih

bertanggungjawab terhadap tugasnya, sehingga kinerjanya akan lebih baik, karyawan yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerjanya yang baik yang dapat membangun produktifitas karyawan tersebut. Pelatihan juga sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak pelatihan yang diberikan, maka semakin terampil karyawan serta mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Faktor motivasi kerja juga tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Oleh karena itu tidak heran karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula. Menurut Suwatno dan Donni Juni, kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan disebut dengan istilah level kerja. Pegawai yang memiliki level kerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktifitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kerja yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang tidak produktif. Menurut Hasibuan, Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Disiplin dalam hal ini merupakan salah satu hal yang sangat dibutuhkan dalam organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Menurut Mangkunegara, yang mengutip Andre E. Sikula pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas. Upaya ini dilakukan agar mereka dapat mencapai potensi secara totalitas, karena semakin kompleks organisasi semakin tinggi kebutuhannya terhadap peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sejalan dengan uraian diatas, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten merupakan badan yang mengemban tugas dan tanggungjawab dalam hal bidang perpustakaan dan kearsipan daerah. Disiplin, Pelatihan, dan Motivasi dalam hal ini merupakan salah satu hal yang sangat dibutuhkan dalam organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Penelitian ini dibuat untuk meneliti ketiga hal tersebut, yaitu disiplin, pelatihan dan motivasi kerja pegawai. Se jauh mana pengaruh disiplin, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja PNS di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja menurut Mangkunegara (2016) adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Richard (2010) merupakan proses pengamatan dan evaluasi kinerja seorang pegawai, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik pada pegawai.

2.2. Pengertian Disiplin

Disiplin menurut Handoko (2012) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu disiplin *preventif* dan disiplin *korektif*. Disiplin menurut Hasibuan (2011) merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.3. Pengertian Pelatihan

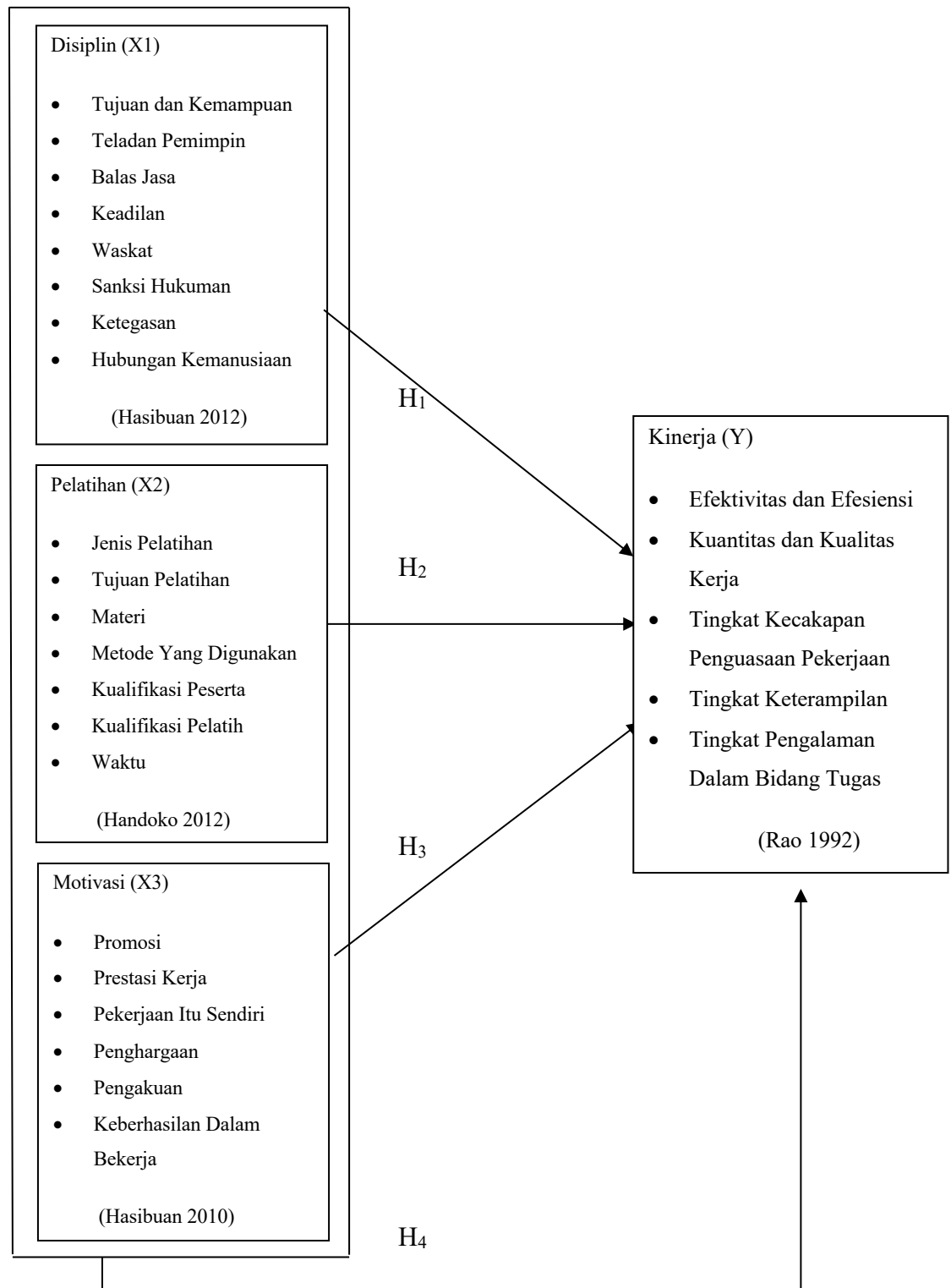
Pelatihan menurut Suwatno (2016) adalah sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pengembangan di bidang pelatihan karyawan menurut Edwin B flippo merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skills* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Pelatihan menurut Desler (2016) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang , keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

2.4. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Handoko (2012) merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Motivasi menurut Suwatno (2016) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, menimbulkan motif, penimbunan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

2.5. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, dan Greis M.Sendow (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado). Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey (2014) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa variabel Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka berfikir yang telah dideskripsikan, hipotesis penelitian dapat diajukan sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Kinerja PNS (Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten.
2. Diduga terdapat pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja PNS (Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten.
3. Diduga terdapat pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja PNS (Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten.
4. Diduga terdapat pengaruh Disiplin (X_1), Pelatihan (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja PNS (Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif asosiatif atau korelasional, yaitu suatu penelitian untuk mengetahui tingkat pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil sebanyak 69 orang Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh karena jumlah populasi di bawah 100 maka seluruh populasi yaitu pegawai negeri sipil sebanyak 69 orang pegawai dijadikan sampel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, lama bekerja.

a. Jenis kelamin

Berdasarkan data diketahui bahwa pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 41 responden atau sekitar 59% dibandingkan perempuan yang hanya berjumlah 28 responden atau sekitar 41%. Ini berarti dalam penelitian ini responden laki-laki lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan responden perempuan.

b. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data diketahui bahwa responden yang berpendidikan berpendidikan SMA atau SMK sebanyak 22 orang dengan persentase 32%. Responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 8 orang dengan persentase 12%. Responden yang berpendidikan Strata 1 sebanyak 25 orang dengan persentase 36%. Responden yang berpendidikan Strata 2 sebanyak 14 orang dengan persentase 20%. Dapat disimpulkan bahwa data

responden paling banyak didapat pada tingkat pendidikan S1 yaitu dengan jumlah 25 responden.

c. Lama Bekerja

Berdasarkan data diketahui bahwa mayoritas lama bekerja responden didominasi dari 2-10 Tahun sebanyak 29 orang pegawai atau 42%. Kemudian disusul lama bekerja responden dari 11-20 Tahun sebanyak 26 orang pegawai atau 38% serta lama bekerja dari 21-31 Tahun sebanyak 14 orang pegawai atau 20%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten mempunyai masa kerja dari 2-10 Tahun.

d. Usia

Berdasarkan data diketahui bahwa mayoritas usia responden didominasi dari usia 41-57 Tahun sebanyak 39 orang pegawai atau 56,5%. Kemudian disusul oleh responden berusia dari 31-40 Tahun sebanyak 26 orang pegawai atau 37,7%, dan terakhir responden dari usia 25-30 Tahun sebanyak 4 orang pegawai atau 5,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas PNS pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten berusia 41-57 Tahun.

4.2. Pengujian Intrumen Penelitian

Hasil Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	.480	.633
Disiplin	4.106	.000
Pelatihan	3.003	.004
Motivasi	3.126	.003

Sumber : Olah Data SPSS 21 (2017)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

- Variabel disiplin (X_1), nilai t_{hitung} sebesar 4,106, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi α (0,05) sebesar 2,000. Dengan demikian berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS.
- Variabel pelatihan (X_2), nilai t_{hitung} sebesar 3,003, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi α (0,05) sebesar 2,000. Dengan demikian berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a

diterima. Dengan demikian pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS.

- c) Variabel motivasi (X_3), nilai t_{hitung} sebesar 3,126, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi α (0,05) sebesar 2,000. Dengan demikian berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS.

Hasil Uji f

Hasil uji f dilakukan untuk melihat pengaruh disiplin, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja PNS digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
Regression	1931.132	3	643.711	35.825	.000 ^b
Residual	1167.940	65	17.968		
Total	3099.072	68			

Sumber : Olah Data SPSS 21 (2017)

Dari tabel diatas didapat f_{hitung} sebesar 35,825, sedangkan nilai f_{tabel} sebesar 2,75. Dengan demikian $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan diterima, semua variabel independen yaitu disiplin, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS.

Analisis Regresi Linier

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Disiplin Terhadap Kinerja

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	20.237	4.977		4.066	.000
Disiplin	.662	.081	.705	8.135	.000

Sumber : Olah Data SPSS 21 (2017)

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 20,237 + 0,662 X_1$$

Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstan sebesar 20,237, artinya jika variabel disiplin yang diteliti dianggap 0 (nol) atau diabaikan, maka kinerja PNS sebesar 20,237.
2. Koefisien variabel disiplin (X_1) yaitu sebesar 0,662, hal ini memperlihatkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini berarti bahwa setiap 1% peningkatan tingkat disiplin akan meningkatkan kinerja PNS sebesar 0,662%.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Pelatihan Terhadap Kinerja

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	48.506	5.586		8.684	.000
Pelatihan	.201	.093	.255	2.160	.004

Sumber : Olah Data SPSS 21 (2017)

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 48,506 + 0,201 X_2$$

Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstan sebesar 48,506, artinya jika variabel pelatihan yang diteliti dianggap 0 (nol) atau diabaikan, maka kinerja PNS sebesar 48,506.
2. Koefisien variabel pelatihan (X_2) yaitu sebesar 0,201, hal ini memperlihatkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini berarti bahwa setiap 1% peningkatan tingkat pelatihan akan meningkatkan kinerja PNS sebesar 0,201%.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Motivasi Terhadap Kinerja

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	18.641	5.277		3.533	.001
Motivasi	.690	.087	.698	7.972	.000

Sumber : Olah Data SPSS 21 (2017)

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX_3$$

$$Y = 18,641 + 0,690 X_3$$

Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstan sebesar 18,641, artinya jika variabel motivasi yang diteliti dianggap 0 (nol) atau diabaikan, maka kinerja PNS sebesar 18,641.
2. Koefisien variabel motivasi (X_3) yaitu sebesar 0,690, hal ini memperlihatkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini berarti bahwa setiap 1% peningkatan tingkat motivasi akan meningkatkan kinerja PNS sebesar 0,690%.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh tiga variabel independen yaitu disiplin, pelatihan, dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja PNS dengan menggunakan analisis korelasi berganda. Analisis korelasi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 21.00*. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	2.823	5.882		.480	.633
Disiplin	.428	.104	.455	4.106	.000
Pelatihan	.182	.061	.231	3.003	.004
Motivasi	.344	.110	.348	3.126	.003

Sumber : Olah Data SPSS 21 (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $\alpha = 2,823$, sedangkan koefisien variabel disiplin sebesar 0,428, koefisien variabel pelatihan sebesar 0,182, dan koefisien variabel motivasi sebesar 0,344. Dari koefisien regresi diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,823 + 0,428 X_1 + 0,182 X_2 + 0,344 X_3$$

Persamaan regresi linier tersebut menerangkan bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 2,823, artinya jika variabel disiplin, pelatihan, dan motivasi yang diteliti dianggap 0 (nol) atau diabaikan, maka kinerja PNS sebesar 2,823.
2. Koefisien variabel disiplin (X_1) yaitu sebesar 0,428, hal ini memperlihatkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini berarti bahwa setiap 1% peningkatan tingkat disiplin akan meningkatkan kinerja PNS sebesar 0,428%.
3. Koefisien variabel pelatihan (X_2) yaitu sebesar 0,182, hal ini memperlihatkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini berarti bahwa setiap 1% peningkatan tingkat pelatihan akan meningkatkan kinerja PNS sebesar 0,182%.
4. Koefisien variabel motivasi (X_3) yaitu sebesar 0,344, hal ini memperlihatkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini berarti bahwa setiap 1% peningkatan tingkat motivasi akan meningkatkan kinerja PNS sebesar 0,344%.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1,2, dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukann dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

1. Uji Hipotesis 1 (H_1)

Perumusan hipotesis:

$H_0 : \beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja PNS.

$H_a : \beta_1 > 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja PNS.

2. Uji Hipotesis 2 (H_2)

Perumusan hipotesis:

$H_o : \beta_2 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja PNS.

$H_a : \beta_2 > 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja PNS.

3. Uji Hipotesis 3 (H_3)

Perumusan hipotesis:

$H_o : \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja PNS.

$H_a : \beta_3 > 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja PNS.

4. Uji Hipotesis 4 (H_4)

Perumusan hipotesis:

$H_o : \beta_4 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja PNS.

$H_a : \beta_4 > 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja PNS.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja PNS

Pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PNS memperlihatkan adanya pengaruh disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini dapat dilihat dari nilai Uji t variabel disiplin terhadap kinerja sebesar $4,106 > t_{tabel}$ sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,000 < 0,05$. Hasil koefisien korelasi disiplin terhadap kinerja sebesar 0,705. Hasil koefisien determinasi disiplin terhadap kinerja sebesar 49,7%. Dan didapat persamaan regresi linier disiplin terhadap kinerja adalah $Y = 20,237 + 0,662 X_1$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey pada tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya”, yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja PNS

Pengujian hipotesis pelatihan terhadap kinerja PNS memperlihatkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini dapat dilihat dari nilai Uji t variabel pelatihan terhadap kinerja sebesar $3,003 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,004 < 0,05$. Hasil koefisien korelasi pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,255. Hasil koefisien determinasi pelatihan terhadap kinerja sebesar 6,5%. Dan didapat persamaan regresi linier pelatihan terhadap kinerja adalah $Y = 48,506 + 0,201 X_2$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Abdul Munir dan Bakri Hasanuddindan Saharuddin Kaseng (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja PNS

Pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PNS memperlihatkan adanya pengaruh motivasi kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Semakin tinggi motivasi, maka kinerja PNS akan semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari nilai Uji t variabel motivasi terhadap kinerja sebesar $3,126 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,003 < 0,05$. Hasil koefisien korelasi motivasi terhadap kinerja sebesar 0,698. Hasil koefisien determinasi motivasi terhadap kinerja sebesar 48,7%. Dan didapat persamaan regresi linier motivasi terhadap kinerja adalah $Y = 18,641 + 0,690 X_3$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, dan Greis M.Sendow (2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado”. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado.

4. Pengaruh Disiplin, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS

Pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PNS memperlihatkan adanya pengaruh disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini dapat dilihat dari nilai Uji f sebesar $35,825 > f_{\text{tabel}}$ sebesar 2,75 dengan tingkat signifikansi $\alpha =$

0,000 < 0,05. Hasil koefisien korelasi berganda sebesar 0,789. Hasil koefisien determinasi simultan sebesar 62%. Dan didapat persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 2,823 + 0,428 X_1 + 0,182 X_2 + 0,344 X_3$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey (2014) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya”, yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data diatas, maka penulis dapat memberi kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS. Hal ini dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,106, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi α (0,05) sebesar 2,000. Hasil analisis Koefisien Korelasi sebesar 0,705, hal ini menunjukkan bahwa hubungan Disiplin terhadap Kinerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Besaran pengaruhnya dilihat dari Uji Koefisien Determinasi Disiplin terhadap Kinerja yaitu sebesar 49,7%.
2. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS. Hal ini dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,003, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi α (0,05) sebesar 2,000. Hasil analisis Koefisien Korelasi sebesar 0,255, hal ini menunjukkan bahwa hubungan Pelatihan terhadap Kinerja mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Besaran pengaruhnya dilihat dari Uji Koefisien Determinasi Pelatihan terhadap Kinerja yaitu sebesar 6,5%.
3. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS. Hal ini dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,126, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi α (0,05) sebesar 2,000. Hasil analisis Koefisien Korelasi sebesar 0,698, hal ini menunjukkan bahwa hubungan Motivasi terhadap Kinerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Besaran pengaruhnya dilihat dari Uji Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja yaitu sebesar 48,7%.

Disiplin, Pelatihan, dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS. Hal ini dilihat dari nilai f_{hitung} sebesar 35,825, sedangkan f_{tabel} sebesar 2,75. Hasil analisis Koefisien Korelasi Berganda sebesar 0,789, hal ini menunjukkan bahwa hubungan Disiplin, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Besaran pengaruhnya dilihat dari Uji Koefisien Determinasi Simultan yaitu sebesar 62%.

5.2. Implikasi

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa disiplin, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten. Hal ini berarti bahwa pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi, diiringi dengan adanya disiplin kerja, serta dukungan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai akan meningkatkan kinerja PNS dalam melaksanakan setiap tugasnya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten. Berdasarkan hasil penelitian ini, tentunya diperlukan adanya peningkatan kinerja PNS melalui pemberian motivasi, penerapan disiplin, dan pemberian kesempatan yang lebih bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten. Pemberian motivasi dalam rangka peningkatan kinerja antara lain bisa dilakukan dengan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, memberikan jaminan keamanan dan menciptakan kenyamanan lingkungan kerja, serta memberikan kesempatan yang lebih besar bagi pegawai untuk mengembangkan diri. Sementara itu peningkatan disiplin dilakukan dengan penerapan disiplin bagi pegawai dengan memberlakukan tata tertib serta peraturan yang berlaku pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten. Peningkatan kinerja tersebut tentunya akan memberikan nilai tambah bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten terutama untuk meningkatkan efesien dan efektifitas kinerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka penulis menyumbangkan saran-saran sebagai berikut:

1. Harus ada penekanan perhatian dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten untuk masalah disiplin, dengan cara memberikan hukuman atau sanksi tegas untuk pegawai yang tidak mematuhi ketepatan waktu kerja kantor atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, serta bisa dipertanggungjawabkan sesuai dengan jenis pelanggarannya sehingga kondisi ini tidak memberikan dampak buruk terhadap kinerja.
2. Bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Banten supaya mempertahankan kinerja PNS dengan meningkatkan motivasi melalui penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri seluas-luasnya terhadap pegawai.

3. Pelatihan yang telah diterima para pegawai agar terus diberikan dengan cara mempermudah teknik atau model pelatihan agar dengan mudah bisa diterima oleh peserta didik.
4. Untuk meningkatkan kinerja tidak cukup hanya meningkatkan disiplin, motivasi, dan pelatihan kerja tetapi yang terpenting meningkatkan moralitas pegawai itu sendiri dengan rasa tanggungjawab yang penuh.

REFERENSI

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- Budi Susetyo, 2010, *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*, (Bandung: PT.Refika Aditama).
- Ismail Solihin, 2009, *Pengantar Manajemen*, (Bandung: PT. Gelora Aksara Pratama).
- Karina. 2013. *Aplikasi SPSS*, (Serang: LPPM STIE Bina Bangsa).
- Malayu S.P Hasibuan, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara).
- Hasan Basri dan Rusdiana, 2015, *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia).
- Richard L. Draft, 2010, *Era Baru Manajemen*, Buku Dua Edisi Sembilan (Jakarta: Salemba Empat).
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV Alfabeta).
- Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2016, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta).
- T. Hani Handoko, 2011, *Manajemen Edisi Dua*, (Yogyakarta: BPFE).
- _____, 2012, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE).
- Universitas Bina Bangsa Banten, 2017, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Jurnal Ilmiah Tahun Akademik 2017/2018*, Versi 0.1 (Serang: Universitas Bina Bangsa Banten).
- AA Gede Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya, 2015, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 8.
- Andi dan Bakri. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. e Journal Katalogis, Volume 5 Nomor 3.
- Dhesty Kasim, A.L. Rantetampang, Happy Lumbantobing. 2015. *Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua*, *International Journal of Sciences Basic and Applied Research (IJSBAR)*, Volume 26, No 1.
- Nur Rahmah Andayani dan Priskila Makian. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik*

International. Batam: Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis
Vol.4, No.1.

Novelisa, Ivone, dan Greis. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado*. Manado: Jurnal EMBA, Vol.4 No.4.

Patricia dan Silvya. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan rakyat Dana Raya*. Manado: Jurnal EMBA. Vol. 2 No.4.

Yusuf, Paranoan, dan Margono. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur*. Kutai Timur: eJournal Administrative Reform, Volume 2, Nomor 3.

