



Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa Di Bima

Irwan¹, Firmansyah Kusumayadi²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Bima

Email : ¹irwan.stiebima19@gmail.com ²firmaryah90.stiebima@gmail.com

Abstract The Service Technical Implementation Unit (UPTD) of the Maria Donggomasa Forest Management Unit Center is one of the government agencies under the protection of the Environment and Forestry Service of West Nusa Tenggara Province which is located in the Bima region of West Nusa Tenggara province. The Service Technical Implementation Unit (UPTD) of the Maria Donggomasa Forest Management Unit is the implementing element for operational technical activities or technical investigation activities at the West Nusa Tenggara Provincial Forestry Service. The function and aim of establishing the KPH is to carry out forest management, outline National, Provincial, Regency/City forestry policies to be implemented, carry out forest management activities in its work area based on Determination Decree No.337/Menhut-VII/2009. The area of the Maria Donggomasa Forest Management Unit (UPTD) includes the city and district of Bima which is divided into a working area of 9 resorts and has 96 employees consisting of 41 ASN and 55 workers.

Keywords: Effect of Training and Work Discipline on Employee Performance, UPTD, Maria Donggomasa Forest Management Unit Center

Abstrak Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa merupakan salah satu instansi pemerintah dibawah naungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Barat yang berada di wilayah Bima provinsi Nusa Tenggara Barat. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa merupakan unsur pelaksana kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang pada Dinas Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Fungsi dan tujuan dibentuk KPH adalah menyelenggarakan pengelolaan hutan, menjabarkan kebijakan kehutanan Nasional, Provinsi, Kabupaten/Kota untuk diimplementasikan, melaksanakan kegiatan pengelolaan hutan di wilayah kerjanya berdasarkan SK Penetapan No.337/Menhut-VII/2009. Wilayah kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa meliputi kota dan kabupaten Bima yang di bagi dalam wilayah kerja 9 resort dan mempunyai pegawai sebanyak 96 orang yang terdiri dari 41 orang ASN dan 55 orang tenaga kontak

Kata Kunci : Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, UPTD, Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa

LATAR BELAKANG

Keberadaan sebuah organisasi potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan setiap pegawai dapat meningkatkan kinerja dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang di tugaskan padanya. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional ini harus di mulai sejak perekrutan hingga penempatan sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Sudamayanti (2017) kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebagai hasil sebuah kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen dimana hasil kerja tersebut harus memiliki

Received Juli 03, 2023; Revised Agustus 01, 2023; Accepted September 23, 2023

* Irwan, irwan.stiebima19@gmail.com

sebuah bukti konkret yang dapat juga di ukur, sefangkan menurut hasibuan (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja pegawai dapat diukur melalui penyelesaian tugas secara efektif dan efesien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi. Terdapat faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah kurang adanya rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik serta hubungan sesama rekan kerja yang kurang harmonis. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah pelatihan.

Menurut suparyandi (2015) pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang sekarang. Pelatihan berkaitan dengan keahlian pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan juga di artikan sebagai proses secara sistimatis mengubah tingkah laku pegawai untuk tujuan organisasi, Rivai (2019). Hal ini selaras dengan tujuan pelatihan yakni untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain pelatihan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin.

Disiplin merupakan suatu hal yang dapat di jadikan tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pegawai secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur. Tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal atau yang melanggar peraturan organisasi. Rivai dalam Sitanggang (2017) Disiplin adalah suatu alat yang di gunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati sebuah peraturan yang ada di organisasi

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa merupakan salah satu instansi pemerintah dibawah naungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Barat yang berada di wilayah Bima provinsi Nusa Tenggara Barat. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa merupakan unsur pelaksana kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang pada Dinas Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Fungsi dan tujuan

dibentuk KPH adalah menyelenggarakan pengelolaan hutan, menjabarkan kebijakan kehutanan Nasional, Provinsi, Kabupaten/Kota untuk diimplementasikan, melaksanakan kegiatan pengelolaan hutan di wilayah kerjanya berdasarkan SK Penetapan No.337/Menhut-VII/2009. Wilayah kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa meliputi kota dan kabupaten Bima yang di bagi dalam wilayah kerja 9 resort dan mempunyai pegawai sebanyak 96 orang yang terdiri dari 41 orang ASN dan 55 orang tenaga kontak

Berdasarkan hasil observasi oleh peneliti pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa masih ada beberapa pegawai yang kurang memiliki kompetensi dan pengalaman kerja pada bidang pekerjaannya, sehingga perlu diberikan pendidikan dan pelatihan yang optimal untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pada bidang pekerjaannya. Pelatihan yang pernah dilaksanakan seperti pembentukan Polisi Hutan Terampil, pelatihan penggunaan aplikasi Locus GIS, pelatihan penggunaan aplikasi SIPUHH dan lain-lain. Selain itu masalah disiplin masih ada beberapa pegawai yang seing menunda pekerjaan, telat datang apel pagi dan pulang sebelum waktunya sedangkan masalah kinerja, beberapa pegawai belum optimal dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan MariaDonggomasa.

Identifikasi Masalah

1. Pelatihan yang diberikan masih kurang optimal
2. Masih adanya beberapa pegawai sering datang terlambat dan pulang cepat serta menunda pekerjaan
3. Kinerja beberapa pegawai masih rendah dilihat dari kurang efektif dan efesiennya dalam bekerja

Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa ?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa.
2. Untuk Mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa.
3. Untuk Mengetahui apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa.

KAJIAN TEORI

1. Pelatihan

Menurut Harsuko Riniwati (2016:152) “Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu)”.

Untuk melakukan tahap evaluasi efektivitas pelatihan diperlukan indikasi konkret yang dapat menjadi patokan pengukuran yang objektif. Menurut Mangkunegara (2013:62) indikator-indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut.

a. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

b. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

c. Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

d. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

e. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2. Disiplin Kerja

Beleid ini menegaskan bahwa PNS diharuskan menaati kewajiban serta tidak melakukan larangan sebagaimana tercantum dalam peraturan ini. Adapun kewajiban bagi PNS tersebut disebutkan dalam Pasal 3 sebanyak delapan kewajiban dan sembilan kewajiban yang terdapat pada Pasal 4. Sedangkan, terdapat 14 larangan yang harus dihindari oleh PNS sebagaimana tercantum dalam Pasal 5. “Bagi PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 5 dijatuhi hukuman disiplin,” bunyi Pasal 7 dalam kebijakan ini. Gagalnya PNS dalam menjalani kewajiban serta melanggar larangan yang telah diatur tersebut akan menyebabkan yang bersangkutan menerima hukuman disiplin. Adapun tingkatan dan jenis hukuman disiplin disebutkan dalam Pasal 8. Tingkat hukuman disiplin terbagi menjadi tiga, yakni hukuman disiplin ringan, sedang, hingga berat. Untuk jenis hukuman disiplin, terbagi berdasarkan tingkatan. Disiplin Berdasarkan pendapat Feel (2018), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut rivai dalam Sitangan (2017) Disiplin adalah suatu alat yang di gunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah prilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan yang ada di organisasi.

Indikator Disiplin menurut Jumjuma (2018) terdiri atas:

1. Ketepatan waktu : para pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu, tertip, teratur dengan begitu dikatakan disiplin kerja yang baik.
2. Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik.
3. Tanggung jawab yang tinggi, pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab
4. Ketaatan terhadap aturan di tempat kerja, pegawai memakai seragam , menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin kalau tidak masuk kerja.

3. Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017) Mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuatu dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Indikator Kinerja menurut Robbins (2015)

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

Hipotesis Penelitian

H1 :Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa.

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa.

H3 :Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termaksud penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:26).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan pengukuran skala likert.

Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 96 orang yang terdiri dari 41 orang ASN dan 55 orang pegawai kontrak yang bekerja di UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa.

2. Sampel Dan Sampling Penelitian

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling *purposive* sesuai dengan kebutuhan peneliti yakni sebanyak 41 orang ASN yang dijadikan sampel penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) Maria Donggomasa di Bima.

Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terkait maka digunakan kusioner yang bersifat tertutup Dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan .kusioner dibagikan pada sejumlah responden dan seluruh item variabel akan diukur.menggunakan skala likert sebagai berikut :

- Jawaban sangat setuju akan diberi skor 5
- Jawaban setuju diberi skor 4
- Jawaban netral diberi skor 3
- Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

2. Teknik pengumpulan Data

a. Observasi

Sugiyono, (2019) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses dialog bersama narasumber untuk memperoleh keterangan terkait tentang masalah yang diteliti.

c. Kuesioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda.

d. Studi Pustaka

Dokumentasi pustaka merupakan alat pengumpulan data dengan cara mengadakan studi pustaka yang berkaitan dengan objek penelitian, untuk memperoleh bahan kepustakaan terutama teori yang mendukung penelitian ini.

Teknik Analisis Data

1. Uji validitas dan Uji reabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016: 56). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa $\geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya. (Azwar, 2016: 83).

2. Uji Asumsi klasik

a. Uji normalitas

Menurut Imam Ghazali (2013:110) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak

b. Uji heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghazali (2013:205) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas jika berbeda di sebut heteroskedastisitas.

c. Uji multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent Untuk menguji multikolonieritas dilakukan dengan melihat (1) nilai tolerance (TOL) dan lawannya (2) Variance Inflation Factor (VIP).

d. Uji autokorelasi

Menurut Imam Ghazali (2013:110) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu terhadap periode t dengan kesalahan pegganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

3. Uji regresi linear berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yaitu model regresi untuk menganalisis variabel independen lebih dari satu.

4. Uji koefisien korelasi

Korelasi Berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel independent).

5. Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentasi variabel independen secara bersama sama dapat menjelaskan variabel independen nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu . Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi variabel independen dengan menggunakan bantuan SPSS.

6. Uji parsial {uji t}

Uji parsial dengan t test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individu (parsial) terhadap variabel dependen pengujian t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel jika value $<0,05$), maka H_a diterima yang artinya variabel independen yang diuji secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent.

7. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan F test ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama – sama variabel independent terhadap variabel independent.pengujian F dilakukan dengan mebandingkan F hitung dengan F table jika F hitung lebih besar dari F table dengan tingkat kepercayaan 95% atau ($p\text{-value}<0,05$) maka H_a diterima yang artinya variabel independent yang di uji secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel independent.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent).

Kriteria pengambilan keputusan adalah

- a) Bila $F \text{ hitung} > F \text{ table}$ atau probabilitas $<$ nilai signifikan ($\leq 0,05$) maka hipotesis tidak dapat ditolak, ini berarti secara simultan variabel independent tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
- b) Bila $F \text{ hitung} < F \text{ table}$ atau probabilitas nilai signifikan ($\text{Sig} \geq 0,05$), maka hipotesis diterima. ini berarti secara simultan variabel independent tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

HASIL PENELITIAN

1. Uji validitas dan Reliabilitas

Uji validitas

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan valid
Pelatihan (X1)	Item 1	0,623	0,300	Valid
	Item 2	0,809	0,300	Valid
	Item 3	0,620	0,300	Valid
	Item 4	0,722	0,300	Valid
	Item 5	0,667	0,300	Valid
	Item 6	0,506	0,300	Valid
	Item 7	0,760	0,300	Valid
	Item 8	0,649	0,300	Valid
	Item 9	0,533	0,300	Valid
	Item 10	0,322	0,300	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Item 1	0,452	0,300	Valid
	Item 2	0,640	0,300	Valid
	Item 3	0,622	0,300	Valid
	Item 4	0,638	0,300	Valid
	Item 5	0,622	0,300	Valid
	Item 6	0,762	0,300	Valid
	Item 7	0,422	0,300	Valid
	Item 8	0,376	0,300	Valid
	Item 9	0,609	0,300	Valid
	Item 10	0,341	0,300	Valid
Kinerja (Y)	Item 1	0,399	0,300	Valid
	Item 2	0,479	0,300	Valid
	Item 3	0,517	0,300	Valid
	Item 4	0,634	0,300	Valid
	Item 5	0,569	0,300	Valid
	Item 6	0,653	0,300	Valid
	Item 7	0,502	0,300	Valid
	Item 8	0,676	0,300	Valid
	Item 9	0,761	0,300	Valid
	Item 10	0,644	0,300	Valid

Berdasarkan table 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Pelatihan (X1) , Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y) mempunyai nilai jika item- total correlation > 0,300 maka data

dinyatakan valid.pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

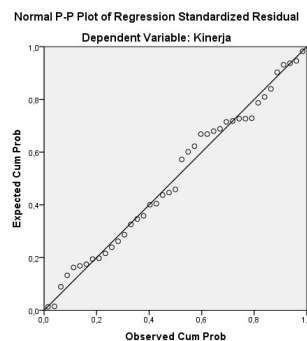
Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar	Ket
Pelatihan	0,823	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,688	0,6	Reliabel
Kinerja	0,786	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

2. Uji Asumsi klasik

Gambar 1 Hasil uji Normalitas



Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi Kinerja dan memenuhi asumsi normalitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Ketentuan :

Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolenearitas

Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolenearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,077	5,778		-,013	,989		
1 Pelatihan	,474	,165	,446	2,863	,007	,498	2,009
disiplin Kerja	,458	,204	,350	2,246	,031	,498	2,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance dan VIF untuk variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar :

Tolerance ; $0,498 > 0,10$

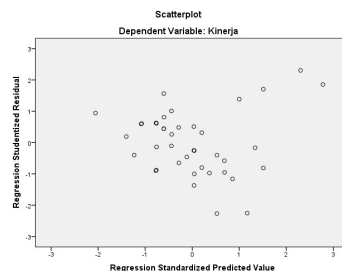
VIF ; $2,009 < 10$

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2015:112) Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scater plot.

Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 2 *scatter plot* berikut :



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji SPSS ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam suatu data *time series* dapat menggunakan Uji *Durbin Watson*. Uji *Durbin Watson* ini hanya digunakan untuk

autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intersep dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas.

Di dalam uji *Durbin Watson* ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

Tabel 5. Kriteria Durbin Watson

Kriteria <i>Durbin Watson</i>	Keterangan
$1,65 < DW < 2,35$	Tidak terjadi autokorelasi
$1,21 < DW < 1,65$	Tidak dapat disimpulkan
$2,35 < DW < 2,79$	Tidak dapat disimpulkan
$DW < 1,21$	Terjadi autokorelasi
$DW > 2,79$	Terjadi autokorelasi

Sumber : Sulaiman, 2004:89

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 1.887. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $1,887 < DW < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

$$1,65 < 1,887 < 2,35$$

Untuk lebih jelasnya nilai Durbin Watson dapat dilihat dari tabel olah data SPSS berikut

:

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,736 ^a	,542	,518	2,730	1,887

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji autokorelasi di atas menunjukan nilai statisik Durbin Watson sebesar 1.887 maka disimpulkan bahwa tidk terjjadi autokorelasi

3.Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Nilai Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,077	5,778		-,013	,989		
Pelatihan	,474	,165	,446	2,863	,007	,498	2,009

Disiplin Kerja	,458	,204	,350	2,246	,031	,498	2,009
----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y = -0,077 + -0,478 + -0,458$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,077 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan nol, yaitu Pelatihan, Disiplin Kerja, maka Kinerja adalah sebesar -0,077
- Koefisien Pelatihan (X1) sebesar 0,478 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1% maka Pelatihan meningkat 0,478.
- Koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,458 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1% maka Disiplin Kerja meningkat sebesar 0,458

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2), berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4. Korelasi Korelasi Berganda

Tabel 8. Nilai Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,736 ^a	,542	,518	2,730	1,887

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data SPSS, 2023

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,736. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X1), dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 73,6 % artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan kuat.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 9. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat

0,80 – 1,000	Sangat Kuat
--------------	-------------

5. Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,736 ^a	,542	,518	2,730	1,487

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data SPSS, 2023

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,542. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) sebesar 54,2 %, sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

6. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 11. Nilai Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,077	5,778		-,013	,989		
1 Pelatihan	,474	,165	,446	2,863	,007	,498	2,009
Disiplin Kerja	,458	,204	,350	2,246	,031	,498	2,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data SPSS, 2023

H1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Pelatihan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,863 dengan nilai t table sebesar 2,024 ($2,863 > 2,024$) dengan nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa Di Bima artinya H_a diterima dan H_o di tolak. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Sitanggang, 2017) yang menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar, dan diperkuat dari hasil penelitian (Zulkifli,2019) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Makasar.

H2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,246 dengan nilai t table sebesar 2,024 ($2,246 > 2,024$) dengan nilai signifikan sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05 ($0,031 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa Di Bima artinya H_a diterima dan H_0 di tolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Yusman, 2021) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam, dan penelitian ini di perkuat oleh (Feel, 2018) Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

7. Uji F (Simultan)

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	334,857	2	167,428	22,462	,000 ^b
1 Residual	283,241	38	7,454		
Total	618,098	40			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), isiplin Kerja, Pelatihan

Sumber : Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 22,462 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F_{tabel} di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh F_{tabel} :

- $df_1: 3 - 1 = 2$
- $df_2: 41 - 3 = 38$
- pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 3,245

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung $22,462 > 3,245$ F_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Kesatuan

Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa Di Bima artinya H_0 di terima dan H_a di tolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sefriady, 2018) mengatakan Pelatihan dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jendral Kementerian Perdagangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa Di Bima.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa Di Bima.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa Di Bima.

Saran

1. Bagi UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa Di Bima agar lebih memperhatikan kualitas SDM melalui pemberian pelatihan dan Disiplin kerja pegawai pimpinan perlu melakukan ketegasan pemberian sanksi disiplin kerja kepada pegawai dalam hal membina PNS yang melakukan pelanggaran sehingga bersangkutan mempunyai sikap menyesal agar dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja secara optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Azwar, 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.

- Harsuko, Riniwati. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Imam, Ghazali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi)*, 2(1), 57-68.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sitanggang, F. R., Lie, D., Butarbutar, M., & Julyanthry, J. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 3(1), 49-56.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Surat Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 337/Menhut-VII/2009 Tanggal 15 Juni 2009 *Tentang Penetapan Wilayah Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) dan Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung (KPHL) Provinsi NTB*.
- Yusman, E., & Rivaldo, Y. (2021). PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, PENGALAMAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT PENGAMANAN BP BATAM. *JURNAL AS-SAID*, 1(2), 97-107
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK PARIWISATA MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, 2(1).