

## **PENGARUH DIKLAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

**Hariman Syaleh**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim Bukittinggi

[harimansyaleh@yahoo.co.id](mailto:harimansyaleh@yahoo.co.id)

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the Effect of Training and Discipline on Performance of Civil Servants On the Department of Revenue Financial Management And Asset Regional District Limapuluh Kota. The number of population in this research is counted 78 people at once become sample in this research by using census method. Data were collected through the distribution of questionnaires with the Likert scale model then tested to the validity and reliability of the questionnaire. Data analysis technique used is multiple linear regression method using SPSS 20.00 program. The results of this study are a). Training (X1) have a positive and significant impact on the Performance of Civil Servants On the Office of Revenue Management Finance and Asset Area District Limapuluh Kota b). Discipline of work (X2) has a positive and significant effect on the Performance of Civil Servants On the Office of Revenue Financial Management And Asset Area District Limapuluh Kota. C). Training and work discipline (X3) together have a positive and significant effect on the Performance of Civil Servants On the Office of Revenue Management Finance and Asset Region District Limapuluh Kota.*

**Keywords:** *Training; Work Discipline and Performance.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Diklat Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 orang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian inidengan menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner dengan model skala likert kemudian diuji ke validan dan kehandalan dari kuisioner tersebut. Teknik analisa data yang digunakan adalah metode Regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20.00. Hasil dari penelitian ini adalah a). diklat (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Limapuluh Kota b). disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Limapuluh Kota. c). Diklat dan disiplin kerja (X3) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Limapuluh Kota.

**Kata kunci :** *Diklat; Disiplin Kerja dan Kinerja.*

---

*Detail Artikel :*

*Diterima : 11 Januari 2017*

*Disetujui : 27 Januari 2017*

*[DOI :10.22216/jbe.v2i3.1632](https://doi.org/10.22216/jbe.v2i3.1632)*

---

## PENDAHULUAN

Pelaksanaan Otonomi Daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah membawa peluang kepada daerah untuk membangun wilayah daerahnya sendiri-sendiri. Dengan pemberlakuan otonomi daerah tersebut berarti setiap wilayah daerah dihadapkan pada upaya mewujudkan dan meningkatkan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab. Dengan dasar Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian, maka Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota dengan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah telah membentuk organisasi/lembaga organisasi kedinasan yaitu Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Dengan terbentuknya Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang kegiatan perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pembinaan keuangan daerah, maka segala kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah menjadi tanggung jawab dinas tersebut.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berperan penting dalam menentukan kinerja sumber daya manusia, dengan diperolehnya pendidikan dan pelatihan diharapkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai. Menurut Notoatmojo (2003), Diklat adalah Upaya untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi/perusahaan. Hetami (2008) mengatakan bahwa sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan/instansi, diharapkan mampu memupuk kesadaran karyawan untuk lebih disiplin. Amran (2009) mengatakan bahwa disiplin mengandung makna proses latihan yang memperkuat koreksi dan sanksi, kendali untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan, dan system aturan tata laku. Disiplin dikaitkan dengan latihan yang memperkuat, terutama ditentukan pada pikiran dan watak untuk menghasilkan kendali diri, kebiasaan untuk patuh dan sebagainya. Sedangkan menurut Rivai (2004), Disiplin adalah adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan melihat dan memperhatikan uraian tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh diklat dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota”**.

### Rumusan Masalah

Memperhatikan hal diatas lebih teridentifikasi, penulis berusaha merumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota ?
3. Bagaimana pengaruh diklat dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota ?

## Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Melihat pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Melihat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Melihat pengaruh diklat dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Menurut Guritno dan Waridin (2005), “Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.” Selanjutnya kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu didalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Rivai dan Basri (2005), “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2010).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2007). Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Menurut Hersey dan Blanchard (2000), “Kinerja sebagai hasil-hasil yang telah dicapai seseorang dengan menggunakan media tertentu.

Sinambela (2012), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara mutu dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005) dalam Kaswan (2012).

Menurut Kaswan (2012) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan.

Moeheriono (2009) terdapat 3 indikator kinerja, diantaranya adalah kinerja operasional, kinerja administratif, dan kinerja strategik.

Indikator kinerja karyawan menurut Kaswan (2012) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dan dampak interpersonal.

Dari pendapat 3 ahli yang dirujuk, maka peneliti memilih indikator dari Kaswan (2012) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dampak interpersonal. Karena teori Kaswan sesuai dengan teori Gibson (1987) yang digunakan sebagai pengukuran dari Yuliati (2009), selain itu teori Kaswan sudah mencakup semua yang dibutuhkan dalam pengukuran kinerja karyawan

pada dinas AMC. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan.

### **Pendidikan (Pelatihan)**

Pendidikan (pelatihan) bagi pegawai merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting di dalam fungsi manajemen kepegawaian. Menurut Handoko (2001), "Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan tertentu, terinci dan rutin." Instruksi Presiden Republik Indonesia No.15 Tahun 1974, tentang Pelaksanaan Keputusan Presiden No.34/1972, Lampiran I, Bab I, Pasal I menyebutkan bahwa pelatihan adalah proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Tujuan pelatihan menurut Manullang (2001) sebagai berikut:

- (1) Tujuan utama setiap pendidikan adalah agar supaya masing-masing pengikut latihan dapat melakukan pekerjaannya yang lebih efisien. Apakah pendidikan (pelatihan) bagi koordinator atau pelatihan para petugas baru bagi para pesertanya untuk lebih memudahkan mereka dalam melaksanakan tugasnya atau memangku jabatan.
- (2) Tujuan lain dari pendidikan (pelatihan) agar supaya pengawasan lebih sedikit. Bilamana bawahannya mendapatkan pendidikan khusus dalam melaksanakan tugasnya, maka lebih sedikit mereka membuat kesalahan.
- (3) Pendidikan (pelatihan) bertujuan agar pengikut pelatihan dapat cepat berkembang. Artinya karyawan yang mengikuti pelatihan dengan baik lebih cepat menyesuaikan diri dalam melaksanakan pekerjaan; dan
- (4) Pendidikan (pelatihan) ditujukan untuk menstabilisasi pegawai. pegawai yang mendapatkan pendidikan (latihan) secara berencana dapat mengembangkan diri sendiri dan memangku jabatan yang lebih tinggi.

Handoko (2001) mengemukakan manfaat yang dapat diperoleh melalui pendidikan (pelatihan), yaitu:

- (1) Peningkatan kepuasan kerja
- (2) Mengurangi waktu yang terbuang
- (3) Mengurangi absen dan penggantian kerja
- (4) Menyempurnakan metode dengan sistem
- (5) Meningkatkan tingkat *output* (hasil) dan
- (6) Mengurangi beban pengawasan.

Tujuan pelatihan menurut Moekijat (2000) sebagai berikut:

- (1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien
- (2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional dan
- (3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen.

Untuk mencapai tujuan suatu usaha kegiatan diperlukan adanya tenaga kerja yang cakap, yaitu tenaga kerja yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu usaha memperoleh tenaga kerja yang cakap dan terampil dapat dilakukan melalui pelatihan kepada para pegawainya. Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia No.15 tertanggal 13 September 1974: "Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah. Yang berlangsung

seumur hidup, baik di dalam *maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.*” Irianto (2001) menyatakan, “Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang dikategorikan dalam pendidikan nonformal dan merupakan proses belajar untuk memperoleh atau meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk memenuhi persyaratan suatu pekerjaan yang berlangsung di luar sistem pendidikan dalam waktu yang relatif singkat dan menggunakan metode yang mengutamakan praktik dan teori.”

Menurut Simamora (2004) pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan.

Mangkunegara (2008) menegaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya (Jagero *et al*, 2012). Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut.

Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hetami (2008) mengatakan bahwa Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Hetami (2008) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan bisnis jika ingin bertahan dalam suatu lingkungan persaingan, pada umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya yang dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

Atiomo (2000) dalam Adomi dan Eruvwe (2004), mendefinisikan disiplin sebagai pelatihan pikiran dan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh.

Rivai (2004) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Handoko (2008) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Dalam kaitannya dengan pekerjaan Menurut Tohardi (2002) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada.

Peraturan yang ditetapkan perusahaan, diharapkan mampu memupuk kesadaran karyawan untuk lebih disiplin.

Amran (2009) mengatakan bahwa Disiplin mengandung makna proses “latihan yang memperkuat”, ”koreksi dan sanksi”, ”kendali untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan”, dan “system aturan tata laku”. Disiplin dikaitkan dengan latihan yang memperkuat, terutama ditentukan pada pikiran dan watak untuk menghasilkan kendali diri, kebiasaan untuk patuh dan sebagainya.

Handoko (2001) mendefinisikan, “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar standar organisasi.” Selanjutnya Handoko membedakan disiplin kedalam tiga jenis, yaitu disiplin *preventif, korektif dan progresif.*

(1) Disiplin *Preventif*, yaitu disiplin yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Tujuan disiplin adalah untuk mendorong timbulnya disiplin diri mereka bukan semata-mata dipaksakan manajemen.

(2) Disiplin *Korektif*, yaitu untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan *korektif* sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*diciplinary action*) berupa peringatan *skorsing*. Sasaran bersifat positif yaitu mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif untuk menghancurkan pegawai yang sudah salah., dan

(3) Disiplin *Progresif*, yaitu memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran berulang. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan agar mengambil tindakan *korektif* sebelum hukuman yang serius dijatuhkan. Disiplin *progresif* juga memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

Manullang (2000) menyatakan, "Disiplin adalah salah satu keadaan tingkah laku manusia, sikap dan kelakuan yang diatur dengan peraturan yang berlaku serta sanksi yang dikeluarkan."

Sementara Hasibuan (2001) memberikan pengertian, "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menerima semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."

Siagian (2002) mengemukakan, "Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan."

Dalam kamus manajemen Moekijat (2000) menyebutkan disiplin berasal dari kata latin, yaitu *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitikberatkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa disiplin adalah kesanggupan menguasai diri sendiri dan diatur. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin yaitu kesanggupan menguasai diri sendiri untuk melatih diri secara lahir dan bathin dengan maksud agar segala perbuatannya selalu menaati tata tertib yang berlaku.

Soemarsono (2001) dapat memberi pengertian, "Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan dalam norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku dan yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir dan batin, sehingga timbul rasa malu karena terkena sanksi dan takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa." Selanjutnya dijelaskan bahwa disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itulah yang benar dan keinsafan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Lebih lanjut dijelaskan bahwa disiplin nasional adalah sikap mental seluruh warga dari suatu bangsa yang tercermin dalam perbuatan dan perilaku hukum dan norma kehidupan masyarakat, berbangsa, dan bernegara yang berlaku dan dilakukan secara sadar serta ikhlas baik lahir dan batin, sehingga timbul keyakinan bahwa tujuan nasional hanya dapat dicapai melalui disiplin nasional.

Menurut Matutina (2000), "Hukuman disiplin adalah suatu hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin tersebut."

Sementara Widjaja (2001) berpendapat bahwa tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi. Selanjutnya dikatakan bahwa pegawai harus mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayanya padanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Edien (2001) mengatakan bahwa supaya disiplin dapat berjalan perlu adanya suatu tindakan kedisiplinan yang merupakan sanksisanksi atas pelanggaran. Pemberian sanksi,

ancaman, atau hukuman dimaksudkan untuk mendidik dan memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan.

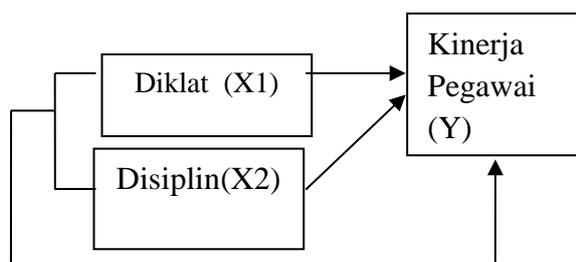
Faktor-faktor lain yang turut memengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Hasibuan (2000) sebagai berikut :

- (1) Adanya tujuan dan kemampuan
- (2) Adanya teladan pimpinan
- (3) Terdapat balas jasa
- (4) Adanya keadilan
- (5) Adanya pengawasan melekat
- (6) Terdapat sanksi hukuman
- (7) Adanya ketegasan; dan
- (8) Adanya hubungan kemanusiaan.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan permasalahan dan teori bab sebelumnya maka dapat dibuat kerangka pemikiran pada gambar 1 dibawah ini :

**Gambar 1.**  
**Kerangka Berpikir**



### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan variabel penelitian di atas, hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah diduga :

- a. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.
- c. Diklat dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan bersifat Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu berupaya menggambarkan hubungan atau pengaruh diantara variabel yang diteliti. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini minimal dua variabel yang dihubungkan. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat, bila X mempengaruhi Y. Maksudnya adalah variable independent mempengaruhi dependent (Sugiyono, 2009). Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel karena jumlah karyawan dinas Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota sebanyak 78 orang. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2002) bahwa jika penelitian kurang dari 100 maka diambil semua didalam penelitian ini yang akan menjadi populasi dan sampel keseluruhan pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dengan jumlah pegawai sebanyak 78 orang dengan menggunakan metode sensus.

## **Uji Instrumen**

### **Uji Validitas**

Variabel Kinerja (Y) dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.233, dengan demikian semua item pernyataan variabel Kinerja (Y) dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Kemudian variabel Diklat (X1) semua item pernyataan valid karena nilai validitas kompensasi memiliki nilai  $r$ , diatas 0.233 oleh karena itu item - item yang telah valid dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Selanjutnya hasil pengujian validitas untuk variabel Disiplin (X2), ditemukan dari semua item pernyataan dinyatakan valid.

### **Uji Reabilitas**

Semua variabel memiliki angka *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki kuesioner yang handal atau reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian sangat handal.

### **Alat Analisis**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

#### **Skala Likert**

Menurut Ridwan (2002), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, prestasi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial alam.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (Ghozali, 2009). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  (Ghozali, 2009).

#### **Uji Heteroskedastitas**

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009).

## Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009).

## Analisa Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2006), analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan penyelesaian menggunakan SPSS.

## Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau simultan.

## Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau parsial.

## Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien regresi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y (Riduwan, 2004)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisa regresi liner berganda pengaruh diklat dan disiplin terhadap kinerja dapat dijelaskan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisa Regresi Berganda**

	Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	17.655	3.523	5.012	.000
	Diklat (X1)	.424	.106	4.006	.000
	Disiplin (X2)	.402	.118	4.712	.011

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Kemudian nilai koefisien regresi masing – masing variabel diatas dapat disubstitusikan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :  $Y = 17,655 + 0,424 X_1 + 0,402 X_2$ . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 17,655 menunjukkan bahwa apabila diklat dan disiplin kerja nilainya nol di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota maka kinerja pegawai sudah ada sebesar 17,655 satuan.

Kemudian nilai koefisien diklat ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,424 satuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, artinya apabila diklat ditingkatkan sebesar satu satuan di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,424 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, karena sudah memiliki pengaruh yang positif searah sehingga jika salah satu variabel independen yaitu diklat lebih baik lagi di terapkan di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota maka kinerja yang di hasilkan juga akan lebih baik lagi dari yang sebelumnya.

Kemudian koefisien disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,402 satuan artinya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, apabila disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota juga akan meningkat sebesar 0,402 satuan dengan asumsi variabel lain tetap artinya jika disiplin kerja lebih di aktifkan lagi dari yang ada sekarang ini atau dijalankan sesuai dengan peraturan yang sudah ada maka kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik lagi dari yang ada sekarang ini, karena pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif searah sehingga dapat disimpulkan apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan atau meningkat maka kinerja dengan sendirinya akan mengalami peningkatan juga.

Mangkunegara (2004) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sastrohadiwiryo (2003) yang menyebutkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

### **Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 1 diatas pengujian hipotesis secara persial yaitu diklat ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, karena nilai signifikansi dari variabel diklat sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang di tetapkan yaitu 0,05 begitu juga dengan variabel disiplin, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa yang di ajukan dalam penelitian ini dapat diterima dengan tingkat kepercayaan 95%.

**Uji F**

Hasil perhitungan regresi secara bersama - sama diperlihatkan pada Tabel 2 dibawah ini :

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji F Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499.448	2	249.724	24.984	.000 <sup>a</sup>
	Residual	739.643	74	9.995		
	Total	1239.091	76			

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Diklat (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2016

Dari hasil uji signifikan F didapat nilai signifikansi 0,000 ini berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dengan membandingkan tingkat signifikansinya < 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel diklat dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota (Y). Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga diklat dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

**Koefisien Determinan**

Koefisien determinan digunakan untuk melihat kontribusi dari variabel yang penulis teliti secara keseluruhan terhadap variabel terikat, dan dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

**Tabel 3.**  
**Uji Koefisien Determinan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.703	.687	6.16151

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Diklat (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2016

Dari hasil uji Koefisien Determinan diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,703 artinya kontribusi dari variabel diklat dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota adalah sebesar 70,3 % sedangkan sisanya 29,7 % lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang penulis lakukan ini.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil suatu kesimpulan yaitu : Diklat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota semakin baik diklat yang diterapkan bagi para pegawai maka kinerja yang dihasilkan mereka juga akan semakin meningkat, begitu juga dengan disiplin kerja pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota karena memiliki pengaruh yang sama-sama positif. Diklat dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian, maka peneliti menyarankan kepada pimpinan agar lebih meningkatkan lagi dan mengikutsertakan seluruh staf dan pejabat teknis disetiap diklat teknis yang diadakan baik yang diadakan instansi sendiri maupun yang diadakan oleh pihak lain dan diluar instansi, sehingga semua pegawai yang ada di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah akan berkompeten di Bidang pekerjaannya masing-masing. Kemudian diharapkan Pimpinan lebih tegas lagi dalam menegakkan disiplin kehadiran pegawai dan dapat memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak mematuhi disiplin kerja tersebut, agar semua pegawai akan menegakkan disiplin sesuai dengan peraturan yang ada.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim Bukittinggi yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan manuskrip.

### DAFTAR PUSTAKA

- Kowaas, M. P., Sepang, J. L., & Taroreh, R. N. (2016). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara The Effect Of Education, Training And Work Discipline On Performance At Department Of Regional Disaster Management Agency North Sulawesi*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(3).
- Nurdin, (2012). *Pengaruh Pendidikan (Pelatihan) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Mh.Thamrin*. (n.d.). Jurnal Bijak Vol. IX No.2.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (1044). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 1(4).
- Wilayah, K. X., Budaya, I., & Ayu Lestari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci, F. (2016.). *Analisis Pengaruh Nilai Pelanggan Dan Citra Perusahaan Terhadap Minat Beli Di Toko Cermin Simpang Tiga Pasar Bedeng VIII Kayu Aro Kecamatan Kayu Aro Barat*. Jurnal Benefita Februari, 1(2016), 1–6. <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i1.650>
- Yakub, S., Tulim, A., #3 #1, S., Kunci:, K., Kerja, D., Pendidikan, D., ... Kinerja, P. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Kertas Kraft Aceh (Persero)*. Jurnal SAINTIKOM Vol. 13, No.3