



Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Garut

Paroli

Universitas Sebelas April Sumedang

paroli.feb@unsap.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut. Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi melibatkan seluruh Pegawai Negeri Sipil sebagai Pelaksana di Dinas tersebut, dengan sampel jenuh sebanyak 35 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah divalidasi dan direliabilitasi, kemudian dianalisis menggunakan korelasi berganda dan uji F dalam program SPSS 28 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} = 3,141$, $p < 0,05$). Demikian pula, disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} = 3,420$, $p < 0,05$). Secara simultan, pelatihan dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($f_{hitung} = 32,620$, $p < 0,05$). Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan dan penerapan disiplin kerja dapat secara positif meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut. Temuan ini memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih efektif guna mendukung pencapaian kinerja optimal dalam konteks instansi pemerintah setempat.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to evaluate the influence of training and work discipline on employee performance at the Garut Regency Tourism and Culture Office. Quantitative methods with descriptive and associative approaches were used in this research. The population involved all Civil Servants as Executives in the Service, with a saturated sample of 35 people. Data was collected through a validated and reliable questionnaire, then analyzed using multiple correlation and F test in the SPSS 28 for Windows program. The research results show that training has a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.141$, $p < 0.05$). Likewise, work discipline has a positive and significant influence on employee performance ($t = 3.420$, $p < 0.05$). Simultaneously, training and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance ($f_{count} = 32.620$, $p < 0.05$). The conclusion of this research shows that investment in training and application of work discipline can positively improve employee performance at the Garut Regency Tourism and Culture Office. These findings provide a basis for developing more effective Human Resources management policies to support the achievement of optimal performance in the context of local government agencies..

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci yang selalu ada dalam setiap organisasi. SDM melibatkan orang-orang yang bekerja di dalam organisasi dan berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan (Octavianto, 2020). Pegawai yang kompeten dan berdedikasi memainkan peran yang sangat penting dalam memaksimalkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi. Keunggulan kompetitif suatu organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya fisik atau teknologi, tetapi juga pada kemampuan dan motivasi individu-individu di dalamnya (Qurrotu Ayyun, 2011). Dengan memastikan bahwa sumber daya manusia terus-menerus meningkatkan kualitasnya sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sebuah organisasi dapat memosisikan dirinya untuk mencapai pemerintahan yang baik dan menghadapi tantangan masa depan dengan lebih sukses. Inisiatif pembelajaran berkelanjutan, pelatihan, dan pengembangan karir dapat menjadi langkah-langkah kunci dalam mencapai tujuan organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik di instansi pemerintah tidak hanya mendukung kesejahteraan pegawai tetapi juga memberikan kontribusi positif pada efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, investasi dalam manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membawa dampak positif yang besar pada pelayanan publik dan keberhasilan organisasi pemerintah (Mokodompis, 2015). Dengan memahami pentingnya peran pegawai dalam organisasi pemerintahan, pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan keterampilan, dan memastikan lingkungan kerja yang kondusif adalah langkah-langkah yang krusial untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi pemerintahan. Dengan pegawai yang berkualitas, pemerintahan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan menciptakan dampak positif dalam pembangunan masyarakat (Tamba et al., 2023). Kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh kemampuan sistem manajemen sumber daya manusia dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan serta mendukung tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan peningkatan dalam pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap, perilaku, serta koreksi terhadap kekurangan kinerja. Upaya ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan (Massora, 2018).

Salah satu cara yang ditempuh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut dalam mendukung peningkatan kualitas kinerja pegawainya adalah dengan memberikan pelatihan atau pendidikan kepada para pegawai. Langkah ini tidak hanya membantu mengasah keterampilan, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kesiapan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui pendekatan ini, diharapkan kualitas sumber daya manusia dapat terus ditingkatkan, membawa dampak positif pada pelayanan, serta mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi. Pelatihan yang baik diharapkan mampu mengarahkan pegawai untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya (Wicaksono S, 2019). Pelatihan yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, memungkinkan pegawai untuk memiliki pemahaman yang lebih mendalam terkait tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini juga dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kemampuan dalam menghadapi tantangan yang mungkin muncul (Apriliana & Nawangsari, 2021). Dengan begitu, pelatihan menjadi instrumen penting dalam menciptakan tim yang berkualitas dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Utami & Silalahi, 2023).

Selain pelatihan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Karyono, 2021). Kedisiplinan yang tinggi di antara pegawai menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan terkendali. Dengan mengedepankan disiplin kerja, organisasi dapat meningkatkan efektivitas operasional, mengurangi tingkat kelalaian, dan memastikan bahwa pekerjaan

dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Mauli & Wijayanto, 2021). Kedisiplinan juga menciptakan budaya kerja yang positif, mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang profesional. Oleh karena itu, kombinasi antara pelatihan yang baik dan kedisiplinan kerja yang tinggi dapat menjadi pilar penting dalam meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia di organisasi pemerintahan (Arianto, 2013).

Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut diharapkan memiliki sikap dan keterampilan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Setiap pegawai diwajibkan untuk mematuhi peraturan dan merumuskan tujuan kerja sesuai dengan lingkup pekerjaannya. Meskipun demikian, ada sejumlah pegawai yang tidak mematuhi hal tersebut, hal ini diperkuat oleh temuan dari hasil wawancara dan observasi bersama Kepala Sub Bagian (Kasubag) Kepegawaian Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut. Adanya permasalahan dan fenomena terkait kinerja pegawai mencakup kendala dalam mencapai target kinerja pegawai negeri sipil yang disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu: 1. Kinerja kurang optimal dari sebagian pegawai sehingga pencapaian target dalam sasaran kinerja pegawai belum optimal. 2. Adanya kecenderungan beberapa pegawai untuk menunda-nunda pekerjaan. 3. Perilaku tidak disiplin dari segi tanggung jawab, seperti keterlambatan masuk kerja, kualitas pekerjaan yang rendah, dan kurang pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai pentingnya pelatihan dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai, peneliti berencana untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut." Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi.

TINJAUAN TEORITIS

Pelatihan

(Dessler, 2015), mendefinisikan bahwa Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan". Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2013), Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun dimensi pelatihan Menurut (Dessler, 2015), diantaranya : 1) Instruktur, dengan indikator: Kualifikasi atau kompetensi yang memadai, memotivasi peserta dan kebutuhan umpan balik. 2) Peserta Pelatihan, dengan indikator: semangat mengikuti pelatihan dan keinginan untuk memahami. 3) Materi, dengan indikator: ketepatan materi dengan tujuan dan menambah kemampuan. 4) Metode, dengan indikator: metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan dan kesesuaian metode yang efektif dengan materi. 5) Tujuan pelatihan, dengan indikator: keterampilan peserta pelatihan dan pemahaman peserta pelatihan.

Disiplin

Menurut (Sutrisno, 2016) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan Menurut

(Sutrisno, 2016), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Sutrisno (2016 : 94) dimensi disiplin kerja, diantaranya: 1) Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan. 2) Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang tata cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja yang lain. 4) Taat terhadap peraturan lainnya, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai di dalam perusahaan.

Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut (Bangun, 2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Menurut Mangkunegara (2013 : 67) dimensi kinerja pegawai yaitu : 1) Kualitas Kerja, menunjukkan kerapihan, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. 2) Kuantitas Kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. 3) Tanggung Jawab, menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan berbagai macam pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana, prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. 4) Kerjasama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara horizontal dan vertikal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. 5) Inisiatif, inisiatif dari anggota untuk melakukan pekerjaan dan mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan serta menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban dari seorang pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan mengambil sampel secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2018) metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Sedangkan Menurut (Sugiyono, 2018) metode asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari sumber data primer atau sumber pertama dilapangan. Data yang didapat yaitu data tentang pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang bersumber dari Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Garut. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

wawancara, observasi, kuesioner, studi dokumentasi dan studi keperustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien Korelasi, Koefisien determinasi dan uji hipotesis. Selanjutnya diolah menggunakan *software SPSS versi 28 for windows* dengan jumlah populasi sebanyak 35 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang semuanya dijadikan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Korelasi

Uji Korelasi Sederhana

Tabel 1
Hasil Uji Korelasi Sederhana Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

		Pelatihan	Kinerja Pegawai
Pelatihan	Pearson	1	.742**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	35	35
Kinerja Pegawai	Pearson	.742**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Peneliti Diolah 2023

Dari data diatas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat yaitu sebesar 0,742 karena berada pada interval 0,60 – 0,799. Hal tersebut berarti juga bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila pelatihan meningkat maka kinerja pegawai pun akan ikut meningkat.

Tabel 2
Hasil Uji Korelasi Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson	1	.755**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	35	35
Kinerja Pegawai	Pearson	.755**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Peneliti Diolah 2023

Dari data diatas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat yaitu sebesar 0,755 karena berada pada interval 0,60 – 0,799. Hal tersebut berarti juga bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai pun akan ikut meningkat.

Uji Korelasi Berganda

Tabel 3
Data Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change R Square	F Changed	df1	df2	Sig. F Change
1	.819 ^a	0,671	0,650	3,116	0,671	32,620	2	32	0,000

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

Sumber : Data primer yang diolah peneliti pada tahun 2023

Dari data diatas, diketahui bahwa koefisien korelasi simultan antara Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar (r) 0,819 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.

Uji Determinasi

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.5	3.116

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pelatihan

Sumber : Hasil Peneliti Diolah 2023

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,671 (67,1%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan disiplin kerja) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 67,1%, sedangkan sisanya sebesar 32,9% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel pelatihan dan disiplin kerja.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 5
Data Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,326	6,442		2,224	,033
	Pelatihan	,486	,155	,429	3,141	,004
	disiplin kerja	,662	,194	,467	3,420	,002

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data primer yang diolah peneliti pada tahun 2023

Berdasarkan Hasil uji signifikansi parsial (uji t) diatas, maka dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut : 1) Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar $0,004 < 0,05$ dimana ($\text{sig} < 0,05$), dan nilai t hitung sebesar $3,141 > 2,036$ dimana ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut. 2) Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t)

diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,002 < 0,05$ dimana ($\text{sig} < 0,05$), dan nilai t hitung sebesar $3,420 > 2,036$ dimana ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.

Uji F

Tabel 6
Data Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633,266	2	316,633	32,620	,001 ^b
	Residual	310,619	32	9,707		
	Total	943,886	34			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pelatihan

Sumber : Data primer yang diolah peneliti pada tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dimana ($\text{sig} < 0,05$) dan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($32,620 > 3,285$). Berdasarkan nilai kriteria, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, kami melakukan perbandingan antara nilai thitung dan ttabel dengan kriteria penerimaan serta penolakan H_0 . Jika thitung lebih besar dari ttabel, maka H_{01} ditolak; sebaliknya, jika thitung lebih kecil dari ttabel, maka H_{01} diterima. Dari hasil pengujian, terlihat bahwa variabel pelatihan memiliki nilai thitung sebesar 3,141, melebihi nilai ttabel sebesar 2,036, dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil daripada nilai signifikansi 0,05 ($0,004 < 0,05$). Dengan mengacu pada kriteria tersebut, H_0 dapat ditolak, dan H_{a1} diterima. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis alternatif pertama (H_{01}) ditolak. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wulandari & Husda, 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis, dilakukan perbandingan antara nilai thitung dan ttabel dengan kriteria penerimaan serta penolakan H_0 . Jika thitung melebihi ttabel, maka H_{02} akan ditolak; sebaliknya, jika thitung lebih kecil daripada ttabel, maka H_{02} akan diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai thitung sebesar 3,420, yang melebihi nilai ttabel sebesar 2,036, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih rendah daripada nilai signifikansi 0,05 ($0,002 < 0,05$). Berdasarkan kriteria tersebut, H_0 dapat ditolak, dan H_{a2} diterima, menandakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis alternatif kedua (H_{02}) ditolak. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh (Lubis & Wulandari, 2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Deli Serdang.

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis untuk mengevaluasi dampak variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen, penilaian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Apabila F_{hitung} melebihi F_{tabel} , maka H_0 akan ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hasil pengujian, terlihat bahwa F_{hitung} (32,630) melampaui nilai F_{tabel} (3,285), dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan kriteria tersebut, H_a diterima dan H_0 ditolak, menandakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis alternatif ketiga (H_a) diterima. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Lie et al., 2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dalam keseluruhan penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh t_{hitung} (3,141) yang lebih besar dari t_{tabel} (2,036) dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Koefisien korelasi sebesar 0,742, dan koefisien determinasi mencapai 55,1%, memperkuat penerimaan H_{a1} dan penolakan H_{o1} . Secara simultan, pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terlihat dari F_{hitung} (32,620) yang lebih besar dari F_{tabel} (3,285) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Koefisien korelasi sebesar 0,819, dan koefisien determinasi mencapai 67,1%, menghasilkan penerimaan H_{a3} dan penolakan H_{o3} . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.

Saran

Berdasarkan temuan hasil penelitian ini, sejumlah saran dapat disampaikan untuk meningkatkan efektivitas manajemen Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut. Pertama, perlu adanya penyempurnaan dalam pelaksanaan program pelatihan pegawai dengan meninjau kembali kurikulum dan metode yang digunakan, serta memastikan kesesuaian dengan kebutuhan aktual para pegawai. Kedua, peningkatan disiplin kerja dapat dicapai melalui penerapan aturan dan konsekuensi yang konsisten, termasuk pemberian penghargaan bagi yang patuh dan sanksi yang tegas bagi yang melanggar. Selain itu, perlu pemantauan dan evaluasi berkelanjutan terhadap kebijakan disiplin yang ada. Ketiga, Dinas dapat lebih memperhatikan faktor motivasi kerja, baik dalam bentuk pengakuan terhadap prestasi maupun penyediaan insentif yang dapat meningkatkan semangat pegawai. Terakhir, integrasi antara pelatihan dan disiplin kerja perlu diperkuat untuk mencapai peningkatan kinerja secara menyeluruh. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mendukung pembangunan Sumber Daya Manusia yang lebih berkualitas dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., & Kepegawaian, H. (n.d.). *Rozali Abdullah, Hukum Kepegawaian, CV. Rajawali, Jakarta, 1986, hlm. 15 I. 1–26.*
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Irwan, & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa Di Bima. *Jumek : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 57–74.
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 1(2). <https://doi.org/10.59818/jpi.v1i2.27>
- Landra, N., Parwita, G., & Pebryanti, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Values*, 4(1), 7–18.
- Lie, D., Butarbutar, M., & Julyanthry. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, 3(1), 49–56.
- Lubis, N. A., & Wulandari, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(1), 76–86. <https://doi.org/10.51544/jmm.v6i1.2122>
- Massora, A. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN PARIWISATA. *Jurnal Manajemen*, 06(2), 60–72.
- Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 195–203. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.36822>
- Mokodompis, H. (2015). Pengaruh Kualitas, Sumber Daya Manusia Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Politico, Jurnal Ilmu Politik*, 1–16.
- Octavianto. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397–407. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/504>
- Oktober, N., Astuti, A., Musa, C. I., Idris, A. A., Hasbiah, S., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Makassar, U. N., Jl, A., & Makassar, A. P. P. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar*. 1(4).
- Pascasarjana, P., & Indonesia, S. N. (2020). *Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui iklim organisasi pegawai sekretariat daerah kabupaten pangkep*.

- Qurrotu Ayyun. (2011). Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 2(3), 74–88.
- Sapna, S., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 84. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.339>
- Sartika, F., Warno, W., Irnawati, W., & ... (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Cianjur. *Innovative: Journal Of ...*, 3, 10522–10529. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6130%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/6130/4306>
- Septyandi, C. B., & Susanto, E. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 36–46. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v2i2.29>
- Tamba, M. R., Sulistyowati, A., Indra, C., & Putra, W. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KOTA BEKASI. *JURNAL ECONOMINA*, 2, 2987–3003.
- Utami, N., & Silalahi, E. E. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 376–385.
- Wicaksono S, H. (2019). PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KHARISMA GUNAMAKMUR. *Agora*, 7(2).
- Wulandari, E., & Husda, N. E. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Kiat Pertama di Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 417–427. <https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/index417>
- Yanti. (2021). Analisa Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Solok. *Jurnal Ensiklopedia*, 2(3), 142.
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). “Analsis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Makassar.” *YUME : Journal of Management*, 2(1), 1–25. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/390>