

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT KERTAS KRAFT ACEH (PERSERO)

Suardi Yakub^{#1}, Anto Tulim^{#2}, Suharsil^{#3}

^{#1,2,3} Program Studi Sistem Informasi, STMIK Triguna Dharma

Jl. A.H. Nasution No. 73 F-Medan

E-mail: ^{#1}m.dahria@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Kinerja yang maksimal dari pegawai dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh pegawainya sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero).

Kata kunci: Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Kinerja Pegawai.

Abstract

In an organization, human resources are very important as the main activator of all activity done to achieve profit or to maintain the viability of the organization. Whether or not an organization is successful in maintaining its existence starts from the attempt to manage its human resources, especially in increasing their work effectiveness and efficiency to maximum. The maximum performance of the employees can be obtained if the company is able to direct and develop the potential owned that the employees can optimally work in achieving organizational goals. The purpose of this quantitative descriptive explanatory survey study was to find out and analyze the influence of work discipline, education and training on the performance of the employees of PT Kertas Kraft Aceh (Persero).

Keywords: Work Discipline, Education and Training and Employees' Performance.

A. Pendahuluan

Sumber daya yang paling penting dalam setiap organisasi adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal.

Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Kinerja yang maksimal dari seorang pegawai dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh pegawainya sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Sedarmayanti (2011) "Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika."

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan

(skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu pegawai.

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada pegawai.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

PT KKA (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di industri bidang pulp dan kertas, yang menjadikan produksi kertas kantong semen berjenis kraft sebagai pekerjaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat Aceh khususnya dan bangsa Indonesia pada umumnya. PT KKA (Persero) adalah salah satu unit usaha swasembada pengadaan kertas kantong semen di dalam negeri dan di sisi lain ikut serta dalam menunjang peningkatan ekspor non-migas untuk menunjang pertumbuhan ekonomi di wilayah Nanggroe Aceh Darussalam khususnya dan Indonesia umumnya dan sebagai penggerak dan stabilitas pembangunan nasional.

Berdasarkan laporan kinerja pegawai di PT KKA (Persero) dapat dilihat dengan menurunnya kinerja dalam produksi kantong semen yang belum mencapai target sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini tersaji dalam Tabel 1.

Tabel 1
Target dan Realisasi Kinerja Pegawai PT KKA (Persero)
Tahun 2009-2011

Tahun	2009 (unit)	2010 (unit)	2011 (unit)
T/L & Mesin (kumulatif)	120	144	193
Terealisasi (kumulatif)	98	120	140
Prosentase	82%	83%	72%

Sumber :PT KKA (Persero), 2012 (data diolah)

Keterangan :

T/L: Transmisi line
Mesin > 80 % = kinerja pegawai baik
Prosentase < 80 % = kinerja pegawai buruk

Tabel 1 menunjukkan bahwa target yang harus dicapai PT KKA (Pesero) sebesar 100%. Untuk realisasi kinerja pegawai PT KKA (Persero) selama tahun 2009-2011 tidak mencapai target yang telah ditentukan. Pada tahun 2009 kinerja pegawai yang terealisasi adalah sebesar 82%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja baik. Pada tahun 2010 kinerja pegawai meningkat mencapai 83%. Sedangkan pada tahun 2011 kinerja pegawai menurun dengan realisasi hanya mencapai 72%, ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai buruk. Target yang direncanakan belum terealisasi dengan baik, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal.

Permasalahan yang terjadi di PT KKA (Persero) bisa disebabkan oleh faktor tingkat disiplin yang masih rendah. Menurut Nawawi (2001) mengatakan bahwa : Seorang pegawai dikatakan kinerjanya baik, jika selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, tidak pernah membolos, datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan yang daya guna, pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya dan sebagainya. Sebaliknya dikatakan kinerjanya tidak baik jika selama

jam kerja lebih banyak membaca koran dan majalah, datang selalu terlambat, pulang selalu lebih cepat, banyak meninggalkan ruang kerja bukan untuk dinas luar, sering membolos, pekerjaan selalu terlambat dan sebagainya.

Penerapan disiplin kerja dapat dilihat dalam penggunaan sistem komputerisasi absensi dengan menggunakan sistem finger scan. Sistem finger scan sebagai fasilitas untuk mengelola, memantau serta menghasilkan laporan-laporan cuti dan absensi yang dapat digunakan, untuk melihat perilaku absensi pegawai serta melihat kinerja pegawai. Komputerisasi sistem rekap absen berlangsung pada bagian absensi. Bagian absensi bertugas untuk mencatat atau menginput jumlah pegawai yang tidak masuk serta jumlah pegawai yang nantinya akan dimasukkan dalam daftar nama pegawai guna untuk diproses dan dimasukkan ke dalam database perusahaan.

Berdasarkan pra survey pada awal Maret 2012, hasil wawancara secara formal dengan Assistant Analyst Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Organisasi PT KKA (Persero), peneliti memperoleh data untuk menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih rendah dapat dilihat sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal,
2. Terdapat beberapa pegawai datang ke kantor hanya untuk melakukan finger scan tanpa memenuhi kewajibannya untuk bekerja,
3. Kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga pegawai malas bekerja dan kerap menunda-nunda pekerjaan.

Berikut ini disajikan pula data rekapitulasi jumlah pegawai yang melakukan absen tepat waktu dan yang terlambat melakukan absensi pada tahun 2011 :

Tabel 2
Data Pegawai yang Melakukan Finger Scan dengan Tepat Waktu dan Terlambat Absen PT KKA (Persero) Tahun 2011

2011 BULAN	ABSEN DENGAN TEPAT WAKTU*		TERLAMBAT**	
	f	%	f	%
Januari	40	34,79	75	65,21
Februari	46	39,64	69	60,36
Maret	42	36,64	73	63,36
April	41	35,53	74	64,47
Mei	38	32,96	77	67,04
Juni	43	37,50	72	62,50
Juli	45	38,98	70	61,02
Agustus	43	37,24	72	62,76
September	45	38,82	70	61,18
Oktober	43	37,60	72	62,40
November	36	30,88	79	69,12
Desember	36	31,53	79	68,47
Rata-rata	42	36,01	74	63,99

Sumber : Internal Bagian Sumber Daya Manusia PTKKA (Persero), 2012 (data diolah)

Keterangan :

* Absen dengan tepat waktu : Datang tepat pada waktu yang ditentukan, yaitu 08.00 WIB. (jam kerja 1 bulan)

**Terlambat : Datang tidak tepat pada waktu yang ditentukan, yaitu 08.00 WIB. (jam kerja 1 bulan)

Pada Tabel 2 tahun 2011 menunjukkan bahwa dari 115 pegawai yang absen tepat waktu rata-rata sebanyak 42 pegawai (36,01%), dan terlambat mencapai rata-rata 74 pegawai (63,99%) pada PT KKA (Persero). Hal ini sesuai dengan pendapat dari Felippo (2001) yang menyatakan bahwa tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan pada jam kerja mengakibatkan kinerja pegawai juga rendah dan target yang diharapkan sulit tercapai.

PT KKA (Persero) ruang lingkup pekerjaannya merupakan pekerjaan proyek yang memerlukan mobilitas yang tinggi dan waktu yang fleksibel yang mengakibatkan finger scan tidak diisi dan yang menjadi permasalahan tidak adanya sanksi/ hukuman bagi pegawai yang melakukan tindakan indisipliner tersebut, padahal peraturan organisasi sanksi itu ada tapi tidak berjalan semestinya, ini menjadi berdampak negatif dalam terhadap kinerja pegawai PT KKA (Persero).

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) juga merupakan gambaran utama dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2009) Pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sedangkan menurut Rivai (2004) pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sangat diperlukan bagi pegawai agar dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan.

Diadakannya pendidikan dan pelatihan tentunya mempunyai tujuan-tujuan tertentu, baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi, hal ini perlu diperhatikan karena tujuan-tujuan tersebut sesungguhnya merupakan landasan penetapan metode pendidikan dan pelatihan mana yang akan dipakai, materi yang akan dibahas, pesertanya dan siapa saja tenaga pengajarnya untuk dapat memberi subjek yang bersangkutan.

Dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 disebutkan bahwa Diklat bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara

profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.

Menurut Moekijat (2003) tujuan pendidikan dan pelatihan antara lain:

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 teman-teman pegawai dan pimpinan.

Terlaksananya tujuan-tujuan tertentu dari pendidikan dan pelatihan memerlukan dukungan sepenuhnya dari penyelenggara serta unit para peserta itu sendiri. Pegawai harus mempunyai kelayakan bahwa pendidikan dan pelatihan itu berguna bagi mereka sehingga mereka mau memanfaatkan kesempatan tertentu dengan baik.

Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai baru adalah mengenal dan menguasai pekerjaannya sedangkan bagi pegawai lama meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang maupun di masa datang, meningkatkan kinerja pegawai apabila mendapatkan promosi. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru akan tetapi juga bagi pegawai lama yang juga sudah berpengalaman perlu belajar menyesuaikan dengan organisasi, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prosedurnya.

Diklat pada mesin pemroses merupakan salah satu yang berdampak pada kinerja pegawai pada PT KKA (Persero) yang tidak sesuai dengan harapan dan keinginan serta menjadiahambatan bagi organisasi dalam melaksanakan proyek produksi kantong semen.

Diklat mesin pemroses ini berkaitan dengan pelaksanaan supervisi pekerjaan konstruksi Pembangkit, Mesin dan Transmisi sesuai dengan standar PT KKA (Persero). Pelaksanaan Diklat bertujuan agar setelah mengikuti Diklat ini peserta mampu melaksanakan supervisi/ pengawasan pekerjaan konstruksi Pembangkit, Mesin dan Transmisi dengan baik dan bersertifikat Supervisi Konstruksi.

Berdasarkan pra survey sebelumnya yang dilakukan wawancara secara formal dengan Assistant Analyst Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Organisasi PT KKA (Persero), Diklat percetakan ini menjadi permasalahan pada PT KKA (Persero) dikarenakan materi diklat belum sesuai dan instruktur tidak ada.

Permintaan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Diklat percetakan belum terpenuhi selama periode 2010 sampai dengan tahun 2012 sehingga berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan pegawai yang tidak mencapai target pada tahun 2011 yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan PT KKA (Persero).

Pendidikan dan Pelatihan sangat berpotensi untuk meningkatkan kinerja pegawai PT KKA (Persero) akan tetapi karena tidak diadakan Pendidikan dan Pelatihan maka akan berdampak tidak baik terhadap kinerja pegawai PT KKA (Persero). PT KKA (Persero), secara efektif tidak terlepas dari kedudukan dan fungsinya sebagai pengawas dan pengendalian produksi kertas dapat diselesaikan sesuai dengan lingkup pekerjaan yang ditetapkan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai PT KKA (Persero), untuk itu pegawai dituntut memberikan kinerja yang terbaik dan optimal sesuai pencapaian tujuan organisasi.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT KKA (Persero).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT KKA (Persero).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai pada PT KKA (Persero).

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

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.

Pendidikan dan Pelatihan

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan. 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.

Menurut Irianto (2001) bahwa nilai-nilai kompetensi seseorang dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan menekankan pada pengembangan skill, knowledge dan ability yang secara signifikan akan dapat memberi

standar dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan.

Kinerja Pegawai

Menurut As'ad (2003) kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut, As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai akan tercapai apabila didukung faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja pegawai PT KKA (Persero) dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan. Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika

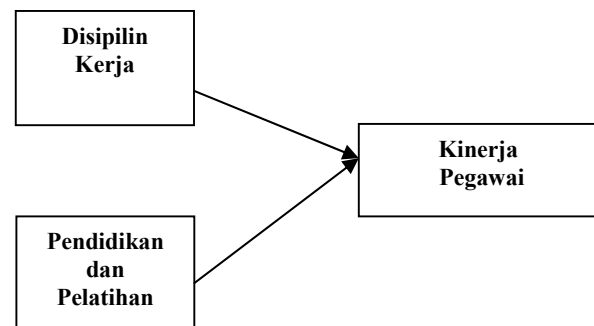
didukung pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya. Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila pegawai melanggar disiplin kerja, dapat dipastikan akan mempengaruhi kinerja pegawai menurun, untuk meningkatkan kinerja sangat diperlukan kedisiplinan dari pegawai. Sesuai dengan penjelasan Leiden (2001) mengemukakan bahwa: "Dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah".

Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan, keahlian tertentu, sikap dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Kegiatan pendidikan diberikan untuk membantu pegawai mengembangkan kapasitasnya/pengetahuan yang dimilikinya sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan dari organisasi di masa yang akan datang (Rachmawati, 2008: 3).

Pendidikan dan pelatihan yang efektif secara signifikan sangat berpengaruh terhadap peningkatan proses kinerja. Kesesuaian pendidikan dan pelatihan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai, pegawai telah mendapatkan pengetahuan dan

pengalaman dari proses pendidikan dan pelatihan yang telah diperolehnya sehingga seorang pegawai tersebut memiliki daya tanggap dan kreativitas yang baik dalam memecahkan masalah pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Robbins dan Judge (2006) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti pendidikan, pelatihan, pengetahuan dan disiplin, dengan kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Sebaliknya jika pendidikan dan pelatihan yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan pengetahuan yang rendah serta disiplin yang tidak ditegakkan akan berdampak negatif pada kinerja pegawai tersebut.



Kerangka Konseptual

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT KKA (Persero).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT KKA (Persero).

3. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT KKA (Persero).

D. Metode Analisis Data

1. Model Analisis Data Regresi Linier Berganda

Model Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Model Regresi Linier Berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- a = konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien variabel X₁, X₂
- X₁ = Disiplin kerja
- X₂ = Pendidikan dan pelatihan
- e = Variabel yang tidak diteliti

2. Uji Hipotesis

1. Uji Serempak (Uji-F)
2. Uji Parsial (Uji t)
3. Koefisien Determinasi (R²)

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

E. Hasil Penelitian

1. Model Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan
Sumber: Hasil Penelitian, 2012 (data diolah)

Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 3,309 + 0,295X_1 + 0,526X_2$$

Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan uji koefisien determinasi R Square berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Sumber : Hasil Penelitian, 2012 (data diolah)

Pada Tabel 4 nilai R Square adalah 0,711 yang artinya bahwa kemampuan variabel disiplin kerja (X₁), pendidikan dan pelatihan (X₂) dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 71,1% dan sisanya 28,9% dijelaskan oleh variabel independen yang tidak diteliti.

2. Uji-F (Serempak)

Tabel 5
Hasil Uji Serempak Hipotesis

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	
				F	Sig.
1	2292.359	2	1146.179	159.068	.000 ^a
Residual	929.520	129	7.206		
Total	3221.879	131			

a. Predictors: (Constant), PendidikanDanPelatihan, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2012 (data diolah)

Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) pada PT KKA (Persero). Hal ini memberi arti disiplin

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

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

pendidikan dan pelatihan yang diberikan sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT KKA (Persero). Oleh karena

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.711	.707	2.68432

a. Predictors: (Constant), PendidikanDanPelatihan, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

itu, disiplin kerja harus ditegakkan, pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus diberikan tepat sasaran dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Uji t (Parsial)

Tabel 6
Hasil Uji Parsial Hipotesis

Sumber : Hasil Penelitian, 2012 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel pendidikan dan pelatihan (X2) dengan nilai t-hitung sebesar 10,128. Hal ini menunjukkan variabel pendidikan dan pelatihan (X2) lebih menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y).

F. Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data yang telah dilakukan pada PT KKA (Persero), secara serempak variabel disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja sebagai alat yang digunakan PT KKA (Persero), untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tingginya tingkat keterlambatan jam kerja sesuai dengan penjelasan latar belakang sebelumnya PT KKA (Persero) harus dapat memperhatikannya karena target yang diharapkan sulit tercapai dan kemungkinan kinerja pegawai juga rendah.

Disiplin kerja yang baik dari pegawai akan dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Leiden (2001) yang mengemukakan bahwa dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi.

Mengingat perkembangan teknologi yang cepat dan akurat diperlukannya pendidikan dan pelatihan yang membantu menunjang perkembangan tersebut. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada PT KKA (Persero) yaitu berupa diklat. Diklat merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pegawai agar pegawai lebih kreatif, inovatif yang harus diimbangi dengan kecakapan

pegawai dalam menjalankan tugas organisasi yang diembannya.

Faktor pendidikan dan pelatihan sebagai gambaran utama dalam mempengaruhi kinerja pegawai. 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. Perusahaan PT KKA (Persero) memberikan sarana berupa kegiatan pendidikan yang diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2006) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti pendidikan, pelatihan, pengetahuan dan disiplin, dengan kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Sebaliknya jika pendidikan dan pelatihan yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan pengetahuan yang rendah serta disiplin yang tidak ditegakkan akan berdampak negatif pada kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Marlingga (2009) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Garuda Indonesia Branch Office Semarang". Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan di PT Garuda Indonesia Branch Office Semarang, sedangkan secara parsial bahwa disiplin kerja merupakan yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Garuda Indonesia Branch Office Semarang. Yuni (2011) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) P3B Jawa Bali di Surabaya". Hasil penelitian menunjukkan

bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Pada PT PLN (Persero) P3B Jawa Bali di Surabaya, sedangkan secara parsial bahwa pelatihan merupakan yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Pada PT PLN (Persero) P3B Jawa Bali di Surabaya.

2. Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis penelitian variabel disiplin kerja diperoleh bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT KKA (Persero). Disiplin kerja sebagai kesadaran sikap dan kesediaan masing-masing pegawai untuk menaati peraturan-peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja diterapkan agar pegawai datang ke kantor tepat waktu dan teratur, mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggunakan perlengkapan kantor maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Menurut Siswanto (2003) Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Marlingga (2009) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Garuda Indonesia Branch Office Semarang". Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara serempak

terhadap kinerja karyawan di PT Garuda Indonesia Branch Office Semarang, sedangkan secara parsial bahwa disiplin kerja merupakan yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Garuda Indonesia Branch Office Semarang.

3. Pengaruh Variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis penelitian variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT KKA (Persero). Pendidikan dan pelatihan sebagai program yang mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu untuk dipersiapkan dalam mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis dalam memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan di kemudian hari.

Hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai PT KKA (Persero), mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju, bahwa pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan, materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan selalu up to date sehingga bermanfaat bagi pekerjaan, metode pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan penalaran pegawai serta metode pendidikan dan pelatihan sesuai dengan sasaran pencapaian Standar Operasional Perusahaan (SOP).

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. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Simanungkalit (2009),

melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Teknis Serta Motivasi Terhadap Kinerja Alumni Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri Regional I di Medan". Dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Alumni Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri Regional I di Medan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa Diklat Teknis dan motivasi, secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan dan hasil uji t (secara parsial) terlihat bahwa setiap variabel bebas yang digunakan berpengaruh nyata terhadap variabel terikatnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak variabel disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT KKA (Persero), artinya pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan selama ini memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan diterapkannya disiplin kerja bagi pegawai dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT KKA (Persero).
3. Secara parsial bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh

positif dan signifikan serta dominan terhadap kinerja pegawai PT KKA (Persero).

4. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan yang diteliti mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 71,1 % dan sisanya sebesar 28,9 % dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

SARAN

1. Disarankan bagi perusahaan menerapkan disiplin kerja seperti datang tepat waktu dengan mengisi daftar absen dan perusahaan melakukan pengawasan terhadap hasil absensi setiap bulannya, agar pegawai yang terlambat diberikan teguran dan sanksi tegas tanpa memandang status jabatan sedangkan yang pegawai yang datang tepat waktu diberikan nilai tambah melalui penilaian kinerja pegawai supaya termotivasi untuk melakukan disiplin kerja.
2. Disarankan bagi PT KKA (Persero) memenuhi permintaan diklat percetakan dengan membuat panitia khusus untuk difokuskan dalam menentukan materi pendidikan dan pelatihan yang akan diikuti dan mencari instruktur yang berpengalaman untuk mengajarkan materi diklat agar pegawai tidak terkendala dalam membidangi pekerjaan dan mampu melaksanakan pengawasan pekerjaan konstruksi pembangunan, gardu induk dan transmisi dengan baik sesuai dengan tujuan utama organisasi dan perlu adanya peningkatan pendidikan dan pelatihan yang tepat sasaran bagi

pegawai serta diharapkan agar pegawai yang membidangi pendidikan dan pelatihan dapat lebih meningkatkan pengetahuan dan kualitasnya agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat lebih maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Disarankan kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai, pihak manajemen perlu menegakkan disiplin kerja dengan memberikan ketegasan dan sanksi agar pegawai patuh dan taat terhadap peraturan serta menyelenggarakan pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi dan pengawasan kerja yang diduga besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Atmodiwirio, Soebagio. 2002. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.