

PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT UMUM POLRI

Nurhana Afrida Nasution^{1*}, Harries Madiistriyatno², Bambang Nurrochim³

Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Mitra Bangsa

Email: nurhana.afrida@gmail.com, harries.madi@gmail.com, bambangnur1967@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Pelatihan, Kompetensi, Disiplin

Tujuan dalam penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Umum Polri. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Umum Polri. 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Umum Polri. 4) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Umum Polri. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang diperoleh berupa angka-angka hasil dari proses penghitungan. Populasi pada penelitian ini adalah 40 pegawai pada Biro Sekretariat Umum Polri. Seluruh pegawai yang terkait dengan pekerjaan naskah dinas dan tata persuratan dinas menjadi sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. 2) Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. 3) Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 4) Terdapat pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Umum Polri.

ABSTRACT

Keywords:

Training, Competency and Discipline

The objectives of this research are 1) To determine the effect of training on employee performance at the National Police General Secretariat. 2) To determine the effect of competency on employee performance at the National Police General Secretariat. 3) To determine the effect of discipline on employee performance at the National Police General Secretariat. 4) To determine the influence of training, competency and work discipline together on the performance of employees at the National Police General Secretariat. This research uses quantitative methods, which are obtained in the form of numbers resulting from the calculation process. The population in this study were 40 employees at the National Police General Secretariat Bureau. All employees related to official document work and official correspondence management were sampled. The research results show that: 1) There is an influence of training on employee performance. 2) There is an influence of Competency on Employee Performance. 3) There is an influence of Work Discipline on Employee Performance. 4) There is a simultaneous influence of Training, Competency and Work Discipline on Employee Performance at the National Police General Secretariat.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era global saat ini, yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Kenyataan tersebut menuntut profesionalisme sumber daya aparatur/pegawai dalam pelaksanaan urusan pemerintahan,

pembangunan dan pelayanan. Fokus manajemen sumber daya manusia dalam proses penyesuaian ini adalah meningkatkan kinerja organisasi yang meliputi peningkatan kualitas pelayanan, produktivitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka pada lingkungan instansi pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan meningkat, khususnya di bidang administrasi.

Administrasi memiliki peranan penting dalam menjalankan sebuah organisasi, karena memiliki kaitan erat dengan berbagai pengaturan kebijakan agar organisasi tetap berdiri dan terus berkembang. Demikian juga halnya dengan Polri sebagai lembaga penegak hukum, kegiatan administrasi tidak hanya sekedar kegiatan surat-menyurat biasa karena naskah yang ditandatangani oleh Kapolri atau atas nama Kapolri dapat membawa dampak, baik kepada Kapolri maupun institusi Polri, bahkan tidak jarang dijadikan sebagai alat bukti di persidangan, sehingga naskah yang ditandatangani oleh Kapolri baik yang ditujukan kepada internal atau instansi di luar Polri dan masyarakat luas diharapkan sudah sesuai dengan aturan, baik isi maupun substansi yang tercantum di dalamnya sehingga harus dapat dipertanggungjawabkan dan tidak boleh salah atau salah tafsir dan menimbulkan polemik di tengah masyarakat, untuk itu profesionalisme pegawai pada bidang kesekretariatan/administrasi umum sangat diharapkan.

Sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Kapolri Nomor 1 Tahun 2023 bahwa seluruh naskah yang akan ditandatangani oleh Kapolri atau a.n. Kapolri harus melalui koreksi atau penelitian di Sekretariat Umum Polri terlebih dahulu, setiap tahunnya jumlah naskah dinas yang akan dikoreksi terus meningkat, namun kinerja pegawai di Sekretariat Umum Polri belum sesuai dengan yang diharapkan, kompetensi yang dimiliki pegawai belum sesuai dengan bidang tugas yang dikerjakan masih diperlu dilakukan pelatihan untuk mengasah kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, di samping itu tingkat disiplin pegawai juga belum sesuai dengan yang diharapkan masih ada pegawai yang tidak taat pada aturan jam kerja hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktu yang telah ditentukan. Permasalahan yang

terdapat pada Sekretariat Umum Polri tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja organisasi, jika kinerja pegawai yang dihasilkan masih rendah akan mengakibatkan tujuan organisasi tidak tercapai. Sehingga harapan terciptanya kinerja yang baik harus diciptakan dan terus dibina seiring dengan reformasi terhadap kualitas sumber daya manusia pada Sekretariat Umum Polri. Berdasarkan kondisi organisasi serta hasil penelitian yang diperoleh dari peneliti terdahulu yang berkaitan dengan tema penelitian penulis yaitu, Sekar Ayu Noviani Putri, Wahyu Hidayat, Robetmi dan Jumpakita Pinem (2022), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja pegawai. Bambang Nurakhim dan Agnes Aryanti Kaesmetan (2021), penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil uji hipotesis Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Harries Madiistriyatno dan Sofianto (2021), penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara disiplin dengan kinerja pegawai. Nurjana, Makarius dan Selmi Dedi (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan kompetensi dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka penelitian tentang pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Umum Polri menjadi relevan dan penting untuk dilakukan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Haizer & Render dalam Imam Santoso dan Harries Madiistriyatno (2021:4), metode kuantitatif adalah suatu pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk mengambil keputusan manajerial dan ekonomi. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode survei, dalam metode survei penelitian tidak dilakukan terhadap seluruh objek yang diteliti atau populasi, tetapi hanya mengambil sebagian dari populasi yang berhubungan langsung dengan kegiatan naskah dinas dan tata persuratan dinas tersebut, sampel menggunakan Teknik Nonprobability Sampling yaitu Sampel Purposif, di mana

sampel yang dipilih secara cermat dengan cara mengambil orang atau objek penelitian yang selektif dan mempunyai ciri-ciri spesifik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Pegawai di Sekretariat Umum Polri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	65%
Perempuan	14	35%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 26 atau sebesar 65% responden dan jenis kelamin perempuan berjumlah 14 atau sebesar 35% responden. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Jumlah
Strata Satu (S-1)	14	35%
Diploma (D-3)	3	7,5%
SMA	23	57,5%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden yang berpendidikan Strata Satu (S-1) berjumlah 14 atau sebesar 35% responden, Diploma (D-3) berjumlah 3 atau sebesar 7,5% responden, dan berpendidikan SMA berjumlah 23 atau sebesar 57,5% responden.

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Pegawai di Sekretariat Umum Polri

Uji Validitas merupakan pengujian untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian. Salah satu cara pengujian validitas yaitu dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment*, di mana jika item pernyataan memiliki nilai p-value (Sig.) < 0,05 (α) atau nilai r hitung (koefisien korelasi) item pernyataan > nilai r tabel, maka item pernyataan tersebut dikatakan valid, artinya instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Uji Realibilitas

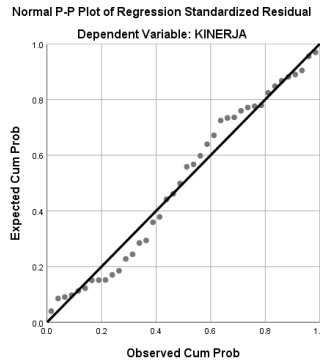
Tabel 3. Uji Realibilitas Variabel Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Pelatihan	,861	12
Kompetensi	,914	12
Disiplin	,912	12
Kinerja	,855	12

Berdasarkan tabel *Reliability Statistics* di atas, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* pada 4 variabel (Pelatihan yaitu 0,861 > 0.263, Kompetensi yaitu 0,914 > 0.263, Disiplin yaitu 0,912 > 0.263 dan Kinerja Pegawai yaitu 0,855 > 0.263) maka 4 variabel tersebut dikatakan reliabel. Untuk melihat lebih detail reliabilitas tiap item, dapat diketahui pada nilai *Cronbach's Alpha if item deleted* di mana dari 40 item/pernyataan yang sudah dinyatakan valid sebelumnya, seluruhnya memiliki nilai *Cronbach's Alpha if item deleted* > 0,263 dengan nilai berkisar 0,855 sampai 0,914 maka 40 item/pernyataan pada 4 variabel dapat dikatakan reliabel dan dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dan dapat dipercaya.

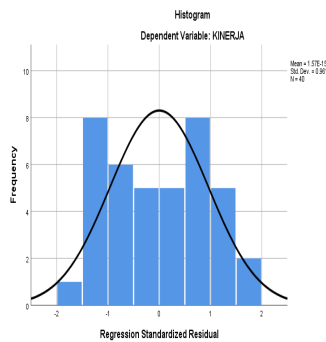
Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar Normal P-P Plot di bawah ini. Perlu diingat bahwa asumsi normalitas yang dimaksud adalah (data) residual yang dibentuk model regresi linier terdistribusi secara normal di mana data tersebar mendekati garis diagonal sumbu x dan y



Gambar 1. Uji Normalitas

Sebaran titik-titik dari gambar Normal P-P Plot di atas relatif mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal. Digunakan pula grafik histogram untuk uji normalitas di mana apabila pola grafik membentuk lonceng maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Histogram Untuk Uji Normalitas

Dari histogram di atas dapat dilihat bahwa data cukup membentuk pola lonceng, maka dapat dikatakan berdistribusi normal. Selain menggunakan normal P-Plot dan histogram, untuk mengurangi subjektivitas dalam melihat sebaran data tersebut, dalam pengambilan keputusan normalitas juga menggunakan uji normalitas *One Sample K-S* dengan data residual. Jika nilai Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.93686688
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.100
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

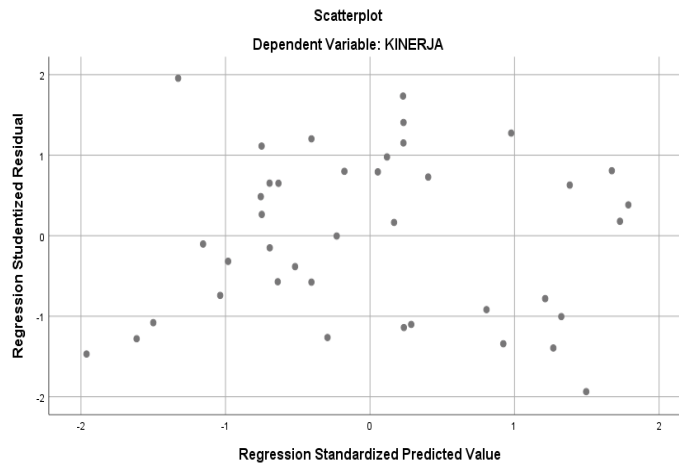
Dari tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, diketahui bahwa nilai Sig. (0,200) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

a. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas, perhitungan nilai *VIF* menunjukkan nilai *VIF* Pelatihan yaitu 1,062, Kompetensi yaitu 1,059 dan Disiplin yaitu 1,017. Ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antarvariabel independen dalam model regresi.

Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu Pelatihan yaitu 0,942, Kompetensi yaitu 0,944 dan Disiplin yaitu 0,983. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari penilaian *tolerance* dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil gambar *Scatterplot* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 ^a	.841	.828	.257	2.077

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPETENSI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS Statistics Versi 25) Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 2.077 pada taraf signifikan 5% dengan n = 40, k = 3, diperoleh dL = 1.338, dU = 1.659 maka 4-dU = 2.341 dan 4-dL = 2.662, Jika $du < d < 4-du = 1,659 < 2,077 < 2,341$ maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi.

2. Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis (uji t dan F) dalam penelitian tesis ini adalah sebagai berikut:

a) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05, dengan ketentuan:

- 1) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- 2) Sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima.

Sebelum mencari t_{tabel} secara manual, sejumlah parameter harus diketahui lebih dulu yang meliputi:

- Jumlah variabel penelitian (k) = 4
- Jumlah responden (n) = 40
- Signifikansi menggunakan dua sisi (Sign) = 0,05

$$t = [\alpha; (df = n-k)]$$

$$t = [0,05; (df = 40-4)]$$

$$t = (0,05; 13)$$

$$t = 2,029$$

Tabel 6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	42.899	.612		70.143	.000
	PELATIHAN	.065	.008	.534	7.805	.000
	KOMPETENSI	.033	.007	.305	4.463	.000
	DISIPLIN	.066	.007	.601	8.969	.000

a. Dependent Variable: Y

- (a) Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk Pelatihan (X_1) sebesar 7,805 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 40$ sebesar 2,029.

Jadi $7,805 > 2,029$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Umum Polri.

- (b) Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk Kompetensi (X_2) sebesar 4,463 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 40$ sebesar 2,029.

Jadi $4,463 > 2,029$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) di Sekretariat Umum Polri.

- (c) Pengaruh Disiplin (X_3) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk Disiplin (X_3) sebesar 8.969 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 40$ sebesar 2,029. Jadi $8.969 > 2,029$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Disiplin (X_3) berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) di Sekretariat Umum Polri.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 7

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.566	3	4.189	63.458	.000 ^b
	Residual	2.376	36	.066		

Total	14.943	39		
-------	--------	----	--	--

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPETENSI, PELATIHAN

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS Statistics Versi 25) Tahun 2024

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji statistik F digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel independen yang diuji pada tingkat signifikansi 5%. Salah satu cara melakukan uji signifikansi simultan (Uji F) adalah dengan membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Bila nilai signifikansi < 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima.

F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 menggunakan rumus: $F_{tabel} = f(k; n - k) = f(2; 40 - 4) = f(3; 36)$, $F_{tabel} = 2,87$

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 63.458 sedangkan $F_{tabel} \alpha 0,05$ untuk $n = 40$ sebesar 2.87, Jadi $F_{hitung} >$ dari $F_{tabel} (\alpha 0,05)$ atau $54.919 > 2.87$, dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 karena $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2), dan variabel Disiplin (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	42.899	.612		70.143	.000
	PELATIHAN	.065	.008	.534	7.805	.000
	KOMPETENSI	.033	.007	.305	4.463	.000
	DISIPLIN	.066	.007	.601	8.969	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS Statistics Versi 25) Tahun 2024

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada tabel di atas, maka dapat dididentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 42.899 + 0,065 X_1 + 0,033 X_2 + 0,066 X_3, \text{ artinya,}$$

- a. Nilai *Constant* $a = 42.899$ dapat diartikan bahwa jika Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin bernilai nol maka Peningkatan Kinerja Pegawai bernilai positif sebesar 42.899.
- b. Koefisien regresi Pelatihan $b_1 = 0,065$ dapat diartikan bahwa jika nilai Pelatihan meningkat sebesar satu maka nilai Peningkatan Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,065.
- c. Koefisien regresi Kompetensi $b_2 = 0,033$ dapat diartikan bahwa jika Kompetensi meningkat sebesar satu maka nilai Peningkatan Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,033.
- d. Koefisien regresi Disiplin $b_3 = 0,066$ dapat diartikan bahwa jika Disiplin meningkat sebesar satu maka nilai Peningkatan Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,066.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 9
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.841	.828	.257

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPETENSI, PELATIHAN

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS Statistics Versi 25) Tahun 2024

Berdasarkan tabel *Model Summary* yang menghasilkan nilai *R Square* sebesar 0.841, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 84,1% variabel Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2), Disiplin (X_3) secara simultan (bersama-sama) berhubungan dengan variabel Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 15,9% berhubungan dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pembahasan Penelitian

a. Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y), penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sekar Ayu Noviani Putri, Wahyu Hidayat, Robetmi dan Jumpakita Pinem (2022). Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis regresi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan pegawai Setum Polri di bidang naskah dinas dan tata persuratan dinas. Nilai t berpengaruh positif jika pelatihan di bidang naskah dinas dan tata persuratan dinas akan meningkat.

Penelitian ini didukung dengan menggunakan teori **Mangkunegara (2021:44)** yang menyatakan bahwa Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

b. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini Kompetensi (X_2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y), penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Nurakhim and Agnes Aryanti Kaesmetan (2021), hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis regresi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Setum Polri. Nilai t positif berpengaruh positif jika Kompetensi akan meningkat.

Penelitian ini didukung dengan menggunakan teori Wibowo (2017:271) yang menyatakan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

c. Pengaruh Disiplin (X_3) terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini Disiplin (X_3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y), penelitian ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Harries Madiistriyatno dan Sofianto (2021), hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat hubungan yang nyata antara disiplin dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis regresi dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Setum Polri. Nilai t berpengaruh positif jika disiplin meningkat.

Penelitian ini didukung dengan menggunakan teori **Hasibuan (2019)** yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

d. Pengaruh Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Disiplin (X_3) terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Disiplin (X_3) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y), penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Makarius dan Selmi Dedi (2022), Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan kompetensi dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa: Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Setum Polri dengan diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Setum Polri dengan diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$. Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Setum Polri dengan diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$. Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Setum Polri dengan diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Penelitian ini didukung dengan menggunakan teori Mathis dan Jackson (2016), yang menyatakan bahwa Kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan individu sehingga mempengaruhi mereka memberi kontribusi pada organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat umum Polri dengan angka koefisien sebesar 0,065 hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan sudah baik mulai dari metode, instruktur, serta peserta pelatihan, setiap kegiatan yang dilaksanakan di Sekretariat Umum Polri telah melalui keterampilan yang diterapkan secara periodik melalui pendidikan dan pelatihan, namun khusus untuk dimensi materi pelatihan nilainya masih rendah di banding dengan dimensi lainnya, hal ini menunjukkan bahwa materi yang diberikan belum sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai.
2. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat umum Polri, namun angka koefisien masih rendah yaitu 0,033 hal ini menunjukkan bahwa nilai Kompetensi di Sekretariat Umum Polri masih rendah, pelaksanaan Pelatihan untuk meningkatkan kompetensi belum sesuai dengan yang diinginkan terutama dalam hal peningkatan percaya diri pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki.
3. Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat umum Polri dengan angka koefisien sebesar 0,066 hal ini menunjukkan bahwa sejak rekrutmen pegawai di Sekretariat Umum Polri telah dilatih untuk mematuhi semua peraturan di lembaga Polri yang merupakan bagian dari budaya organisasi yang penerapannya dilakukan setiap saat, sehingga variabel Disiplin pengaruhnya sangat besar terhadap Kinerja dan dari hasil penelitian memiliki nilai yang paling tinggi.
4. Secara simultan ketiga variabel yang diteliti yaitu Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Umum Polri, di mana faktor yang paling tinggi pengaruhnya yaitu Disiplin Kerja, Pelatihan dan yang terakhir Kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia S. dan Yayan F. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan” Studi pada Bank Jawa Barat Banten, Kantor Cabang Suci Bandung, STIE Ekuitas Bandung
- Amstrong, Michael. 2010. Amstrong’s Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management. London: Kogan Page Limited
- Andrianti Syanan dan Pamela Magdalena. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat Viola, STIMA IMMI Jakarta

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Umum Polri

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Bambang Nurakhim, Priyono dan Kartikowati Imaningtyas. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Biro Umum dan Layanan Pengadaan, Kementerian Perdagangan, , STIMA IMMI Jakarta
- Candra Wijaya. 2017. Prilaku Organisasi. Medan: LPPI
- Candra Wijaya. 2017. Prilaku Organisasi. Medan: LPPI
- Effect of Supervision and Discipline on Improving Employee Work Effectiveness at Kebayoran Baru Tax Service Office, Harries Madiistriyatno and Sofianto. 2021, STIMA IMMI Jakarta
- Eko Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Harjono. 2019. Pengaruh Budaya Organsasi, Kompetensi dan Kualitas Layanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Intervening Kepuasan Pelanggan Jasa Pengamanan Studi PT Bakti Artha Reksa Sejahtera, , STIK PTIK Lemdiklat Polri
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksar
- Influence Of Leadership And Competency Behavior On The Performance Family Planning Extension, Bambang Nurakhim and Agnes Aryanti Kaesmetan. 2021, STIMA IMMI Jakarta
- Kaswan. 2016. Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: CV Alfabeta
- Madiistriyatno, Harries dan Rahayu Mieke. 2020. UKM dan Kapabilitas Inovasi Tantangan di Era Industri 4.0.Tangerang: Indigo Media
- Madiistriyatno, Harries. 2023. Selayang Pandang Mengelola Sumber Daya Manusia di Lingkungan Perusahaan. Jawa Tengah: CV Pena Persada
- Mathis, R.I., & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Managemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Moses, Melmambessy. 2012. Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Umum Polri

terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua.
Media Riset Bisnis & Manajemen

Munir Azhari, Harries Madiistriyatno, Enjang Sudarman and Santi Arah. 2022. The Effect of Principal Leadership and Teacher Competency on Improving The Quality of Early Children Education PAUD in Pinggir District, , STIMA IMMI Jakarta

Notoatmodjo, Soekidjo. 2005. Metodologi Penelitian Kesehatan I. PT Rineka Cipta

Nurjana, Makarius dan Selmi Dedi. 2022. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Manokwari, , Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Papua

Rivai, Veitzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Santoso, Imam dan Madiistriyatno, Harries. 2021. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Tangerang Indigo Media

Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika

Secar Ayu Noviani Putri. 2022. Wahyu Hidayat, Robetmi dan Jumpakita Pinem Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Pabrik

PT Indonesia Steel Tube Works Semarang, FISIP Universitas Ponegoro

Siti Rusmiatun. 2022. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMA Perguruan Buddhi Kota Tangerang, , STIMA IMMI Jakarta

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta

Suparno Eko Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusi

Suwarto F.X. 2014. Manajemen Kinerja. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka

Wibowo, 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo, 2014. Pelaku Dalam Organisasai. Jakarta: Rajawali Garafindo Persada: Yogyakarta



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License