

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN

(Studi Kasus Di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih)

1st Etika Nur Komala Sari, 2nd Krishna Kamil

Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta

Jakarta, Indonesia

tikakomalsari50@gmail.com; krishnakamil@gmail.com

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh ASN yang berada di lingkungan Kecamatan Cempaka Putih, dan Sampel pada penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh dimana semua populasi yang ada juga menjadi sampel dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih. Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih. Dari hasil penelitian bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dan sisanya dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini antara lain seperti tingkat keahlian, sikap kerja, motivasi, iklim kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja & Kinerja ASN

I. PENDAHULUAN

Pelayanan kepada Masyarakat pada suatu organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntutan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan untuk memberikan kepuasan. Suatu organisasi tanpa didukung pegawai yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi itu tidak akan mampu mempertahankan eksistensinya, mengembangkan, dan memajukan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi

tanggung jawab suatu organisasi. Kecamatan Cempaka Putih merupakan salah satu Kecamatan yang menjadi percontohan bagi kecamatan lainnya yang ada di Jakarta Pusat, oleh karena itu Kinerja ASN di Kecamatan Cempaka Putih menjadi hal yang penting dalam Pemerintahan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya, dimana istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Purwanto (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja menjadi hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Pegawai dapat dikatakan disiplin jika ASN selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada. Menjunjung tinggi kedisiplinan juga menjadikan pandangan masyarakat menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap ASN yang mulai pudar di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih yang merupakan Kecamatan percontohan di Jakarta Pusat. Disiplin kerja juga dapat dilihat dari daftar kehadiran mereka, tinggi rendahnya kehadiran pegawai mengindikasikan tinggi rendahnya disiplin kerja seorang pegawai ASN.

Tingkat ketidakhadiran pegawai pada bulan Januari sampai Desember tahun 2019 masih tergolong tinggi. Hal tersebut dapat menjadi indikator rendahnya disiplin kerja pada Kantor di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih Rendahnya disiplin kerja ASN akan mengakibatkan rendah pula kinerja mereka. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN (Studi Kasus Di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih) ”.

II. KAJIAN LITERATUR

2.1 Review Penelitian

Penelitian pertama dilakukan oleh Faustyna (2015) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan”, Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, kuisioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier berganda, Uji Reabilitas, Uji T, Uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I. Ada pengaruh signifikan pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I.

Penelitian ke dua dilakukan oleh Marsoit (2017), dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia”, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian melalui uji t variabel pelatihan dan disiplin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel komitmen berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. perusahaan perlu memperhatikan pelatihan dan disiplin kerja di dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut dan perusahaan PT Asuransi Jasa Indonesia agar karyawan lebih meningkatkan komitmennya dalam perusahaan atau berorganisasi agar kedepannya karyawan-karyawan dapat setia dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi, berhubungan hasil penelitian yang dilakukan menunjukan variabel komitmen organisasi belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.

Penelitian ke tiga dilakukan oleh Yudi (2016), dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan”, Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang terdapat pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Populasinya berjumlah 206 orang dan diambil sampel penelitian ini menjadi 66 orang. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawandiperoleh nilai hitung $2,296 > t_{el1,997}$ dengan taraf signifikan $0,025 < 0,05$ dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawandiperoleh nilai hitung $4,154 > t_{el1,997}$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Pada uji F terlihat bahwa hitung $19,209 > t_{el3,14}$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak yang berarti bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi hasil penelitian ini adalah 0,691 atau 69,1 % menunjukkan sekitar 69,1 variabel produktivitas (Y) dipengaruhi pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2). Sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ke empat dilakukan oleh Dea (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan”, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei kepada 50 pegawai. Metode pengambilan sampel adalah non probability sampling. Hasil uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ini ditunjukkan dengan t hitung sebesar 2.501 yang lebih besar dari t tabel. Tetapi variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar 0.042 yang lebih kecil dari t tabel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan merupakan variabel yang paling dominan atas kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa meningkatnya kinerja pegawai dilihat dari cara bagaimana perusahaan mampu memberikan materi pelatihan terhadap pegawai.

Penelitian ke lima dilakukan oleh Malletus (2020) dengan judul “*Effects of Employee Discipline on Organizational Performance (A Study of Nigerian Breweries Plc, Enugu, Enugu State, Nigeria.)*”, metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan metode analisis data menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin saat ini efektif serta menyebabkan peningkatan pengetahuan karyawan, memperluas perspektif karyawan, memperluas penerapan pengetahuan untuk bekerja dan telah menyebabkan promosi karyawan

Penelitian ke enam dilakukan oleh Simon (2015) dengan judul “*Effects of training on employee commitment, retention and performance: A case study of a Local Municipality in South Africa*”, metode yang digunakan menggunakan survey melalui instrumen penelitian kuesioner dengan skala likert dan analisis data menggunakan statistik deskriptif. Hasil dari penelitian ini mengungkap fakta bahwa peluang pelatihan meningkat secara signifikan terkait dengan komitmen organisasi karyawan. Dalam hal tingkat asosiasi antara pelatihan dan retensi karyawan, hasilnya mengkonfirmasi positif dan berpengaruh signifikan, hasil statistik menunjukkan bahwa pelatihan memiliki niat karyawan untuk dipertahankan, serta penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara pelatihan dan karyawan pada peningkatan kinerja. Secara umum dikatakan bahwa dukungan manajemen dalam hal mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik karena yang terakhir dikapitalisasi untuk melaksanakan tugas yang ditugaskan secara efektif.

Penelitian ke tujuh dilakukan oleh Waqar (2018) dengan judul “*The Impact of Training and Development on Employee Performance:*”, kuesioner digunakan untuk pengumpulan data dari hubungan variabel-variabel dan teknik stratified sampling digunakan untuk metode pengambilan sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara pelatihan, pengembangan, dan kinerja karyawan. Dari semua penelitian yang ada telah tercapai pada keputusan bahwa pelatihan dan pengembangan berdampak positif pada kinerja karyawan. Semua hipotesis memiliki

hasil yang positif. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik (H1). Perkembangan mengarah ke yang lebih baik kinerja karyawan (H2) dan pelatihan serta pengembangan keduanya memengaruhi kinerja karyawan dalam arti positif (H3)..

Penelitian ke delapan dilakukan oleh Amir (2015) dengan judul “*The Effect of Training on Employee Performance*”. Ini adalah penelitian eksplorasi yang hanya didasarkan pada wawasan yang diambil dari analisis berbagai literatur yang ada studi, laporan, terbitan berkala dan buku-buku yang berkaitan dengan topik studi untuk menyelidiki hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Program pelatihan adalah stimulan yang dibutuhkan pekerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuannya, yang mana akibatnya meningkatkan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pelatihan harus dirancang atas dasar yang kokoh kebutuhan dan tujuan khusus. Pelatihan yang efektif adalah intervensi bijaksana yang dirancang untuk mencapai pembelajaran diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan proposisi bahwa pelatihan berdampak positif terhadap kinerja karyawan

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Eri (2019), Manajemen Sumber daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen, selain itu merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

2.2.1.1 Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya

Hasibuan (2016) menerangkan bahwa manajemen sumber daya manusia berfungsi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan untuk membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan hubungan kerja, pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c. Pengarahan

Pengarahan Merupakan kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan dan bekerja sesuai dengan yang direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, penempatan, seleksi, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik dapat membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keahlian teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- c. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan dalam memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sampai purna bakti. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik akan susah dalam mewujudkan tujuan yang maksimal.
- g. **Pemberhentian**
Pemberhentian merupakan berakhirnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya

2.2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

2.2.3 Kinerja

Menurut Basthoumi (2012) mengemukakan bahwa hasil yang dicapai oleh seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Kinerja telah menjadi patokan dalam keberhasilan pelayanan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam tata kelola pemerintahan yang baik (*good governace*). Upaya yang dapat dilakukan dalam memperbaiki kualitas dan kinerja pelayanan pemerintahan pada umumnya dimulai

oleh pegawainya dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN). Kinerja merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya, Desi (2015). Kinerja menjadi hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja pegawai membutuhkan penilaian dengan tujuan untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku pegawai. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah *performance rating* atau *performance appraisal*. Aries (2014), Penilaian kinerja adalah sebuah proses yang dapat digunakan untuk menentukan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka dan menginformasikan kembali ke karyawan.

2.2.4 Pelatihan

Menurut Aruan (2015) pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang / sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja. Pelatihan menjadi suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan menjadi proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Latihan menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pelatihan merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan. Melalui pelatihan dan pengembangan ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang dibebankan perusahaan menurut Handoko (2011). Menurut Sri Langgeng (2014) Tujuan umum pelatihan adalah: (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional; (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan temanteman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

2.2.5 Disiplin Kerja

Lis Andayani (2013) menyatakan bahwa Disiplin kerja dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu pengawasan, teladan pimpinan dan sanksi hukuman. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. M. Basri (2015) berpendapat bahwa disiplin merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja yang bagus mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat, Mutia (2017).

2.3 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja ASN

Hasil penelitian terdahulu oleh Simon (2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara pelatihan dan karyawan pada peningkatan kinerja. Waqar (2018) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berdampak positif pada kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik. Perkembangan mengarah ke yang lebih baik kinerja karyawan dan pelatihan serta pengembangan keduanya memengaruhi kinerja karyawan dalam arti positif.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN

Penelitian Harlie (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh yang tinggi terhadap kinerja seseorang. Menurut Faustyna (2015) bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap pegawai dalam rangka menjaga agar pegawai tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal, apabila para pegawainya tidak mempunyai disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN

Hasil penelitian terdahulu oleh Patricia (2014) menunjukkan bahwa adanya pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado, Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya M.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah.

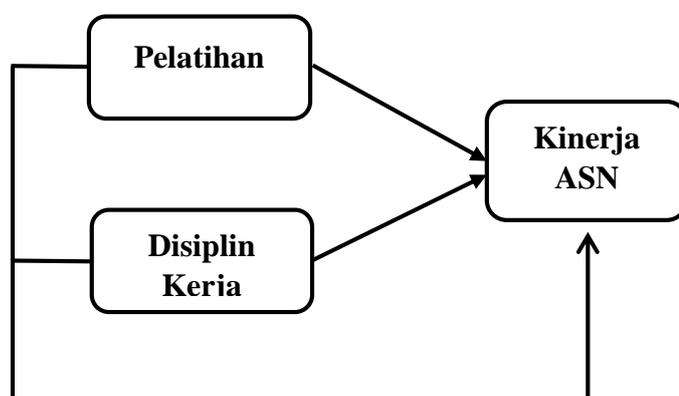
Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pelatihan diduga berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih
- 2) Disiplin kerja diduga berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih
- 3) Pelatihan dan Disiplin kerja diduga berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran adalah model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan terhadap berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah. Pada penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah Pelatihan dan Disiplin Kerja, untuk variabel dependen adalah Kinerja ASN.

Gambar. 2.1 Kerangka konseptual variabel penelitian



Sumber : Peneliti (2020)

Variabel bebas (X1) dalam penelitian ini adalah Penilaian, dengan adanya Penilaian terhadap ASN maka akan membantu memudahkan mengetahui dan meningkatkan Kinerja ASN tersebut.

Variabel bebas (X2) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, dengan meningkatnya Disiplin Kerja, maka Kinerja ASN juga akan meningkat.

Variabel terikat adalah Kinerja ASN (Y) Kinerja ASN Mengindikasikan bahwa pelatihan dan disiplin kerja telah berjalan dengan baik.

III. METODE PENELITIAN

Strategi yang diaplikasikan pada penelitian ini adalah strategi studi terpancang. Giri (2016) menerangkan, bahwa Penelitian terpancang (*embedded research*) digunakan karena masalah dan tujuan penelitian telah ditetapkan oleh peneliti sejak awal penelitian, sedangkan studi kasus (*case study*) digunakan karena strategi ini difokuskan pada kasus tertentu. Selain itu strategi yang digunakan yaitu dengan menggunakan strategi triangulasi kongkuren, dimana peneliti menggunakan data kualitatif dan kuantitatif secara kongkuren dalam satu waktu kemudian peneliti membandingkan kedua data ini untuk mengetahui apakah ada konvergensi perbedaan-perbedaan atau beberapa kombinasi

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi penelitian

Menurut Sugiyono, (2018:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh ASN di lingkungan Kecamatan Cempaka Putih.

Pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh dimana semua populasi yang ada juga menjadi sampel dalam penelitian ini (Sugiyono 2018:81). Pada penelitian ini jumlah sampel yang diambil yaitu 100 orang ASN yang berada di lingkungan Kecamatan Cempaka Putih.

3.2 Metode Analisis Data

Sugiyono (2018:243) menyatakan bahwa Metode analisis data merupakan proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terahir tidak dilakukan. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu Komputer. Piranti lunak (software) yang digunakan dalam mempercepat dalam pengolahan data dengan menggunakan program SPSS Versi 25. Piranti lunak ini dipilih karena dipandang efektif dalam menghitung nilai statistik, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah Kota. Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang berstatus sebagai ASN. Kecamatan merupakan unit pemerintahan yang menaungi beberapa Kelurahan.

Kecamatan Cempaka Putih merupakan salah satu dari 8 (delapan) Kecamatan yang ada di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Pusat, mempunyai luas : 468,7 Ha dibagi habis 3 (tiga) kelurahan, 30 Rukun Warga, 375 Rukun Tetangga, 43.168 KK dengan penduduk 97.584 Jiwa.

Pada penelitian ini, data diambil menggunakan instrumen penelitian berupa Kuesioner yang disebarakan kepada 100 Responden yaitu ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih yang terdiri dari Kelurahan Cempaka Putih Timur, Kelurahan Cempaka Putih Barat dan Kelurahan Rawasari yang tertera pada pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	20–30	6	6%
2	31–40	33	33%
3	41–50	41	41%
4	51-58	20	20%
Jumlah		100	100

Sumber: Hasil data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui usia 41 – 50 tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 41 orang dan usia 20-30 tahun menempati urutan yang paling rendah yaitu sejumlah 6 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	63	63%
2	Perempuan	37	37%
Jumlah		100	100

Sumber: Hasil data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui jenis kelamin laki-laki menempati tingkat tertinggi yang artinya ASN di lingkungan Kecamatan Cempaka Putih didominasi oleh ASN laki- laki yaitu sebanyak 63 orang dan jumlah jenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SMA	2	23%
2	Diploma	11	11%
2	Sarjana	72	72%
3	Pasca Sarjana	16	16%
Jumlah		100	100%

Sumber: Hasil data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui tingkat pendidikan sarjana menempati tingkat tertinggi yang artinya ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih didominasi oleh ASN Sarjana sebanyak 72 orang dan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) menjadi yang terendah sebanyak 2 orang.

4.1 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Penilaian, Disiplin Kerja dan Kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih akan diuji secara Statistik Deskriptif. Tabel 4.7 menunjukkan hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	100	15	25	20,31	2,019
Disiplin Kerja	100	16	25	20,26	2,028
Kinerja ASN	100	16	25	20,49	2,028
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Output SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel tersebut diatas dapat dideskripsikan bahwa jumlah responden (N) ada 100 (seratus) orang, dari 100 (seratus) responden variabel Pelatihan memiliki nilai minimum sebesar 15 (lima belas) yang artinya responden memilih jawaban pada kategori cukup setuju, pada nilai maksimum sebesar 25 (dua puluh lima) yang berarti bahwa responden memilih jawaban pernyataan pada kategori Sangat setuju dan pada nilai rata-rata (*mean*) sebesar 20,31 (dua puluh koma tiga puluh satu) yang menunjukkan bahwa responden memilih jawaban pernyataan pada kategori Setuju.

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai minimum sebesar 16 (enam belas) yang artinya responden memilih jawaban pada kategori cukup setuju, pada nilai maksimum sebesar 25 (dua puluh lima) yang berarti bahwa responden memilih jawaban pernyataan pada kategori Sangat setuju dan pada nilai rata-rata (*mean*) sebesar 20,26 (dua puluh koma dua puluh enam) yang menunjukkan bahwa responden memilih jawaban pernyataan pada kategori Setuju.

Variabel Kinerja ASN memiliki nilai minimum sebesar 16 (enam belas) yang artinya responden memilih jawaban pada kategori cukup setuju, pada nilai maksimum sebesar 25 (dua puluh lima) yang berarti bahwa responden memilih jawaban pernyataan pada kategori Sangat setuju dan pada nilai rata-rata (*mean*) sebesar 20,49 (dua puluh koma empat puluh sembilan) yang menunjukkan bahwa responden memilih jawaban pernyataan pada kategori Setuju.

4.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas pada peneltian ini diolah menggunakan komputer dengan program SPSS versi 25 . dimana, instrumen penelitian dikatakan valid (akurat) untuk penelitian ini apabila memiliki nilai validitas (r_{hitung}) lebih kecil dari 0,05 (r_{kritis}) dan apabila lebih dari 0,05 maka dikatakan tidak valid (tidak akurat). Adapun variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Berikut ini hasil pengolahan data, diperoleh untuk variabel Pelatihan (X_1) dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Validitas instrumen per butir variabel Pelatihan X₁

Butir Pernyataan	r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,653	0,05	0,000	Valid
2	0,566	0,05	0,000	Valid
3	0,496	0,05	0,000	Valid
4	0,548	0,05	0,000	Valid
5	0,496	0,05	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel diatas membuktikan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Pelatihan (X₁) pada penelitian ini dinyatakan sebagai item yang valid, karena seluruh butir pernyataan tersebut mempunyai nilai korelasi diatas Nilai r_{tabel} (0,05) dan nilai signifikasn kurang dari 0,05.

Berikut ini hasil pengolahan data, diperoleh untuk variabel Kinerja ASN (X₂) dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Validitas instrumen per butir variabel Disiplin Kerja X₂

Butir Pernyataan	r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,645	0,05	0,000	Valid
2	0,694	0,05	0,000	Valid
3	0,607	0,05	0,000	Valid
4	0,606	0,05	0,000	Valid
5	0,610	0,05	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel diatas membuktikan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) pada penelitian ini dinyatakan sebagai item yang valid, karena seluruh butir pernyataan tersebut mempunyai nilai korelasi diatas Nilai r_{tabel} (0,05) dan nilai signifikasn kurang dari 0,05.

Berikut ini hasil pengolahan data, diperoleh untuk variabel Kinerja ASN (Y) dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Validitas instrumen per butir variabel Kinerja ASN (Y)

Butir Pernyataan	r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,589	0,05	0,000	Valid
2	0,651	0,05	0,000	Valid
3	0,613	0,05	0,000	Valid
4	0,584	0,05	0,000	Valid
5	0,604	0,05	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel diatas membuktikan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Kinerja ASN (Y) pada penelitian ini dinyatakan sebagai item yang valid, karena seluruh butir pernyataan tersebut mempunyai nilai korelasi diatas Nilai r_{tabel} (0,05) dan nilai signifikasn kurang dari 0,05.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *cronbach alpha* menggunakan bantuan program SPSS 25. Berikut ini hasil pengolahan data untuk pengujian reliabilitas perbutir variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja ASN.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Ketentuan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Pelatihan (X ₁)	0,4000 – 0,5999	0,436	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,4000 – 0,5999	0,532	Reliabel
Kinerja ASN (Y)	0,4000 – 0,5999	0,569	Reliabel

Sumber : Output SPSS (data diolah, 2020)

Keandalan konsistensi antar item pada keandalan nilai *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada tabel tersebut diatas menunjukkan Pelatihan sebesar 0,436 , Disiplin Kerja 0,532 dan Kinerja ASN sebesar 0569. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian reliabel, karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* diantara 0,4000 – 0,5999. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan setiap instrumen penelitian dapat mampu memperoleh data yang konsisten dan bila pernyataan tersebut diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

4.2 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaru Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja ASN (Y), apakah masing-masing variabel berpengaruh positif atau negatif. Tabel 4.11 menunjukkan Hasil Uji Analisis Regresi Berganda sebagai berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.659	1.879		3.011	.003
Pelatihan	.415	.088	.413	4.693	.000
Disiplin Kerja	.316	.086	.325	3.965	.000

Sumber : Output SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan hasil yang diperoleh dari koefisien regresi, sehingga dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,659 + 0,415 (X_1) + 0,316 (X_2) + e$$

Persamaan tersebut di atas dapat diartikan bahwa jika nilai pelatihan bertambah maka akan meningkatkan Kinerja ASN, dan jika nilai Disiplin Kerja bertambah maka akan meningkat pula Kinerja ASN. Jadi semakin seringnya dilakukan pelatihan dan meningkatkan disiplin kerja maka akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja ASN tersebut.

4.2.1 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi digunakan guna mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Model yang ditunjukkan dengan nilai adjusted R-Square. Tabel di bawah ini adalah hasil dari uji koefisien determinasi.

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.381	1.596

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

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber : Output SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel tersebut di atas, maka nilai R sebesar 0,381 atau 38,1%, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh variabel (X₁) dan (X₂) sebesar 38,1%, dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain seperti sikap kerja, tingkat keahlian, iklim kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya, karena dengan semakin baik kinerja ASN maka akan berpengaruh baik juga bagi instansi terkait.

4.2.2 Hasil Uji Parsial Untuk Koefisien Regresi (Uji t)

Uji Statistik t digunakan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 4.12, jika nilai probabilitas t < 0,05 maka H_a diterima, sedangkan jika nilai probabilitas t > 0,05 maka H_a ditolak.

Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.659	1.879		3.011	.003
Pelatihan	.415	.088	.413	4.693	.000
Disiplin Kerja	.316	.086	.325	3.965	.000

a. Dependent Variable : Kinerja ASN

Sumber : Output SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa Hasil Uji t pada Variabel Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) menunjukkan angka 0,000 yang artinya dibawah 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel Y.

4.2.3 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji Statistik F bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh semua variabel independen yang di masukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada

tingkat signifikan 0,05. Hasil Uji Pengaruh Simultan dengan menggunakan Uji F sebagaimana dalam Tabel 4.13. berikut ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.053	2	80.027	31.436	.000 ^b
	Residual	246.937	97	2.546		
	Total	406.990	99			

Sumber : Output SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa Hasil Uji Statistik F pada Variabel Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan angka 0,000 hal ini berarti bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan karena hasilnya di bawah 0,05 dan model tersebut layak.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pada berbagai hasil pengujian yang telah dilakukan dan dipadukan dengan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti akan membuat interpretasi dari hasil penelitian yang dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN

Pada penelitian ini telah dilakukan nya Uji Statistik t antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja ASN yang menunjukkan hasil bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja ASN. Hal ini dapat dilihat dengan hasil nilai signifikan t lebih besar dari taraf signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Hasil Uji Statistik F pada Variabel Pelatihan juga menunjukkan angka di bawah 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan dan model tersebut layak. Semakin banyaknya pelatihan yang diikuti oleh ASN secara berjenjang maka akan meningkatkan Kinerja ASN tersebut, karena jika mengikuti pelatihan, ASN akan mendapatkan ketrampilan baru, pengetahuan yang berkembang, kemampuan yang bertambah serta kompetensi yang semakin baik dalam melakukan pekerjaan sebagai ASN sehingga dapat meningkatkan Kinerja ASN. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bister (2016).

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil Uji Statistik t yang telah dilakukan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN. Hal tersebut dapat dilihat dengan hasil nilai signifikan t lebih besar dari taraf signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Uji selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji Statistik F, pada Hasil Uji Statistik F Variabel Disiplin Kerja juga menunjukkan angka di bawah 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan dan model tersebut layak. Semakin bagus Disiplin Kerja yang dijalankan oleh ASN maka akan semakin meningkatkan Kinerja ASN tersebut. Tingkat Disiplin Kerja ASN dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, penggunaan alat atau aset yang benar, berpakaian rapi serta mentaati peraturan yang sudah ditetapkan, hal tersebut dapat mempengaruhi dan meningkatkan Kinerja ASN. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas Kinerja ASN pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap ASN disiplin yang sebaik-baiknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faustyna (2015) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN.

4.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN di lingkungan Kecamatan Cempaka Putih. Hal ini dapat dilihat dari Hasil Uji Statistik t kedua variabel tersebut yang menunjukkan Signifikan lebih kecil dari 0,05, berdasarkan dengan hipotesis yang ada, maka dapat dinyatakan model tersebut layak untuk diterapkan, hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh signifikan pada variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN. Pelatihan dan Disiplin Kerja selaras untuk meningkatkan Kinerja ASN jika kedua variabel tersebut dilakukan dengan baik, serta dengan semakin seringnya pelatihan yang diberikan dan tingkat kedisiplinan yang bagus tentunya hasil kerja yang dihasilkan akan semakin baik pula. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsoit (2017) yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti akan membuat kesimpulan terkait pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih. Menunjukkan bahwa Pelatihan yang diikuti oleh ASN akan meningkatkan Kinerja ASN.
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih. Ini artinya Disiplin Kerja meningkatkan Kinerja ASN.

Variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja juga menunjukkan hasil yang berpengaruh serta signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih.

5.2 Saran

Dari hasil perhitungan dan pengamatan yang dilakukan peneliti, maka diperoleh Berdasarkan pada hasil penelitian serta pembahasan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Instansi, sebaiknya pihak instansi menitikberatkan pada ASN untuk memberikan kesempatan dalam mengikuti pelatihan serta meningkatkan disiplin kerja pada semua ASN, karena hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja ASN. Hendaknya indikator disiplin kerja seperti Tepat waktu dalam bekerja, Penggunaan alat yang benar serta Berpakaian rapi dan indikator pelatihan seperti pengembangan pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, dan Kompetensi lebih diperhatikan agar memberikan pengaruh yang maksimal dalam meningkatkan kualitas dan mutu kerja ASN, Mengingat bahwa pelatiha dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, maka pihak instansi terkait meningkatkan efektifitas disiplin kerja terutama dalam aspek hubungan kerja, pemberian teguran pada ASN yang melanggar peraturan.

Bagi Peneliti Selanjutnya hasil uji (R2) menunjukkan masih terdapat variabel lainnya yang harus diperhatikan pada penelitian ini. Pada penelitian lebih lanjut, sebaiknya menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja ASN seperti tingkat keahlian, sikap kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, iklim kerja dan lain sebagainya, karena semakin baiknya kinerja ASN maka akan berpengaruh baik pula bagi instansi terkait..

5.3 Keterbatasan Peneliti dan Pengembangan Penelitian Selanjutnya

Dalam menjalankan penelitian, peneliti menemui beberapa keterbatasan saat melakukan penelitian. Keterbatasan yang dialami peneliti agar dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk

peneliti selanjutnya supaya mendapatkan hasil yang lebih maksimal ke depannya. Berikut keterbatasan yang dialami peneliti.

Pada masa pandemik Covid-19 peneliti mengalami kesulitan untuk mencari referensi serta terbatasnya akses buku yang tersedia. Peneliti juga mengalami kesulitan dalam penyebaran kuesioner dikarenakan beberapa ASN bekerja secara *work from home*, yang menyebabkan butuhnya waktu lebih lama dalam penyebaran dan pengumpulan kuesioner

DAFTAR REFERENSI

- Aruan, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia Modus Vol.27 (2): 141-162, 2015, ISSN 0852-1875
- Basthoumi, M. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen* | Volume 10, Nomor 4
- Dea. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo*. ISSN : 2598-8107 Vol. 2 No. 1
- Desi. 2015. Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Perawat Di Rs Santa Clara Madiun. *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA*. Vol. 15 – No. 1
- Eri, S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume. 9, No. 2 Agustus 2019 P-ISSN 2407-8107 E-ISSN: 2685-4538
- Faustyna. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 15, No. 01. ISSN: 1693-7619
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Malletus, U. 2020. Effects of Employee Discipline on Organizational Performance (A Study of Nigerian Breweries Plc, Enugu, Enugu State, Nigeria. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. E-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 22, Issue 5. Ser. III (May. 2020), PP 34-40
- Marsoit. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4285-4294
- Purwanto, S. 2017. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII, No. 3
- Simon, M. 2015. Effects of training on employee commitment, retention and performance: A case study of a Local Municipality in South Africa. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol.7, No.15, 2015
- Simon, M. 2015. Effects of training on employee commitment, retention and performance: A case study of a Local Municipality in South Africa. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol.7, No.15, 2015
- Sri, L. 2014. Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Y Batam. *Jurnal MIX*. Volume IV, No. 3
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Waqar, Y. 2018. The Impact of Training and Development on Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. E-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 7
- Yudi. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 17, No. 01

