

PENGARUH PELATIHAN DAN SUPERVISI TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Metha Oktaliani¹⁾

Pegawai Dinas Sosial Pemrov Sumatera Selatan

Abstract

This study was conducted to know the effect of training and supervision and work discipline on the performance of civil servants in SKPD Social Agency of South Sumatra province.

Methodology design using primary data and data secondary. Sampling Probability sampling methods that amounted to 133 employees with technique of data collection through questionnaires. In this research model test is test multicollinearity and heteroscedasticity test, and test koefesien include F test and t test after it conducted the analysis model lines (direct and indirect influence).

The result, simultaneously all variables are variables of training, supervision and discipline of work only to have influence on work performance by 38.3% while 61.7% influenced by other variables that are not addressed in this study, while partially only variable that was significantly training no effect on job performance with the magnitude of -0.148.

Keywords: Job Performance, Work Discipline, Training and Supervision

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dalam mewujudkan sasaran suatu organisasi. Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan semua orang, baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik, sebab dunia terus berkembang.

Sutrisno (2011:150) mengatakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu organisasi adalah melalui hasil penilaian prestasi kerja yang ada pada organisasi tersebut. Hasil penilaian ini digunakan sebagai bahan pertimbangan proses manajemen sumber daya manusia seperti promosi, diklat, kompensasi, pemutusan hubungan kerja. Sutrisno (2011:152) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja sebagai kunci pemerintahan ataupun perusahaan yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu dan absensi.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kedisiplinan Byar dan Rue (Sutrisno, 2011:125). Menurut Hasibuan

¹⁾ Koresponden Penulis : methaoktaliani@gmail.com

(2014:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan maupun pemerintahan mencapai hasil optimal.

Salah satu penentu disiplin kerja adalah pelatihan. Menurut Rachmawati (2008:110) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain pelatihan, supervisi juga termasuk menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan disiplin individu didalam organisasi, karena supervisi atau pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Sutrisno (2011:91) mengatakan setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan atau supervisi yang dilakukan pemimpin, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan khususnya di SKPD Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan terus berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawainya. Prestasi kerja pegawai dilihat dari hasil kerja masih belum optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan kurangnya semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya inisiatif dalam bertindak, selalu menunggu perintah dari pimpinan untuk bergerak menanggapi kasus yang terjadi juga merupakan salah satu penyebab rendahnya prestasi kerja tersebut. Selain itu, kurangnya disiplin waktu pegawai ketika membantu penyandang masalah kesejahteraan sosial dilapangan petugas (pegawai), kedatangannya selalu ditunggu masyarakat sampai berjam-jam dari waktu perjanjian, ditambah sikap dan kerjasama team diantara para pegawai masih kurang dalam menyelesaikan masalah sosial yang dihadapi masyarakat.

Selain itu, rendahnya prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan juga dipengaruhi kurangnya kedisiplinan kerja terutama disiplin akan mematuhi peraturan. Kedisiplinan pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan secara umum terkesan belum baik dan belum aktif dalam bekerja, kenyataan tersebut didukung oleh data rekapitulasi dari sub bagian kepegawaian yang mencerminkan kepatuhan pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi PNS Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan (April-Mei 2015)

Keterangan	Bulan			
	April	(%)	Mei	(%)
Sakit	4	6,45%	-	0%
Cuti Sakit	-	0%	-	0%
Tanpa Keterangan	2	3,23%	7	7,22%

Izin	3	4,84%	8	8,25%
Datang				
terlambat	53	85,48%	82	84,54%
Jumlah	62	100%	97	100%

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial Provinsi Sumsel Tahun 2015.(Data Diolah)

Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja tanpa memberitahukan kepada atasan dan unit kerjanya atau tanpa keterangan. Bahkan, dalam dua bulan terakhir terdapat peningkatan pegawai yang terlambat datang atau tidak masuk kerja tanpa keterangan. Gambaran lebih mencolok terjadi terhadap pegawai yang datang pagi-pagi hanya ingin absensi *finger print* kemudian pulang dan sore hari kembali lagi kekantor hanya agar insentif tidak di kurangi. Selain itu juga masih terdapat pegawai yang melanggar aturan seragam kerja yang ditetapkan pemerintah daerah.

Prestasi kerja seperti ini terjadi karena kedisiplinan kerja pegawai. dikarenakan kemampuan dan keahlian kerja yang dimiliki minim terutama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan. Rendahnya kemampuan pegawai ini akibat kurangnya pelatihan Banyak pegawai mengikuti pelatihan hanya sebagai prasyarat untuk menduduki suatu jabatan, bukan karena sebuah tanggung jawab menjadi abdi masyarakat dalam mengurangi kriminalitas sosial.

Selain itu supervisi yang dilakukan pimpinan dalam hal mentoring masih kurang, itu terlihat dilapangan perhatian dan *feedback* yang belum maksimal dari pimpinan sehingga membuat prestasi kerja pegawai menurun, selain itu kondisi kerja yang belum mendukung karena pengawasan dan penjelasan mengenai penugasan kerja yang diberikan pimpinan kadang tidak jelas rincian tugasnya, terkadang supervisor atau pimpinan kurang bertanggung jawab dengan tugas dan kewajiban sebagai pimpinan dalam memberikan panutan yang baik buat pegawainya.

Dari fenomena yang terjadi di Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

Landasan Teori

1. Pelatihan

Menurut Rachmawati (2008:110) pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Dengan pelatihan baik organisasi atau perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

Menurut Suwatno dan Priansa (2014:117) pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan

terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Marwansyah (2014:155) mendefinisikan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Menurut Rachmawati (2008:110) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari lima hal yaitu sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Beberapa sasaran kerja (Sutrisno, 2011:69) adalah meningkatkan produktivitas, mutu kerja, ketepatan perencanaan, moral kerja, menjaga kesehatan dan keselamatan, serta menunjang pertumbuhan pribadi.

2. Supervisi

Winaryati (2014:11) mengungkapkan bahwa, pengawasan merupakan peristiwa periodik, seperti kunjungan atau penilaian kinerja atau prestasi kerja yang mengacu pada hubungan yang berkelanjutan, sehingga mempengaruhi organisasi, manajemen dan pelayanan termasuk pengendalian proses kerja dan sistem, pemeliharaan sarana dan prasarana, pemantauan dan peningkatan prestasi kerja pada sistem yang lebih luas dan efektif.

Menurut Stinson (Winaryati, 2014:18) supervisi merupakan suatu proses mengarahkan, mendukung staf agar dapat melakukan tugasnya secara efektif. Supervisor harus menggunakan kesempatan, terutama untuk mendengarkan dan memberikan perspektif serta klarifikasi teori dan praktik.

Ciri-ciri supervisi yang efektif menurut Mulianto, Cahyadi dan Karebet (2006:8) adalah ;

- a. Pendelegasian. Keterbatasan waktu dan tenaga, menyebabkan supervisor mendelegasikan sebagian tugas-tugasnya.
- b. Keseimbangan. Supervisor harus menyeimbangkan tugasnya untuk mengambil keputusan dan memberikan tugas sebagai wujud sikap tegas dan pemberian kesempatan kepada anak buahnya untuk berkembang.
- c. Jembatan. Supervisor adalah jembatan antara staf dan manajemen puncak sehingga harus dapat menyampaikan keinginan atau usulan karyawan pada pihak manajemen.
- d. Komunikasi. Agar memudahkan komunikasi supervisor harus menggunakan bahasa yang mudah dimengerti.

Nurahma dan Indriantoro (2000:13) menjelaskan rincian saran-saran pelaksanaan supervisi sebagai :

- a. Aspek kepemimpinan dan mentoring, meliputi *feedback*, perhatian supervisor, *konseling & mentoring*, dan supervisor sebagai panutan

- b. Aspek kondisi kerja, meliputi, penumbuhan sikap mental bekerja, penjelasan mengenai penugasan, pengawasan penugasan, dan meminimalkan stress
- c. Aspek penugasan, meliputi adanya tanggung jawab dan memaksimalkan Kesempatan

3. Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2014:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dikatakan bahwa, kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengatahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Menurut Mangkunegara (2013:232), tingkat disiplin kerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, ketegasan pimpinan, dan sanksi.

Sutrisno (2011:94) menyatakan bahwa untuk mengukur kedisiplinan pegawai perlu diciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi seluruh pegawai, diantaranya peraturan yang berkaitan dengan disiplin yaitu :

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpekaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

4. Prestasi Kerja

Sutrisno (2011:151) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Adapun menurut Hasibuan (2014:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Byar dan Rue (Sutrisno, 2011:84) ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu

- a. Faktor Individu
 - 1) Usaha (*effort*) yaitu sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

3) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

- b. Faktor lingkungan, yang terdiri dari kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan

Sutrisno (2011:152) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja, yaitu ;

- a. Hasil Kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengatahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan Mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan Tranado (2013). Hasil penelitiannya menunjukkan lebih dari separuh (52,5%) pegawai tidak disiplin dalam bekerja. Sebagian besar (60%) pegawai mempunyai motivasi rendah dalam bekerja, hampir separuh (42,5%) pegawai mendapat supervisi yang kurang baik dari kepala puskesmas. Ada hubungan yang bermakna antara motivasi pegawai dengan kedisiplinan kerja (ada hubungan yang bermakna antara supervisi kepala pukesmas dengan kedisiplinan kerja pegawai).

Selanjutnya Cahyaningsih (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian Kabupaten Klaten. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Klaten.

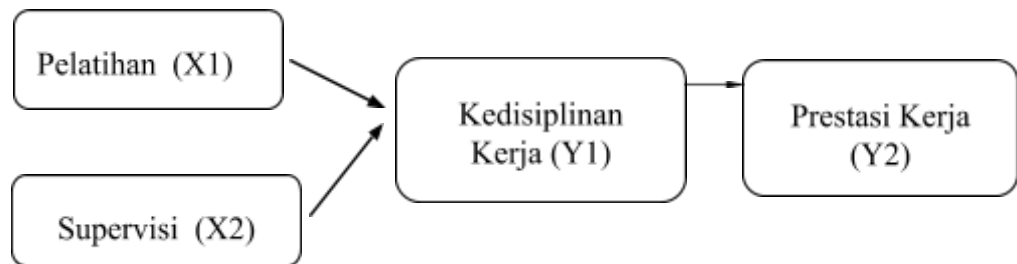
Warsono dan Sarwono (2009) juga meneliti pengaruh supervisi terhadap disiplin kerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Tujuan dari penelitiannya adalah untuk menganalisis pengaruh moderasi motivasi pada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri I. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa moderasi motivasi variabel signifikan melemah pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja. Pada saat pengawasan pengaruh kuat, sehingga motivasi menjadi lemah, dan sebaliknya, jika pengaruh pengawasan lemah terhadap disiplin kerja, sehingga motivasi menjadi kuat.

Silalahi (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendapatan, pengelola keuangan dan kekayaan daerah kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, pengawasan dan disiplin kerja yang diberikan akan dapat menimbulkan prestasi kerja yang tinggi pada kinerja yang dihasilkan pegawai, demikian pula sebaliknya apabila motivasi, pengawasan dan disiplin kerja tidak diperhatikan maka akan dapat menghasilkan tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah

Dharmawan (2011) meneliti pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. Berdasarkan hasil analisis jalur, terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar.

Kerangka Pemikiran

Dari rumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan, dapat dibuat kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang akan dikembangkan pada penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan pelatihan dan supervisi serta kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di SKPD Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.
2. Ada pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan dan supervisi serta kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di SKPD Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat hubungan *causal explanatory* (Mardalis, 2008:67) dalam bentuk survei yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara variabel supervisi, pelatihan, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai. Data yang diperlukan adalah data primer dan sekunder (Sugiyono, 2010: 7). Data primer

yang digunakan diperoleh secara langsung dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang disebar. Adapun data sekunder diperoleh melalui laporan bulanan rekapitulasi absensi, jumlah pegawai negeri sipil dari bagian umum dan kepegawaian Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

Variabel berikut indikator yang digunakan adalah :

1. Pelatihan kerja pegawai (X_1), yaitu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaannya. Indikator yang digunakan adalah sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik.
2. Supervisi kepemimpinan (X_2), yaitu proses mengarahkan, mendukung staf agar dapat melakukan tugasnya secara efektif di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Indikator yang digunakan adalah aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan.
3. Kedisiplinan kerja pegawai (Y_1), yaitu kesadaran dan kesediaan Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan untuk menaati semua peraturan Instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan adalah peraturan jam masuk/pulang/istirahat, peraturan cara berpakaian, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan, peraturan tentang yang boleh/tidak boleh dilakukan, dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Prestasi kerja pegawai (Y_2), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikannya. Indikator yang digunakan adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin waktu.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 203 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Isaac dan Michael (Sugiyono, 2010: 64) untuk populasi 203 Pegawai dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh sampel sebanyak 133 Pegawai Negeri Sipil di SKPD Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Adapun metode pengambilan sampelnya adalah *Proporsional Simpel Random Sampling* (Riduan, 2010: 62).

Data yang diperlukan adalah data primer dengan metode pengambilan data kuesioner. Selanjutnya teknik analisis yang digunakan yaitu model analisis jalur (*Path Analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

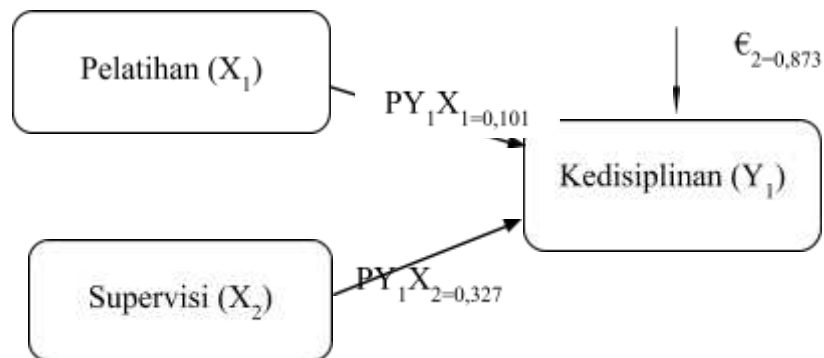
No	Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
	Kelamin	a. Laki-Laki	61	5,86 %
		b. Perempuan	72	1,14 %

	a.	< 25 Tahun	0	0 %
	b.	26 - 30 Tahun	5	,16 %
	c.	31 - 40 Tahun	49	,22 %
	d.	> 41 Tahun	79	,40 %
Pendidikan Terakhir	a.	SLTA/SMU/Sederajat	3	,22 %
	b.	D1/D2/D3	5	,76 %
	c.	Sarjana Muda	6	,51 %
	d.	S1	112	,21 %
	e.	S2	12	,52 %
Lama Kerja	a.	< 5 Tahun	3	,26 %
	b.	6 - 10 Tahun	25	,80 %
	c.	15 - 20 Tahun	62	,61 %
	d.	> 21 Tahun	43	,33 %
Jabatan / Golongan	a.	Juru / I	0	0 %
	b.	Pengatur / II	5	,76 %
	c.	Penata / III	117	,97 %
	d.	Pembina / IV	11	,27 %

Sumber: data diolah, 2015

b. Hasil Pengujian

Hasil pengolahan data untuk Sub Struktur I adalah sebagai berikut :



Gambar 2

Sub Struktur I, Hubungan Kausal X_1 dan X_2 terhadap Y_1

Tabel 2. ANOVA Sub Struktur I

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293.158	2	146.579	9.443	.000 ^a
	Residual	2017.940	130	15.523		
	Total	2311.098	132			

a. Predictors: (Constant), Supervisi_X2, Pelatihan_X1

b. b. Dependent Variable: Kedisiplinan_Kerja_Y1

r : Hasil Olah Data, 2016

Berdasarkan tabel 2 di atas, nilai signifikan $F = 0,0000 < \alpha = 0,05$, dapat disimpulkan (Ghozali, 2006:107) bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja dan supervisi terhadap kedisiplinan kerja PNS di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Hasil pengujian secara parsial adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Coefficients Sub Kultur I

Model	B	Std. Error	Standardized			
			Coefficients	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14.875	3.331			4.466	.000
Pelatihan_X1	.105	.086	.101		1.214	.227
Supervisi_X2	.442	.112	.327		3.938	.000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan_Kerja_Y1

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, tampak pelatihan memiliki nilai $\text{Sig } t = 0,227 > \alpha 0,05$. Ini berarti tidak ada pengaruh signifikan pelatihan secara parsial terhadap kedisiplinan kerja. Selanjutnya supervisi memiliki $\text{Sig } t 0,000 < \alpha 0,05$ (Priyatno, 2008:85). Ini berarti ada pengaruh signifikan supervisi secara parsial terhadap kedisiplinan kerja.

Untuk koefisien Determinan diperoleh hasil berikut :

Tabel 4. Model Summary Sub Struktur I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 ^a	.127	.113	3.940

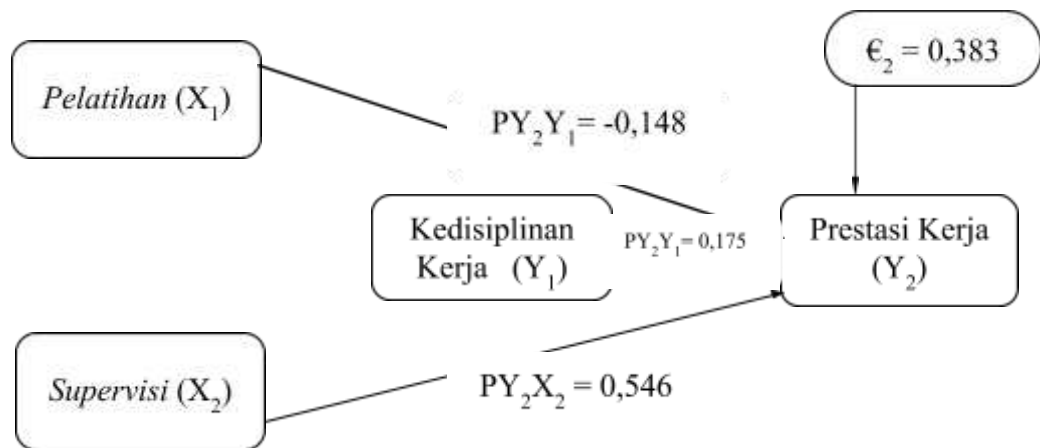
a. Predictors: (Constant), Supervisi_X2, Pelatihan_X1

b. Dependent Variable: Kedisiplinan_Kerja_Y1

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Secara simultan pelatihan dan supervisi terhadap kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil di Di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. adalah 0,127 atau 12,7% sedangkan sisanya 87,3% di pengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas kedisiplinan kerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel pelatihan kerja dan supervisi sebesar 12,7% sementara 87,3% disebabkan oleh variabel lain diluar model ini.

Hasil pengolahan data untuk Sub Struktur II adalah sebagai berikut:



Gambar 3
Hubungan Kausal Empiris Sub-Struktur II Variabel X1 dan Variabel X2
serta Variabel Y1 terhadap Variabel Y2

Tabel 5. ANOVA Sub Struktur II

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	752.894	3	250.965	26.69	.000 ^a
Residual	1212.791	129	9.401	4	
Total	1965.684	132			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan_Kerja_Y₁, Pelatihan_X₁, Supervisi_X₂

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja_Y₂

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel 5 di atas, nilai signifikan $F = 0,0000 < \alpha = 0,05$, dapat disimpulkan (Priyatno, 2008:107) bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja, supervisi, dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja PNS di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Hasil pengujian secara parsial adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Coefficient Sub Struktur II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	20.031	2.784		7.196	.000
	Pelatihan_X1	-.142	.068	-.148	-2.106	.037
	Supervisi_X2	.681	.092	.546	7.370	.000
	Kedisiplinan_Kerja_Y1	.161	.068	.175	2.362	.020

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja_Y2

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, tampak pelatihan memiliki nilai Sig t = 0,037 > α 0,05. Ini berarti (Priyatno, 2008:85) tidak ada pengaruh signifikan pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja. Selanjutnya supervisi memiliki Sig t 0,000 < α 0,05. Ini berarti ada pengaruh signifikan supervisi secara parsial terhadap prestasi kerja. Adapun kedisiplinan kerja memiliki nilai Sig t = 0,02 < α 0,05. Ini berarti ada pengaruh signifikan kedisiplinan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja.

Untuk koefisien Determinandiperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.369	3.066

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan_Kerja_Y1, Pelatihan_X1, Supervisi_X2

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja_Y2

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Secara simultan pelatihan dan supervisi serta kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Besarnya pengaruh simultan adalah 38,3% merupakan kontribusi dari variabel pelatihan dan supervisi serta kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, sedangkan sisanya 61,7% di pengaruhi oleh faktor lain.

c. Pengaruh Antar Variabel

Hasil pengujian Sub Struktur I dan Sub Struktur II dapat dirangkum dalam tabel berikut :

Tabel 8. Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh	
			Tidak langsung melalui Y1	Total
Sub- Struktur I (x1,x2 ke Y1)				
X1 (py1x1)	0,101	1,02%	-	1,02%
X2 (py1x2)	0,327	10,70%	-	10,70%
Sub- Struktur II (x1,x2 ke Y2)				
X1 (py2x1)	-0,148	2,19%	1,76%	3,95%
X2 (py2x2)	0,546	29,81%	5,72%	35,53%
Y1 (py2x1)	0,175	3,06%	-	-

Sumber : Rangkuman Hasil Pengujian, 2017

2. Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di SKPD Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

Hasil pengujian membuktikan tidak ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja. Untuk itu diharapkan kepada instansi yang terkait dalam menyelenggarakan pelatihan pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas, agar pelatihan yang diselenggarakan bukan semata-mata karena prasyarat jabatan tapi untuk menghasilkan bentuk yang nyata atau bisa di implementasikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai yang berdampak meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

b. Pengaruh Supervisi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di SKPD Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh signifikan supervisi terhadap prestasi kerja. Ini berarti supervisi yang dilakukan pimpinan dalam hal kepemimpinan dan monitoring, kondisi kerja, dan penugasan dapat menaikkan prestasi kerja pegawai. Untuk itu diharapkan kepada para pimpinan di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan agar mempertahankan serta lebih ditingkatkan lagi supervisi terhadap para pegawai demi tercipta hubungan yang harmonis serta prestasi kerja yang meningkat.

c. Pengaruh kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di SKPD Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja. Selain agar kedisiplinan kerja pegawai bisa dipertahankan, Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan juga perlu lebih meningkatkan lagi kedisiplinan kerja pegawainya dalam bekerja dengan memberikan kesempatan dan tanggung jawab kepada pegawai dalam suatu kegiatan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat dibuat simpulan hasil penelitian sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh tidak signifikan pelatihan terhadap kedisiplinan maupun prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.
- b. Terdapat pengaruh signifikan supervisi terhadap kedisiplinan maupun prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.
- c. Terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

2. REKOMENDASI

Berdasarkan simpulan di atas, maka penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut:

- a. Terhadap pelatihan agar ditingkatkan mutu dan kualitasnya agar pelatihan yang dijalankan benar-benar bermanfaat dan berguna bagi pegawai dan dapat diimplementasikan dalam membantu pelayanan sosial kepada masyarakat.
- b. Supervisi atau pengawasan dipertahankan dan ditingkatkan

DAFTAR PUSTAKA

Cahyaningsih, Untari.2015. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Klaten* Universitas Muhammadiyah Surakarta. Naskah Publikasi. Di unduh dari <://eprints.ums.ac.id/37196/1/Naskah%20publikasi.pdf>

Dharmawan , I Made Yus,.2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar* Tesis Universitas Udayana Denpasar . di unduh dari <http://www.pps.unud.ac.id/>

Ghozali, Imam. 2006. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS"*. Badan penerbit UNDIP : Semarang.

Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Profosal*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA
- Mulianto, Sindu, Cahyadi, Eko R Wijayakusuma dan M. Krevet. 2006. *Panduan Lengkap Supervisi diperkaya Perspektif Syariah*, Jakarta : PT Gramedia
- Nurahma Myrna dan Nur Indriantoro, 2000. Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja Akuntan Pemula di Kantor Akuntan Publik , *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* 3(1):102-111. Di unduh dari <http://id.scribd.com>
- Priyatno, Duwi. 2008. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta : Andi
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : C.V. ANDI OFFSET.
- Ridwuan. 2010. *Pengantar Statistik Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. (Cet.3). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Silalahi, T.Bonar .2014. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* 1(1). Di unduh dari <file:///C:/Users/muba/Downloads/jurnal%20bu%20fat%20lagi.pdf>
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan D.J. Priansa.2014. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : ALFABETA
- Tranado, Hengki. 2013. *Hubungan Supervisi Kepala Puskesmas Dan Motivasi Pegawai Dengan Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Puskesmas Karang Tinggi Bengkulu Tengah*. *Jurnal stikesdehasen.*, Di unduh dari <http://v1.stikesdehasen.ac.id/download.php?file=24%20Jurnal%20Ners%20Hengki%20Tranado.docx>.
- Warsono dan Aris Eddy Sarwono . 2009. Pengaruh Supervisi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi .*Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 3(2): 97 – 103 . Di unduh <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=115010&val=5260>.

Winaryati, Eny.2014. *evaluasi Supervisi Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu