

# PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI RIAU

Ina Sri Wijayanti Soleha<sup>1)</sup>, Rosnelly Roesdy<sup>2)</sup>, Anggia Paramitha<sup>2)</sup>

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : [inaswijayanti@gmail.com](mailto:inaswijayanti@gmail.com)

*Effect Of Competency, Work Discipline And Training On Employee Performance  
At The Center For Statistics Riau Province*

## ABSTRACT

*The Central Statistics Agency of Riau Province is one of the representative institutions of the Central Statistics Agency in the regions which has the main task of providing basic statistical data in accordance with the provisions of applicable laws and regulations. This research was conducted at the Central Bureau of Statistics Jalan Patimurra No. 12 Pekanbaru, Riau. The purpose of this study was to determine the effect of competence, work discipline and training on employee performance. This type of research is quantitative. The population in this study were 82 employees of the Central Statistics Agency of Riau province. The sample in this study was the entire population, amounting to 82 people. The sampling method used in this study is non-probability sampling. This study uses multiple linear regression analysis using SPSS 23. The results of this study indicate that competence has a positive and significant effect on performance, work discipline has a positive and significant effect on performance, and the training variable has a positive and significant effect on performance. Meanwhile, simultaneously the variables of competence, work discipline and training have a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Employee Performance, Competence, Work Discipline, Training.*

## PENDAHULUAN

Pada era serba menggunakan teknologi dalam setiap pekerjaan dan persaingan yang ketat, setiap pegawai dituntut harus dapat dengan cepat menguasai keahlian dalam hal teknis yang berhubungan dengan pekerjaan, keahlian dalam penggunaan teknologi yang mempermudah pekerjaan, dan keahlian lainnya, serta mampu dengan cepat beradaptasi pada setiap perubahan, fleksibel (tidak kaku),

dan mampu memberikan inovasi perubahan terhadap instansi tersebut. Demi keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas maupun kuantitasnya. Memanfaatkan sumber daya manusia tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang dapat mengatur keberhasilan dan kemajuan sebuah instansi.

Badan Pusat Statistik Provinsi Riau merupakan salah satu lembaga perwakilan Badan Pusat

Statistik (BPS) di daerah yang mempunyai tugas pokok menyediakan data statistik dasar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Badan Pusat Statistik (BPS) diamanatkan untuk menyediakan data dan informasi statistik pada skala nasional maupun regional, serta melakukan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan standarisasi dalam penyelenggaraan statistik. Data dan informasi statistik yang dihasilkan oleh Badan Pusat Statistik tersebut nantinya akan digunakan sebagai bahan rujukan untuk menyusun perencanaan, melakukan evaluasi dalam membuat keputusan, dan memformulasikan kebijakan. Keterangan data dan informasi statistik yang cepat, berkualitas, serta tepat waktu merupakan hal yang harus diperhatikan oleh Badan Pusat Statistik sebagai penyedia data.

Penilaian Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh atasan/pimpinan baik dilakukan secara langsung ataupun dengan bantuan lembaga-lembaga penyalia untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dan fungsi dari penilaian ini adalah untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana kinerja pegawai dalam suatu lembaga dalam rangka mencapai tujuan dari pegawai PNS. (PP No 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil).

Dari data penelitian tahun 2017-2021 penilain kinerja pegawai BPS menggunakan SKP (sasaran kinerja pegawai) dengan harapan gabungan dari penilain SKP dan perilaku kerja dengan perbandingan 60% dan 40% namun harapan tersebut belum terpenuhi atau kinerja

pegawai belum optimal dan setiap tahunnya penilaian SKP masih mengalami fluktuasi.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain yaitu kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan pegawai. Berdasarkan penelitian mengenai kompetensi pegawai BPS dari tahun 2017-2021 nilai kompetensi pegawai masih mengalami fluktuasi dan masih adanya beberapa pegawai yang mendapatkan posisi pekerjaan atau tugas yang belum sesuai dengan kemampuannya sehingga hal ini mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian dari Krisnawati dan Bagia (2021) menguji pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik dan meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sesuai dengan harapan instansi.

Disiplin kinerja pegawai BPS belum sepenuhnya optimal karena dari adat absensi tahun 2017-2021 masih terdapat pegawai yang terlambat hadir ke kantor dan meninggalkan kantor sebelum waktu yang telah ditetapkan. Hasil penelitian dari Penelitian Ichsan, et al., (2020) disiplin kerja mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Ajendam I- Bukit Barisan Medan yang menyatakan bahwa apabila disiplin kerja pegawai dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai, pada BPS pelatihan belum diberikan kepada pegawai secara merata artinya yang mengikuti pelatihan terbatas secara kualitas dan kuantitas atau hanya pegawai itu-itulah saja yang memiliki kesempatan mengikuti pelatihan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Rosmadi dan Tachyan (2018) bahwa penelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT, Gardautama yang artinya bahwa apabila sering diadakan pelatihan untuk seluruh pegawai maka mampu membantu peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang terjadi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau maka penulis telah melakukan penelitian lebih dalam mengenai masalah yang terjadi dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau?
4. Apakah kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh

terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan pada Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai teori-teori tentang kompetensi, disiplin kerja, pelatihan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal meningkatkan kompetensi, disiplin

kerja, pelatihan dan kinerja kerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan pembaca mengenai hubungan antara terhadap kompetensi, disiplin kerja, pelatihan dan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau serta diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat menjadi bahan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis.

## 3. Manfaat Organisasi

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai bahan acuan terhadap peningkatan sumber daya manusia Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017) Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan. Berikut ini adalah Indikator kompetensi:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap kerja

### Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berikut ini adalah indikator disiplin kerja:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.

3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
5. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

### Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah setiap upaya untuk meningkatkan kinerja pada tugas yang merupakan tanggung jawab pegawai. Berikut ini adalah indikator pelatihan pegawai :

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan

### Kinerja pegawai

Menurut Moeheriono (2014) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Adapun indikator kinerja adalah :

1. Orientasi pelayanan
2. Inisiatif kerja
3. Komitmen
4. Disiplin
5. Kerja sama

### Hipotesis

Atas dasar latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau
- H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau
- H4 : Kompetensi, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2021 sampai selesai dan lokasi penelitian dilakukan di Badan Pusat Statistik Pekanbaru Jl. Patimurra No 12. Kota Pekanbaru Riau dan jenis penelitian ini kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik atau dengan cara lain dari kuantifikasi untuk mengukur variabel penelitiannya. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah non probability sampling dengan menggunakan sampling total/sensus. Sampling total/sensus adalah teknik pengambilan dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebagai subyek

yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi (Sugiono, 2019).

Maka dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi menjadi sampel yaitu berjumlah 82 pegawai kantor Badan pusat Statistik Provinsi Riau. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner.

## Metode analisis data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linear berganda bermaksud untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen, yaitu kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Disiplin kerja

$X_3$  = Pelatihan

e = Residual error, yaitu variabel

lain yang tidak diteliti

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengukur variabel-variabel penelitian penulis membuat daftar pertanyaan yang dijawab oleh responden dalam bentuk kuesioner. Hasil dari pengisian kuesioner bersifat kuantitatif dengan menggunakan skala likert.

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden karyawan bagian kantor pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau sebagai berikut:

**Tabel 1**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi (%)
1	Laki-laki	35	43
2	Perempuan	47	57
Total		82	100

Sumber: Data Olahan (2022)

Pegawai BPS lebih banyak pegawai perempuan dibandingkan pegawai laki-laki. Karena diharapkan pegawai perempuan lebih mampu bekerja secara teliti dibandingkan pekerja laki-laki.

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai batas usia responden mulai dari termuda sampai yang tertua, sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 2**

No	Usia	Jumlah	Presentasi (%)
1	≤ 30	4	4,88
2	31-40	42	51,22
3	41-50	22	26,83
4	> 50	14	17,07
Total		82	100

Sumber : Data Olahan (2022)

Karakteristik responden berdasarkan usia antara dibawah 30 tahun berjumlah 4 orang (4,88%), usia 31 – 40 tahun berjumlah 42 orang (51,22%), usia 41 – 50 tahun berjumlah 22 orang (26,83%) dan berusia 50 tahun ke atas berjumlah 14 orang (17,07%). Hal ini

menunjukkan bahwa pegawai BPS Provinsi Riau paling banyak berada pada usia 31 tahun sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 42 orang (51,22%). Rentang usia tersebut dianggap lebih produktif dibanding rentang usia lainnya.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan karakteristik responden tingkat pendidikan pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau sebagai berikut:

**Tabel 3**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentasi (%)
1	SMA	7	8
2	D3	5	7
3	S1	44	53
4	S2	26	32
Jumlah		82	100

Sumber : Data Olahan (2022)

BPS lebih banyak mempekerjakan pegawai pada tingkat pendidikan S1, Karena BPS Beranggapan bahwa pegawai tersebut memiliki kualifikasi kerja yang baik, dan lebih optimal bekerja untuk menyelesaikan target yang telah ditetapkan.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, karakteristik responden pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau sebagai berikut:

**Tabel 4**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentasi (%)
1	1-5 Tahun	28	34,14
2	6-10 Tahun	30	36,6
3	11-15 Tahun	16	19,51
4	> 15 Tahun	8	9,75
Jumlah		82	100

Sumber : Data Olahan (2022)

Lamanya masa kerja karyawan terdapat pada 6-10 tahun dengan persentasi 36,6%. Dengan memiliki pengalaman kerja yang tergolong lama diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efesien, sehingga target pekerjaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja di suatu Organisasi.

### Uji Validitas

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja**

No	Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kinerja (Y)	P1	0.769	0.217	Valid
2		P2	0.680	0.217	Valid
3		P3	0.614	0.217	Valid
4		P4	0.675	0.217	Valid
5		P5	0.694	0.217	Valid

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan dari Tabel di atas dapat di lihat bahwa untuk variabel Kinerja digunakan 5 item pertanyaan, Pada uji validitas jumlah dari r hitung harus lebih besar dari r tabel. rumus untuk mencari nilai :  $df = (N-2)$  dilihat pada tabel r,  $n =$  jumlah responden  $82 - 2 = 80$  dan hasil t tabel yaitu 0.217 dimana nilai r hitung harus lebih besar dari nilai t tabel dan pada tabel di atas seluruh dari item pertanyaan r hitung sudah lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan valid.

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kompetensi**

No	Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kompetensi (X <sub>1</sub> )	P1	0.616	0.217	Valid
2		P2	0.733	0.217	Valid
3		P3	0.722	0.217	Valid
4		P4	0.781	0.217	Valid
5		P5	0.737	0.217	Valid

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan dari Tabel di atas dapat di lihat bahwa untuk variabel Kompetensi digunakan 5 item pertanyaan, Pada uji validitas

jumlah dari r hitung harus lebih besar dari r tabel. rumus untuk mencari nilai :  $df = (N-2)$  dilihat pada tabel r,  $n =$  jumlah responden  $82 - 2 = 80$  dan hasil t tabel yaitu 0.217 dimana nilai r hitung harus lebih besar dari nilai t tabel dan pada tabel di atas seluruh dari item pertanyaan r hitung sudah lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan valid.

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

No	Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	P1	0.769	0.217	Valid
2		P2	0.680	0.217	Valid
3		P3	0.614	0.217	Valid
4		P4	0.675	0.217	Valid
5		P5	0.694	0.217	Valid

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan dari Tabel 7 di atas dapat di lihat bahwa untuk variabel Disiplin Kerja digunakan 5 item pertanyaan, Pada uji validitas jumlah dari r hitung harus lebih besar dari r tabel. rumus untuk mencari nilai :  $df = (N-2)$  dilihat pada tabel r,  $n =$  jumlah responden  $82 - 2 = 80$  dan hasil t tabel yaitu 0.217 dimana nilai r hitung harus lebih besar dari nilai t tabel dan pada tabel di atas seluruh dari item pertanyaan r hitung sudah lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan valid.

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas Pelatihan**

No	Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pelatihan (X <sub>3</sub> )	P1	0.829	0.217	Valid
2		P2	0.808	0.217	Valid
3		P3	0.879	0.217	Valid
4		P4	0.675	0.217	Valid
5		P5	0.725	0.217	Valid

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan dari Tabel di atas dapat di lihat bahwa untuk variabel Pelatihan digunakan 5 item pertanyaan, Pada uji validitas jumlah

dari r hitung harus lebih besar dari r tabel. rumus untuk mencari nilai :  $df = (N-2)$  dilihat pada tabel r, n = jumlah res hitung harus lebih besar dari nilai t tabel dan pada tabel di atas seluruh dari item pertanyaan r hitung sudah lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan valid.

### Uji Realibilitas

**Tabel 9 Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,718	0,60	Reliabel
2	Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,765	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,742	0,60	Reliabel
4	Pelatihan (X <sub>3</sub> )	0,829	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2022)

Berdasarkan pengolahan data dengan aplikasi SPSS, diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel > 0.60. artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau handal (dapat dipercaya). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item untuk keempat variabel sudah baik dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Pengujian Normalitas Data

**Tabel 10 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55843043
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.060
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.154 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat disampaikan hasil sesuai dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang ditunjukkan oleh tabel tersebut, maka diperoleh nilai Unstandardized Residual atau Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,154 lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi normal karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka hasil penelitian ini dinyatakan dapat diterima karena data yang dianalisis telah memenuhi kriteria uji normalitas

### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.285	1.696		758	.451		
	Kompetensi	.313	.082	.345	3.844	.000	.597	1.675
	Disiplin Kerja	.332	.088	.337	3.767	.000	.602	1.660
	Pelatihan	.274	.053	.372	5.210	.000	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel dimana VIF kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar 1,675, kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sebesar 1,660 dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 1,059 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut tidak dapat multikolinieritas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 12 Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.938	.927		1.012	.315
	Kompetensi	-.017	.045	-.055	-.377	.707
	Disiplin Kerja	.010	.048	.032	.217	.829
	Pelatihan	.025	.029	.099	.856	.394

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi seluruh variabel independen (0,707, 0,829 dan 0,394 > 0,05). Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedstisitas dalam model regresi penelitian ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.285	1.696		1.758	.451		
	Kompetensi	.313	.082	.345	3.844	.000	.597	1.675
	Disiplin Kerja	.332	.088	.337	3.767	.000	.602	1.660
	Pelatihan	.274	.053	.372	5.210	.000	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan (2022)

Persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis pertama di rumuskan:

$$Y = 1,285 + 0,313 X_1 + 0,332 X_2 + 0,274 X_3 + e$$

Keterangan :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,285. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan di asumsikan nol (0), maka kinerja akan bernilai 1,285.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,313 artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,313 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,332, artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja

sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,332 dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,274 artinya adalah bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,247 dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua factor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak di masukan dalam persamaan.

### Uji Simultan F

**Tabel 14 Hasil Uji Simultan F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.177	3	109.059	43.241	.000 <sup>b</sup>
	Residual	196.725	78	2.522		
	Total	523.902	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan pada Tabel 14 Uji signifikansi simultan/bersama-sama (uji statistic F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 43,241 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 82 - 3 - 1 ; 3 \\
 &= 78 ; 3 \\
 &= 2,720
 \end{aligned}$$

Keterangan :

- n : jumlah sampel  
k : jumlah variabel bebas  
1 : konstan

Dengan demikian dapat diketahui  $F_{hitung}$  (43,241) >  $F_{tabel}$  (2,720) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Artinya adalah bahwa berpengaruh secara signifikan antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

### Uji Parsial t

**Tabel 15 Hasil Uji Parsial t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.285	1.696		.758	.451		
Kompetensi	.313	.082	.345	3.844	.000	.597	1.675
Disiplin Kerja	.332	.088	.337	3.767	.000	.602	1.660
Pelatihan	.274	.053	.372	5.210	.000	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan (2022)

Diketahui nilai T tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\
 &= 82 - 3 - 1 ; 0,05/2 \\
 &= 78 ; 0,025 \\
 &= 1,991
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

- 1) Kompetensi diketahui  $t_{hitung}$  (3,844) >  $t_{tabel}$  (1,991) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan nilai Signifikansi yang diperoleh (0,000) < 0,05. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- 2) Disiplin kerja diketahui  $t_{hitung}$  (3,767) >  $t_{tabel}$  (1,991) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan nilai Sig yang diperoleh (0,000) < 0,05. Artinya variabel disiplin

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

- 3) Pelatihan diketahui  $t_{hitung}$  (5,210) >  $t_{tabel}$  (1,991) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan nilai Sig yang diperoleh (0,000) < 0,05. Artinya variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 <sup>a</sup>	.625	.610	1.58812	1.981

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan Tabel 16 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,625 bahwa kinerja dapat dipengaruhi dengan adanya beberapa faktor yang dijelaskan dalam penelitian ini yaitu kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan sebesar 62,5 % sedangkan sisanya (100% - 62,5% = 37, 5%) di pengaruhi oleh variabel yang lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

### PEMBAHASAN

#### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Jika kompetensi pegawai baik, maka pegawai memiliki pengetahuan kerja yang sesuai dengan standar instansi,

pegawai memiliki interpersonal, dapat menjadi handal, pegawai memiliki inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan dan pegawai mampu bekerja sesuai dengan target kantor sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

Penelitian ini sesuai dengan berdasarkan hasil penelitian dari Soetrisno dan Gilang (2018) dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dan hasil penelitian dari Heri dan Andayani (2020) bahwa kompetensi berpengaruh kompetensi pegawai berpengaruh sangat tinggi dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai**

Menurut Sutrisno (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan

menyenangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusnandar et al., (2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Wahjono et al. (2019) pelatihan dan pengembangan memiliki pemahaman yang hampir sama, karena tujuannya untuk meningkatkan keahlian, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta agar mencapai tujuan individual sekaligus mencapai tujuan organisasi. Pelatihan bagi para karyawan bukanlah semata-mata hanya untuk kemajuan bagi karyawan yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan diharapkan akan meningkatkan kinerja para karyawan, sehingga organisasi atau perusahaan tersebut dapat maju dan berkembang.

Hasil penelitian dari Sumbogo dan Diposumarto (2017) hasil pengujian hipotesis menunjukkan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Dan penelitian dari Wotulo et al., (2018) hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Pusat Manado. Berdasarkan penjelasan dan penelitian terdahulu

tersebut maka pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kompetensi, disiplin dan pelatihan sama – sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang tidak sesuai dengan jabatan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin yang buruk serta pelatihan yang tidak mendukung akan menyebabkan target kerja yang ditetapkan organisasi tidak dapat tercapai.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, memberikan suatu gambaran bahwa pelatihan memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab pelatihan adalah sebagai suatu bentuk proses terciptanya kinerja pegawai yang diinginkan oleh organisasi. Sebagaimana hasil dari pelatihan itu mampu menciptakan suatu proses kerja yang kondusif dan selaras dengan harapan organisasi, sehingga akan berdampak baik dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya apabila pegawai tidak mengikuti pelatihan dalam bekerja, maka akan berdampak pada timbulnya rasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan demikian akan memperburuk arah pencapaian kerjanya, sehingga mengakibatkan kinerjanya menurun. Dan pegawai yang mengikuti pelatihan dalam bekerja, yang akan

dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan mampu mencapai target pekerjaan tepat waktu, dengan demikian kinerjanya pun akan terjamin dengan baik.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Agusria dan Herani (2021) bahwa kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Studi Pada Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir). Dan penelitian dari Setiawan, et al., (2020) bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen pada STIA Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. Dari penjabaran dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisa yang telah dilakukan pada bab ini sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. Maka hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan sebesar 62,5 %
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik

- Provinsi Riau. Maka hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan adanya kompetensi yang baik seperti pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. Maka hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan pegawai melaksanakan disiplin kerja yang baik maka dapat membantu pegawai mencapai tujuan dan target pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi
  4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. Maka hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Adanya program pelatihan, maka hal ini akan membantu dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- pekerjaan atau posisi sesuai dengan keahlian pegawai.
3. Mengoptimalkan disiplin kerja sebaiknya pegawai lebih fokus pada target pekerjaan dan menggunakan waktu sebaik mungkin agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan instansi dan sebaiknya pimpinan atau kepala Badan Pusat Statistik lebih dapat mengarahkan pegawai agar lebih disiplin.
  4. Mengoptimalkan pelatihan kerja perlu diberikannya materi yang sesuai dengan kebutuhan kerja yang akan dilakukan atau dilaksanakan oleh pegawai, sehingga materi tersebut mampu menunjang atau membantu pegawai dalam memahami pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dan sebaiknya memberikan kesempatan kepada pegawai lainnya untuk mengikuti pelatihan.

### Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah ada dijelaskan sebelumnya, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya pegawai mengikuti dan menerima masukan dari atasan untuk meningkatkan kualitas kerja, agar pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan tujuan instansi.
2. Mengoptimalkan kompetensi perlu ditinjau ulang mengenai keahlian yang dimiliki pegawai, agar pegawai tersebut diberikan

### DAFTAR PUSTAKA

- Agusria, L., & Herani, I. D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir) . *Jurnal Motivasi*. 6(2) ISSN 2548-1622.
- Hasibuan.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Jakarta: Bumi Akasara
- Heri, H., & Andayani, F. (2021).

- Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2).  
<https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), ISSN:0852-7296  
<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori dan Praktik, Jakarta:Raja Grafindo
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), ISSN: 2476-878.  
<https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti.(2017).Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama
- Setiawan, P.I., Liong, S. & Sani, A.,. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), e-ISSN : 2597–4084.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). ISSN : 2338-292X  
<https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Sugiyono.(2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Edisi kedua. ALFABETA, Bandung
- Sumbogo, I. A., & Diposumarto, N. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Pt Swc. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), ISSN :2581–2165.  
<https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.66>
- Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana-Prenda Media Group
- Wotula, G., Sendow, G. M. &

Saerang, R. (2018). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), ISSN: 2308–2317.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), ISSN : 2548-9485