



## Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar

Astuti Astuti <sup>1</sup>, Chalid Imran Musa <sup>2</sup>, Abdi Akbar Idris <sup>3</sup>, Siti Hasbiah <sup>4</sup>,  
Tenri S.P Dipoatmodjo <sup>5</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Alamat: Jl. A.P. Pettarani Makassar

Korespondensi penulis: [astutipakaya09@gmail.com](mailto:astutipakaya09@gmail.com)

**Abstract.** His research is to determine the effect of training and work discipline on the performance of employees of the Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar. The sample in this study was all employees of the Takalar Brackish Water Aquaculture Fisheries Center (BPBAP), totaling 83 employees. The data used is primary data and secondary data. Data collection was carried out using questionnaires, interviews and documentation. The data analysis techniques used in this research consist of validity tests, reliability tests, classical assumption tests, autocorrelation tests, multiple linear regression analysis, hypothesis tests and R determinant tests. The results of the research after the data were processed with SPSS.13 show that there is a positive influence between the Training variable (X1) on Employee Performance (Y) and the positive influence of Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) which can be shown through the results of the hypothesis test (t test) where the calculated t result is greater than the t table. Based on this description, it can be concluded that training and work discipline have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar.

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

**Abstrak.** Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi yang dipandang memiliki peranan besar untuk mengelola orang secara efektif sehingga membutuhkan pengetahuan tentang perilaku dan kemampuan mengelola organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar berjumlah 83 orang pegawai. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinan R. Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS.13 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan pengaruh positif antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dapat ditunjukkan melalui hasil uji hipotesis (uji t) dimana hasil t hitung lebih besar dari t tabel. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar.

**Kata kunci:** Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## **LATAR BELAKANG**

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Handoko 2011).

Di era globalisasi saat ini, kebutuhan akan sumber daya manusia didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi yang dipandang memiliki peranan besar untuk mengelola orang secara efektif sehingga membutuhkan pengetahuan tentang perilaku dan kemampuan mengelola organisasi.

Untuk mencapai tujuan yang ingin diraih organisasi, sudah pasti dipengaruhi dengan berbagai macam faktor mulai dari kekuatan modal, kebijakan dalam menyusun strategi hingga kinerja para pegawainya. Pada prosesnya kinerja pegawai memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi untuk bekerja lebih efektif, efisien dan produktif sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang baik.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Dessler, 2000). Tercapainya suatu tujuan dalam organisasi berkaitan erat dengan profesionalitas kerja pegawainya yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari organisasi tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melaksanakan pelatihan.

Pelatihan kerja dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai, meningkatkan kinerja individu dan tim, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta memperkuat budaya kerja yang profesional dan inovatif (Mangkunegara, 2013). Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar merupakan suatu unit pelaksanaan teknis direktorat jendral perikanan yang dulunya adalah sub center udang, oleh pemerintah dianggap penting untuk membentuk struktur yang dapat melaksanakan pengembangan teknologi perikanan payau dan perikanan laut untuk kawasan indonesia timur.

Pendidikan dan pelatihan pegawai dilakukan setahun sekali yang di ikuti oleh seluruh pegawai balai perikanan yang dilaksanakan di Jakarta dibawah naungan Direktorat Jendral Perikanan Budidaya. Namun kegiatan pelatihan tidak dilaksanakan di kantor balai perikanan yang berada di Kecamatan Galesong, karena disebabkan sarana dan prasaran pelatihan yang tidak mendukung untuk melakukan diklat. Kondisi seperti ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, mulai dari sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya, hasil kerja pegawai tidak memenuhi standar kerja instansi serta kurangnya *skill* pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Selain pelatihan kerja bagi pegawai, disiplin kerja juga dapat menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Disiplin kerja berperan dalam menjamin terpeliharanya kelancaran pelaksanaan tugas dan tata tertib organisasi sehingga diperoleh hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas hasil kerja, meningkatkan efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya, serta menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional (Hasibuan, 2014).

Disiplin kerja dapat terlihat dari aktivitas pegawai datang secara teratur dan tepat waktu, berpakaian rapi di tempat kerja, menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta memiliki semangat kerja tinggi. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, yang mengacu pada proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, ketarampilan dan sikap kerja individu atau kelompok dalam konteks pekerjaan. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Dessler, 2015).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menunjukkan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, kegiatan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai

sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Davis, 2002).

### **Kinerja Pegawai**

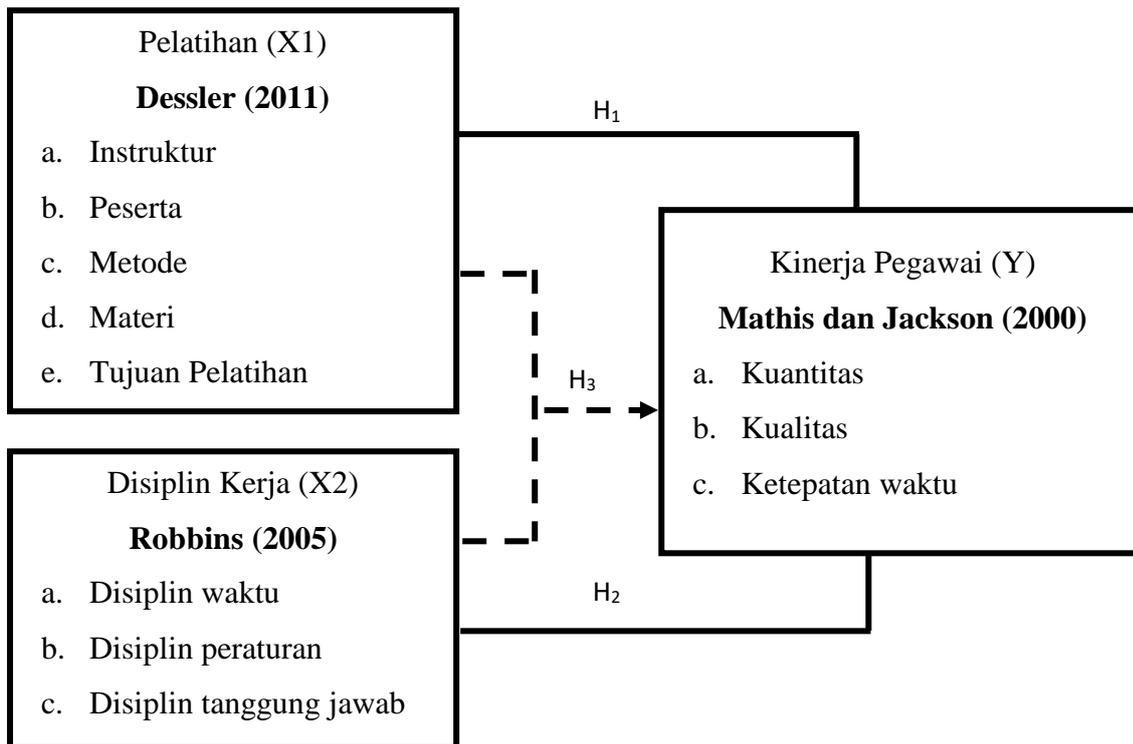
Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016).

### **Penelitian Terdahulu**

Andi Saharuddin dan Kamaruddin (2022), meneliti tentang Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian terhadap hipotesis dapat diketahui bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 14,4% dan besarnya persentase pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 18,4%, sisanya 67,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Nabila Arsyi Lubis dan Sari Wulandari (2021), meneliti tentang Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Kerangka Pikir



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

## Hipotesis

$H_0$  : Pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar.

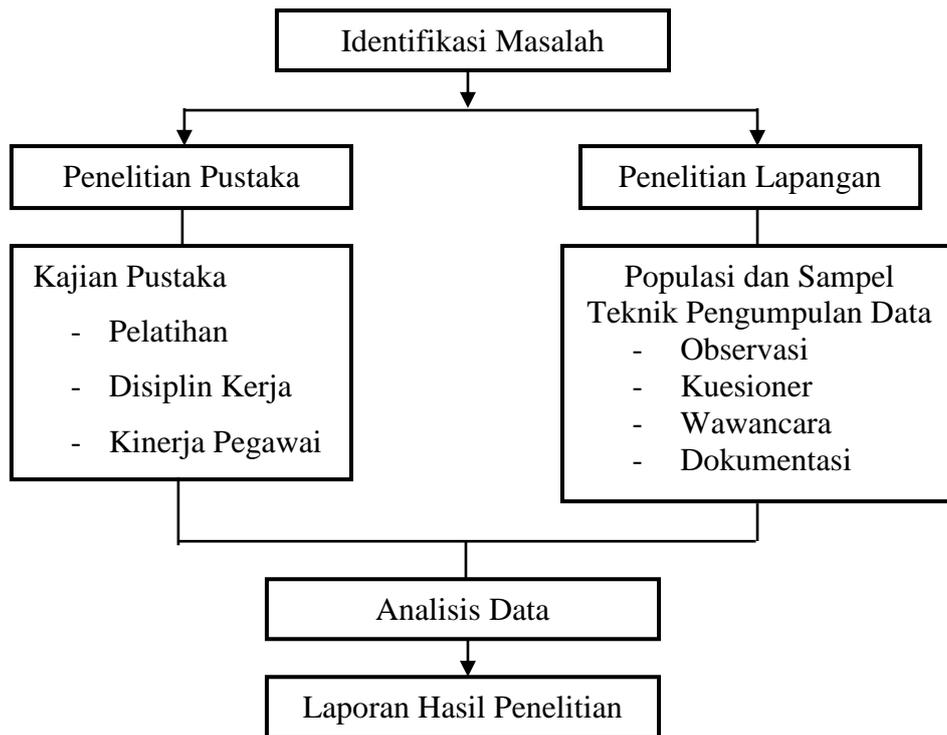
$H_1$  : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar.

$H_2$  : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar.

$H_3$  : Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. penyusunan desain penelitian adalah untuk mempermudah dalam melakukan Penelitian, sehingga peneliti dapat lebih terarah dalam mencapai sasaran yang diinginkan. Berikut adalah desain penelitian pada penelitian ini:



**Gambar 2. Desain Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar yang berjumlah 83 orang populasi dimana penentuan sampel menggunakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Observasi, Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka pertanyaan dapat dinyatakan valid

Jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Pengujian reabilitas dilakukan untuk bisa mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya dengan menggunakan analisis reability melalui metode Cronbach Alpha, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alfa sebesar 0,06 atau lebih.

## 2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test (K-S), dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai probabilitas lebih dari 0.05 maka data berdistribusi normal dan jika nilai probabilitas kurang dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.
- b. Uji Multikolinearitas, untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadinya multikolinearitas.
- c. Uji Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah grafik scatter plot dan metode glejser yang dilakukan dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai antara variabel independen dengan absolut residualnya lebih dari 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- d. Uji Autokorelasi, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Salah satu uji formal yang paling populer untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji Durbin-Watson (DW).
- e. Uji Linearitas, bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:  
Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linear.  
Jika nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linear.
- f. Uji Autokorelasi, bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik melalui uji Durbin-Watson (DW test), Berikut beberapa keputusan setelah membandingkan DW:  
Jika  $d < d_L$  atau  $d > 4 - d_L$  maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat autokorelasi.  
Jika  $d_U < d < 4 - d_U$  maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Motivasi

a = constanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi antara reward dengan kinerja

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi antara punishment dengan Kinerja

X<sub>1</sub> = Variabel Pelatihan

X<sub>2</sub> = Variabel Disiplin Kerja

e = Error

### 4. Uji t

Uji t (parsial) dapat dilakukan dengan cara mengamati hasil atau membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

- a. Jika nilai t hitung kurang dari t tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak
- b. jika t hitung lebih dari t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>a</sub> diterima

### 5. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan F kurang dari 0.05 maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya.

### 6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai Determinasi (R<sup>2</sup>) berkisar antara 0 sampai 1, nilai Determinasi (R<sup>2</sup>) yang semakin mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang semakin lemah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 dimana waktu yang digunakan untuk penelitian kurang lebih sekitar 3 bulan yaitu bulan juli hingga september 2023. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar yang terletak di Desa Mappakalombo, Kecamatan Galesong Selatan, Kabupaten Takalar.

## Uji Validitas

Ketentuan pengujian uji validitas adalah *rhitung* dibandingkan dengan *rtabel*. apabila *rhitung* lebih kecil dari *rtabel* maka instrumen dikatakan tidak valid, namun sebaliknya jika *rhitung* lebih besar dari *rtabel* maka instrumen penelitian dikatakan valid. Nilai *rtabel* dalam uji validitas ini adalah 0,215, uji validitas dalam penelitian ini juga melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka item tersebut valid, sebaliknya jika signifikansi kurang dari 0,05 dikatakan tidak valid. Di bawah adalah hasil uji validitas dalam penelitian yang telah dilakukan:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)**

Indikator	<i>rhitung</i>	<i>Rtabel</i>	Nilai sig.	Keterangan
X1.1	0,602	0,215	0,000	Valid
X1.2	0,619	0,215	0,000	Valid
X1.3	0,693	0,215	0,000	Valid
X1.4	0,530	0,215	0,000	Valid
X1.5	0,601	0,215	0,000	Valid
X1.6	0,719	0,215	0,000	Valid
X1.7	0,719	0,215	0,000	Valid
X1.8	0,710	0,215	0,000	Valid
X1.9	0,676	0,215	0,000	Valid
X1.10	0,676	0,215	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS.23 (2023)

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Indikator	<i>rhitung</i>	<i>Rtabel</i>	Nilai sig.	Keterangan
X2.1	0,630	0,215	0,000	Valid
X2.2	0,670	0,215	0,000	Valid
X2.3	0,715	0,215	0,000	Valid
X2.4	0,615	0,215	0,000	Valid
X2.5	0,730	0,215	0,000	Valid
X2.6	0,766	0,215	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS.23 (2023)

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Indikator	rhitung	Rtabel	Nilai sig	Keterangan
Y.1	0,635	0,215	0,000	Valid
Y.2	0,711	0,215	0,000	Valid
Y.3	0,787	0,215	0,000	Valid
Y.4	0,690	0,215	0,000	Valid
Y.5	0,717	0,215	0,000	Valid
Y.6	0,991	0,215	0,001	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS.23 (2023)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) yang diteliti telah valid, Nilai **rhitung** seluruh item pertanyaan berada di atas 0,215 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrument dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cronbach's alpha dengan nilai alpha 0,6 . Jika nilai Output lebih besar dari nilai 0,6 maka dikatakan reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

NO	VARIABEL	Cronbach's alpha	Reliabilitas
1	Pelatihan	0,856	Reliabel
2	Disiplin kerja	0,777	Reliabel
3	Kinerja pegawai	0,620	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS.23 (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari kuisioner yang dipakai untuk menggambarkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel dan bisa diandalkan sebaga alat ukur Variabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Kriteria pengujian yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan menggunakan Kolmogrov- Smirnov Test. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila menunjukkan nilai signivikasi pada Kolmogrov- Smirnov Test lebih dari 5%.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<b>Unstandardized Residual</b>
N		83
Normal Parameters(a,b)	Mean	0
	Std. Deviation	1,50514
Most Extreme Differences	Absolute	0,080
	Positive	0,055
	Negative	-0,080
Kolmogorov-Smirnov Z		0,726
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,668

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah SPSS.23 (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,668 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Kriteria pengujian multikoleniaritas dalam penelitian ini adalah dikatakan tidak ada multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih dari sama dengan 0,10 atau VIF kurang dari sama dengan 10.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
<b>Model</b>		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>Collinearity Statistics</b>	
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIP</b>
1	(Constant)	5,564	2,310			
	Pelatihan	0,116	0,056	0,205	<b>0,869</b>	<b>1,151</b>
	Disiplin Kerja	0,426	0,094	0,451	<b>0,869</b>	<b>1,151</b>

Sumber: Data Diolah SPSS.23 (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat dilihat melalui Variance Inflation Factor (VIF) masing masing variabel independent memiliki VIF kurang dari 10,0 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hal ini berarti bahwa antara variabel bebas, yaitu pelatihan dan disiplin kerja tidak saling berkorelasi, sehingga dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari asumsi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini akan dilakukan uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Gleser dengan bantuan program SPSS dan juga dengan melihat grafik scatterplot.

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
<b>Model</b>		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>Collinearity Statistics</b>	
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
1	(Constant)	0,676	1,394		0,485	0,629
	Pelatihan	0,046	0,034	0,160	1,349	<b>0,181</b>
	Disiplin Kerja	-0,050	0,057	-0,104	-0,881	<b>0,381</b>

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Diolah SPSS.23 (2023)

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa masing-masing variabel independent mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dengan rincian variabel pelatihan memiliki nilai Sig. 0,181 lebih besar dari 0,05, dan variabel disiplin kerja memiliki nilai Sig. 0,381 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel yang diuji, yang berarti tidak terdapat korelasi antara besarnya data dengan residualnya.

### 4. Uji Linearitas

Kriteria penentuan linearitas ini adalah jika nilai signifikansi kurang dari sama dengan 0,05, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linier. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah Linier.

**Tabel 8. Hasil Uji linearitas Pelatihan dengan Kinerja pegawai**

ANOVA TABLE							
Kinerja Pegawai * Pelatihan			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Between Groups	(Combined)		52,556	10	5,256	1,738
Linearity		29,438	1	29,438	9,736	0,003	
Deviation from Linearity		23,118	9	2,569	0,850	0,574	
Within Groups			217,709	72	3,024		
Total			270,265	82			

Sumber: Data Diolah SPSS.23 (2023)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,574 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai 0,574 lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai**

ANOVA TABLE							
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Between Groups	(Combined)		89,898	7	12,843	5,340
Linearity		74,594	1	74,594	31,018	0,000	
Deviation from Linearity		15,304	6	2,551	1,061	0,394	
Within Groups			180,367	75	2,405		
Total			270,265	82			

Sumber: Data Diolah SPSS.23 (2023)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,394 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai 0,394 lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## 5. Uji Autokorelasi

**Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,559 <sup>a</sup>	0,313	0,295	1,52384	1,821

a Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

b Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari data pada tabel di atas diketahui bahwa:

$$n = 83$$

$$d = 1,821$$

$$dL = 1,5942$$

$$dU = 1,6928$$

$$4 - dL = 2,406$$

$$4 - dU = 2,308$$

Hasil uji autokorelasi diatas menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,821 terletak diantara nilai du dan (4-du) sebesar 1,6298 dan 2,308 ( $du < DW < 4-du$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
<b>Model</b>		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>Collinearity Statistics</b>	
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
1	(Constant)	5,564	2,310		2,408	0,018
	Pelatihan	0,116	0,056	0,205	2,065	0,042
	Disiplin Kerja	0,426	0,094	0,451	4,534	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS.23 (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,564 + 0,116 X1 + 0,426 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

- Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda pada tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai konstanta koefisien  $\alpha$  sebesar 5,564 konstanta koefisien tersebut bernilai positif. Dengan hal tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa jika seluruh variabel independent dalam penelitian ini, meliputi variabel pelatihan dan disiplin kerja dari konstan atau bernilai nol, maka besarnya pelatihan pegawai sebesar 5,564.
- Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,116 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,116 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,426 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,426 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

## Uji t

**Tabel 12 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,564	2,310		2,408	0,018
	Pelatihan	0,116	0,056	0,205	2,065	0,042
	Disiplin Kerja	0,426	0,094	0,451	4,534	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS.23 (2023)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Variabel pelatihan (X1) mempunyai **thitung** sebesar 2,065 sedangkan **ttabel** sebesar 1,990 serta nilai Sig. sebesar 0,042. Hal tersebut menunjukkan bahwa **thitung** lebih besar dari **ttabel** (2,065 lebih besar dari 1,990) dan nilai Sig. sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05 atau dengan kata lain H1 diterima, yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

- b. Variabel Disiplin kerja (X2) mempunyai ***thitung*** sebesar 4,534 sedangkan ***ttabel*** sebesar 1,990 serta nilai Sig. sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa ***thitung*** lebih besar dari ***ttabel*** (4,534 lebih besar dari 1,990) dan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau dengan kata lain H2 diterima, yang berarti bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

## Uji F

**Tabel 4.20 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,498	2	42,249	18,194	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	185,767	80	2,322		
	Total	270,265	82			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pada tabel uji F menunjukkan nilai ***fhitung*** sebesar 18,194. Nilai tersebut lebih besar dari ***ftabel*** (18,194 lebih besar dari 3,11). Nilai signifikan dalam uji F sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 lebih kecil dari 0,05). Nilai ***fhitung*** lebih besar dari ***ftabel*** dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.21 Hasil Uji koefisien Determinasi  $R^2$**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,559 <sup>a</sup>	0,313	0,295	1,52384

a Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pelatihan

Sumber: Data Diolah SPSS.23 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,313 atau 31,3%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin kerja sebesar 31,3% sedangkan sisanya 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### a. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai koefisien sebesar 0,116 (bernilai positif) dan *thitung* sebesar 2,065 lebih besar dari 1,990 (*ttabel*) serta nilai Sig. sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga H1 diterima, hal ini berarti bahwa pandangan pegawai mengenai pelatihan pada Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar cukup terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Andi Saharuddin & Kamaruddin (2022) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap serta kecakapan pegawai. Pelatihan yang baik membawa manfaat seperti meningkatkan pengetahuan para pegawai atas budaya dan para pesaing luar, membantu para pegawai yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para pegawai untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa yang berkualitas. Pelatihan cenderung lebih ditekankan pada masalah-masalah teknis operasional. Dari pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,426 (bernilai positif) dan *thitung* sebesar 4,534 lebih besar dari 1,990 (*ttabel*) serta nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga H2 diterima, hal ini berarti bahwa pandangan pegawai mengenai disiplin kerja pada Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar cukup terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Andi Saharuddin & Kamaruddin (2022) yang mana memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini, yaitu disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan tepat waktu, memenuhi semua peraturan kantor dan norma-norma social yang berlaku. Dalam kedisiplinan pegawai diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi kantor. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai menjadi meningkat.

**c. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji  $f$  menunjukkan bahwa nilai *fhitung* sebesar 18,194. Nilai tersebut lebih besar dari *ftabel* (18,194 lebih besar dari 3,11). Nilai signifikan dalam uji  $f$  sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 lebih kecil dari 0,05). Nilai *fhitung* lebih besar dari *ftabel* dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering dilaksanakan suatu pelatihan dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian kinerja yang baik seperti proses kontrol kerja berdasarkan monitoring dan umpan balik yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kinerja individu atau pegawai yang di evaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja yang dilakukan secara efektif dengan tujuan mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Manfaat lain dari penilaian kinerja antara lain digunakan untuk perbaikan prestasi kerja. Penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar. Disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar dan kedua variabel bebas yaitu pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai

Saran penulis setiap indikator dengan frekuensi tertinggi dari variabel pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai hendaknya untuk terus dipertahankan, sebaliknya setiap indikator dengan frekuensi terendah agar lebih ditingkatkan lagi. Mempertahankan kedisiplinan yang ada dan lebih mempertegas lagi sanksi-sanksi hukumannya, agar pegawai tidak lalai dalam menjalankan tugasnya. Serta menambah aturan-aturan yang mengikat agar pegawai lebih bertanggung jawab lagi dalam bekerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti objek penelitian yang memiliki hasil lebih signifikan dengan menambah variabel lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mustika Nusantara. *JURNAL MANDIRI : Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 3(1), 150-169. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i1.63>.
- Andi, A. Z., Rasyid, P. & Gunawan, B. I. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Makassar. *YUME : Journal of Management*, 2(1). <https://doi.org/10.37531/yum.v2i1.390>.
- Chandra, B. S. & Eko, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas XYZ. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 26-46. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v2i2.29>.
- Charles, W. & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75-83. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29487>.
- Delia, M. S., Barin, B. & Arga, S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di KPO PT.BPR Cipatujah Jabar). *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 104-107. <https://doi.org/10.56799/jim.v2i1.896>.
- Elex, S., Lia, A. & Tiara. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 43-52. <https://dx.doi.org/10.31941/jebi.v25i1.1928>.
- Elsya, A. F., Syahrums, A. & Immas, N. (2023) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144-154. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.16>.
- Ferry, R. S., Darwin, L., Marisi, B. & Julyanthry. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 3(1), 49-56. <https://doi.org/10.37403/maker.v3i1.56>.
- Mutia, D. L., Elmira, S. & Natal, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana Tbk. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 1-14. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.592>.
- Nauvan, D. F., Iing, S. H. & Anita, S. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Pagu. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu*

*manajemen*      *Bisnis dan*      *Akuntansi*,      1(4),      102-110.  
<https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.290>.

- Nurhikma, Y., Adil, A. & Ahmad, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Ulp Belopa. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 434-443. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3669>.
- Overagus, S. Togi, M. & Wulan, S.G.N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Sany Toga Gemilang. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 924-935. <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v27i2.262>.
- Sri, L. & Abdul, V. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus PT. Wahana Prestasi Logistik Kota Bekasi). *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, 31-38. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v14i1.32>.
- Yuni, P. & dan Ary, T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Level 5 Pada Pt. Quindofood Bogor Tahun 2018. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, 19-28. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.20>.
- Yurmanius, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Komisi Pemilihan Umum Nias Barat. *Pareto : Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 17-22. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1049>.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management 8th*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Ronda Karya.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Davis, G. B. (2002). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PPM.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.