



## ANALISIS MOTIVASI, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA KEDIRI

Syahru Munir <sup>(1)</sup>, Basthoumi Muslih <sup>(2)</sup>, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko <sup>(3)</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Email: <sup>1</sup> [syahrumunir23@gmail.com](mailto:syahrumunir23@gmail.com)

Informasi artikel	ABSTRACT
Sejarah artikel: 2 Juli 2022 Diterima Revisi 24 Juli 2022 Dipublikasikan 2 Agustus 2022 DOI	The results showed that the motivation variable had no significant effect on the performance of the Kediri City Education Office employees, while the training and work discipline variables had a significant effect on the Kediri City Education Office employee performance. Based on the F (simultaneous) test it can be concluded that the motivation, job training and work discipline variables are Simultaneously there is a significant positive effect on the performance of the employees of the Education Office of the City of Kediri.

### Kata kunci:

Motivasi,  
Pelatihan Kerja  
Dan Disiplin  
Kerja dan Kinerja  
Karyawan

### ABSTRAK

<b>Keyword:</b> <i>Motivation, Job Training and Work Discipline and Employee Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri, sedangkan variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri, Berdasarkan Uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri.
---	--

### Pendahuluan

Perkembangan globalisasi ini banyak instansi pemerintahan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa sebuah instansi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Purwanto, 2013:165). Sumber daya manusia (SDM) perlu diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat memudahkan kinerja dalam suatu instansi.

Menurut (Rivai, 2013), kinerja karyawan yakni hasil kerja/keluaran yang dihasilkan seorang karyawan. Menurut

(Sedarmayanti, 2017), *the factors that affect a person's performance are the employee's ability, motivation, support or encouragement received, the existence of the work done and the relationship with the organization or agency*. Kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri, masih kurang maksimal. Terdapat beberapa pegawai yang kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam istirahat banyak karyawan yang mengulur waktu dan istirahatnya terlambat kembali pada tugas yang seharusnya dilaksanakan.

Motivasi kerja adalah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Menurut (Hamali, 2016) *“The motivation that exists in a person is the driving force that will realize a behavior in order to achieve the goal of self-satisfaction. People want to work to meet needs, both conscious needs and unconscious needs or desires; Likewise, people want to work to get their physical and mental needs”*.

Namun tidak hanya dengan motivasi yang baik saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kota Kediri diduga juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya pelatihan yang tepat dapat menjadikan karyawan bekerja dengan benar dan sesuai dengan bidangnya. Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut (Sutrisno, 2017) *“training is a short-term process that uses a systematic and organized procedure in which non-managerial employees learn technical knowledge and skills for a limited purpose”*.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan setiap perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Menurut (Wibowo, 2016) *good work discipline reflects a person's sense of responsibility towards the tasks assigned to him This encourages work passion, work spirit and the realization of company goals, therefore every company always strives for employees to have work discipline*.

Obyek penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kota Kediri bahwa keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya peraturan yang diterapkan di suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan adanya kinerja karyawan melalui pemberian motivasi, pelatihan dan menegakkan kedisiplinan kerja.. Kondisi ini yang mendorong Dinas Pendidikan Kota

Kediri mengembangkan wacana perlunya pemberian motivasi, pelatihan dan menegakkan kedisiplinan kerja karyawan dalam bekerja.

Dinas Pendidikan Kota Kediri memerlukan adanya pemberian motivasi, pelatihan dan menegakkan kedisiplinan kerja pemberian motivasi, pelatihan dan menegakkan kedisiplinan kerja kepada karyawan guna sebagai peningkatan kinerja karyawan dengan kualifikasi di bidang yang mengatur beasiswa untuk siswa SMA dan mahasiswa yang ada di kota Kediri. Kualifikasi ini selayaknya memiliki kompetensi dalam hal penanganan teknis yang terjadi di lapangan, namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa penempatan karyawan pada setiap bidang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga kinerja karyawan kurang maksimal dan target tidak terpenuhi. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kerja yang baik pula, hal ini dapat memberikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk selalu konsisten, maksimal dan nantinya perusahaan akan memperhatikan kinerja yang dapat mempengaruhi kemampuan. Dinas Pendidikan Kota Kediri harus menerapkan pemberian motivasi, memberikan pelatihan kerja dan menegakkan adanya kedisiplinan kerja yang baik dan terstruktur untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Penerapan prosedur pemberian motivasi, pelatihan dan menegakkan kedisiplinan kerja menjadi perhatian para pejabat perusahaan atau instansi untuk memenuhi standar operasional di Dinas Pendidikan Kota Kediri guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul *“Analisis Motivasi, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.”*

## Metode

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, sedangkan tekniknya yaitu kausalitas. Lokasi dari penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kota Kediri yang berada di Jalan Mayor Bismo No. 10-12, Semampir, Kecamatan Mojoroto, Jawa Timur 64129. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri sejumlah 90 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

## Hasil dan pembahasan

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 0,386 + 0,258 X_1 + 0,046 X_2 + 0,618 X_3 + e$$

Pada hasil persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 0,386  
Konstanta sebesar 0,386 artinya jika variabel motivasi ( $X_1$ ), pelatihan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) nilainya adalah 0 (konstan), maka kinerja karyawan ( $Y$ ) nilainya adalah 0,386.
2. Regresi variabel Motivasi ( $b_1$ ) = 0,258  
Nilai regresi linier berganda pada motivasi yaitu sebesar 0,258 yang mempunyai arti jika setiap kenaikan positif satu kesatuan, maka setiap motivasi yang dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,258 satu kesatuan dan begitu juga sebaliknya.
3. Regresi variabel Pelatihan Kerja ( $b_2$ ) = 0,046  
Nilai regresi linier berganda pada pelatihan kerja yaitu sebesar 0,046 mempunyai arti jika setiap kenaikan positif satu kesatuan, maka setiap pelatihan kerja yang dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,046 satu kesatuan dan begitu juga sebaliknya.
4. Regresi variabel Disiplin Kerja ( $b_3$ ) = 0,618  
Nilai regresi linier berganda pada yaitu sebesar 0,618 mempunyai arti jika setiap kenaikan positif satu kesatuan, maka setiap disiplin kerja yang dilakukan akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,618 satu kesatuan dan begitu juga sebaliknya.

5. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja, terbukti dengan nilai koefisien terbesar dibanding variabel lainnya, yakni sebesar 0,618.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B
(Constant)	0,386
Motivasi ( $X_1$ )	0,258
Pelatihan Kerja ( $X_2$ )	0,046
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,618

### Uji Hipotesis

Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian uji-t yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas untuk motivasi ( $X_1$ ) nilai sig 0.115 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa tidak pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.
2. Nilai probabilitas untuk pelatihan kerja ( $X_2$ ), nilai sig 0.002 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.
3. Nilai probabilitas untuk disiplin kerja ( $X_3$ ), dengan nilai sig 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	Signifikan	Kesimpulan
Motivasi ( $X_1$ )	0,115	$H_1$ ditolak $H_0$ terima
Pelatihan Kerja ( $X_2$ )	0,002	$H_2$ terima $H_0$ ditolak
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,000	$H_3$ terima $H_0$ ditolak

Berdasarkan uji F menunjukkan hasil bahwa  $F_{hitung} = 28,938 > 3,09$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$ , maka  $H_0$  ditolak. Jadi pada hipotesis yang kedua pada penelitian ini dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikansi secara simultan antara motivasi, pelatihan kerja dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.

Tabel 3. Hasil Uji-F (Simultan)

Variabel	Signifikan	Kesimpulan
Motivasi, pelatihan kerja dan Disiplin Kerja	0,000	Ha diterima $H_0$ ditolak

### Simpulan

1. Secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri.
2. Secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri.
3. Secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri.
4. Berdasarkan Uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan terdapat pengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri.

### DAFTAR RUJUKAN

- Hamali, Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Sumber Daya Manusia*, 151(2), 10–17.
- Mangkuprawira, T. S. dan A. V. H. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. (2011), 134–166.
- Novita, I., Siagian, H., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). *PENGARUH KOMUNIKASI INFORMAL DAN KOMPENSASI NON-FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT NUTRIFOOD INDONESIA CABANG SURABAYA*. 5(1), 8.
- Prasetyo, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV . Karya Bersama Surabaya. *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS)*, 5(1), 1–14.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumberdaya manusia* (Pertama; Jeffry, ed.). Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali.