

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK
PARIWISATA MAKASSAR**

***Analysis Effect of Work Discipline and Training on
Performance of Employee Tourism
Politechnic Makassar***

Andi Ade Zulkifli

Politeknik Pariwisata Makassar

Email : ade.zul@gmail.com

Rasyid Pananrangi

PPs STIE Amkop Makassar

Email : rasyid@stieamkop.ac.id

Gunawan Bata Ilyas

PPs STIE Amkop Makassar

Email : fadelgun@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *eksploratif* yang menggunakan skala Likert dan pendapat responden, dan dikaitkan dengan penelitian korelasional. Yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis terhadap jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 100 orang (72 Orang pegawai struktural dan 28 Orang tenaga kependidikan). Analisis yang digunakan yaitu dengan model Regresi Berganda dengan alat ukur menggunakan SPSS 22 metode analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil analisis diperoleh bahwa secara bersama-sama variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan (pada $\alpha = 0,05$) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Makassar. Hasil analisis juga diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan (pada $\alpha = 0,05$) terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Makassar. Dengan melihat pada besaran nilai *Standardized Independent Beta* terbesar yaitu 0.476 yaitu variable Disiplin

Kerja (X1). Semakin meningkatnya Disiplin Kerja Pegawai maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kinerja

ABSTRACT

The research method used is quantitative research. The type of research used is exploratory research that uses a Likert scale and the opinions of respondents, and is associated with correlational research. focuses on testing the hypothesis of the number of samples in this study of 100 people (72 structural employees and 28 education staff). The analysis used is a Multiple Regression model with a measuring instrument using SPSS 22 method of Multiple Linear Regression analysis.

The results of the analysis obtained that together the independent variables namely Work Discipline and Training have a significant effect (at $\alpha = 0.05$) on the dependent variable, namely the Performance of Employees at the Makassar Tourism Polytechnic. The results of the analysis also found that the Work Discipline and Training variables partially had a significant effect (at $\alpha = 0.05$) on Employee Performance at the Makassar Tourism Polytechnic. By looking at the largest value of the Standardized Independent Beta value, which is 0.476, that is the variable Work Discipline (X1). The more level of Employee Work Discipline the more performance will increase.

Keywords: *Work Discipline, Training and Performance*

PENDAHULUAN

Pegawai suatu organisasi dalam masyarakat merupakan salah satu faktor yang potensial untuk pengembangan institusi secara keseluruhan. Berati jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar akan menentukan pencepatan laju pertumbuhan institusi, baik melalui pengukuran kinerja maupun melalui pendapatan per kapita. Selain itu kesempatan kerja yang tersedia dan kualitas pegawai yang digunakan akan menentukan proses pengembangan institusi. Dengan demikian pegawai merupakan sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan juga distribusi barang dan jasa.

Permasalahan mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini sudah sangat sering diperbincangkan baik itu oleh media massa maupun oleh para aktivis. Hal ini karena Pegawai Negeri Sipil memang seorang abdi Negara yang harus

memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat. Seringkali media massa mempertontonkan ulah para Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran seperti berada diluar kantor pada saat jam kerja, kualitas pelayanan yang kurang memuaskan dan banyak lagi.

Permasalahan lain terkait Pegawai Negeri Sipil diantaranya adalah besarnya jumlah PNS dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.

Sebuah ilustrasi tentang birokrasi menyatakan bahwa mereka Pegawai Negeri Sipil kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium “mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit.” Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja. Begitu parahkah pandangan masyarakat mengenai Pegawai Negeri Sipil?

Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS. Seperti yang banyak kita lihat baik di media cetak maupun media elektronik, bahwa PNS masih sering melakukan tindak pelanggaran aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, seperti berada di luar kantor saat jam kantor, tidak masuk kantor saat hari kerja tanpa keterangan serta seringnya datang tidak tepat waktu pada saat bekerja. Hal ini akan mempengaruhi kualitas dari organisasi yang ada dalam setiap lembaga pemerintahan. Selain itu salah satu faktor yang menyebabkan pelanggaran tersebut, yaitu kurangnya perhatian atasan terhadap pegawai-pegawai yang melakukan hal tersebut, ini akan berpengaruh terhadap pegawai yang rajin atau disiplin dalam menjalankan pekerjaan atau aturan-aturan yang berlaku. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam mencapai tujuan institusi Politeknik Pariwisata Makassar, maka salah satu aset institusi yang paling penting dan menentukan serta turut secara langsung mempengaruhi kegiatan institusi adalah sumber daya manusia. Keberhasilan pihak manajemen dalam mengelola sumber daya, maka yang harus

diperhatikan oleh institusi adalah dengan memberi kompensasi, yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Oleh karena itu dalam rangka pencapaian tujuan institusi, yakni untuk mencapai target mahasiswa yang berkualitas maka institusi harus dapat membuat perencanaan produksi yang dapat direalisasikan dengan adanya sumber daya manusia yang terampil. Salah satu kiat pimpinan institusi untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap mahasiswa adalah dengan memotivasi pegawai yaitu dengan memberikan kompensasi finansial berupa bonus, upah yang memuaskan dan lain-lain jika institusi mencapai target produksi.

Politeknik Parawisata yang berkedudukan di Makassar merupakan salah satu institusi pendidikan. Dalam pencapaian target produksinya senantiasa memperhatikan faktor sumber daya manusia. Untuk meningkatkan volume dan kualitas pelayanannya institusi ini selalu menuntut kedisiplinan kerja, di samping itu memberi pelatihan kepada pegawai. Disiplin pegawai itu diharapkan dapat membentuk pegawai untuk berperilaku produktif. Pelatihan ini merupakan dorongan pada setiap pegawai untuk melakukan apa yang terbaik bagi lembaga pendidikan ini. Pegawai yang terlatih dengan baik mempunyai perilaku yang selalu mendukung kegiatan institusi. Akan tetapi dari semua usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan kualitas, kedisiplinan semua pegawai, masih banyak pegawai yang tidak mampu beradaptasi oleh perubahan yang dilakukan oleh pemerintah dalam hal meningkatkan kinerja setiap pegawai Politeknik Pariwisata Akan tetapi dari semua usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan kualitas, kedisiplinan semua pegawai, masih banyak pegawai yang tidak mampu beradaptasi oleh perubahan yang dilakukan oleh pemerintah dalam hal meningkatkan kinerja setiap pegawai Politeknik Pariwisata Makassar. Masalah yang dihadapi hampir sama dengan masalah yang ditemukan di setiap instansi pemerintah lainnya seperti, tidak hadir tanpa keterangan, terlambat masuk kerja hingga masalah kedisiplinan yang memerlukan tindakan keras.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2005) juga menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun Slamet (2007: 214) menjelaskan bahwa disiplin berasal dari akar kata "*disciple*" yang berarti belajar. Robbins dalam Slamet (2007) disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya disiplin kerja maka guru akan dapat mempertahankan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2000: 129), ada dua tipe pendisiplinan dalam kegiatan manajemen yang preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan dalam organisasi. Tujuannya untuk menggerakkan guru agar berdisiplin diri, bukan adanya paksaan dari kepala sekolah. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di organisasi (Mangkunegara, 2000: 129).

Agar menjadi guru yang berdisiplin, perlu dilakukan pendekatan. Ada tiga pendekatan disiplin yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin tujuan (Mangkunegara, 2000: 130). Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi: a) disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman fisik; b) melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses yang berlaku; c) keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasarana harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan

mendapatkan fakta-fakta; d) melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

Adapun pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Asumsinya adalah: a) disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan; b) disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya; c) pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya; d) peningkatan perbuatan/pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras; e) pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat.

Pendekatan disiplin dengan tujuan berasumsi: (a) disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai; b) disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku; c) disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik; d) disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Menurut Mangkunegara (2000: 131), pelaksanaan pemberian sanksi terhadap guru pelanggar disiplin kerja dengan memberikan peringatan sesegera mungkin, konsisten, dan impersonal. Bagi guru yang melakukan pelanggaran kerja terhadap disiplin perlu diberikan surat peringatan satu kali, dua kali, dan ketiga kalinya. Tujuannya agar guru yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya, surat peringatan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite guru. Selain itu pemberian sanksi kepada guru yang melanggar disiplin harus konsisten, agar guru dapat menghargai peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh sekolah tersebut.

Pelatihan

Pramudyo (2007) mendefinisikan pelatihan sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini ada empat hal yang harus diperhatikan, yakni proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa

sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Simamora (2004) bahwa Pelatihan (*training*) mengandung maksud untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan/keterampilan serta merubah sikap/perilaku karyawan ke arah yang produktif. Adapun menurut Dessler (2006) bahwa Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan Mangkuprawira (2002) menjelaskan bahwa Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Lebih Lanjut oleh Veithzal Rivai (2004) bahwasanya pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Berdasarkan ilmu pengetahuan tentang perilaku pegawai, pelatihan merupakan kegiatan lini dan staff di mana tujuannya adalah untuk mengembangkan kepemimpinan serta memperoleh efektivitas pekerjaan secara individual, bagaimana menciptakan hubungan antar individu tenaga kerja dalam perusahaan/organisasi menjadi lebih baik serta bagaimana cara penyesuaian terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan yang harus dipahami oleh pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai, guna untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dimana dalam melakukan pekerjaan pegawai akan mengalami perubahan yang memuaskan dengan sedikit kesalahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan. Hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan

dijadikan sebagai saran yang diperlukan. Sebaliknya, sasaran yang tidak spesifik atau terlalu umum akan menyulitkan penyiapan dan pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menjawab kebutuhan pelatihan.

Tujuan atau sasaran dari pelatihan pada dasarnya dapat dikembangkan dari serangkaian pertanyaan sebagai berikut:

1. Keefektifan/validitas Pelatihan.

Apakah peserta memperoleh keahlian, pengetahuan dan kemampuan selama pelatihan.

2. Keefektifan pengalihan/transfer ilmu pengetahuan.

Apakah pengetahuan, keahlian atau kemampuan yang dipelajari dalam pelatihan dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan tugas.

3. Keefektifan/validitas intraorganisasional.

Apakah kinerja pekerjaan dari grup baru yang menjalani program pelatihan di perusahaan sama dapat dibandingkan dengan kinerja pekerjaan dari grup sebelumnya.

4. Keefektifan/validitas interorganisasional.

Dapatkah suatu program pelatihan yang diterapkan di suatu perusahaan berhasil di perusahaan lain. (Rivai, 2004).

Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2011:260) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah "Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan". Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Ukuran kinerja atau parameter *performance* adalah suatu ukuran yang dibuat untuk mengukur tingkat keberhasilan atau kinerja fungsi, pekerjaan maupun kinerja industri secara umum. Dengan perkataan lain, ukuran kinerja dilakukan

untuk mengetahui seberapa jauh suatu fungsi atau bagian tertentu dari perusahaan dan orang-orang yang bekerja didalamnya mencapai tujuan, baik tujuan umum maupun khusus, yang ditugaskan kepada mereka. Ukuran tersebut dinamakan ukuran kinerja dan dapat dinyatakan secara kuantitatif atau secara kualitatif (Indrajid & Djokopranoto, 2005).

Bennett Silalahi (2004 : 176), kinerja adalah ungkapan intervensi kecakapan, kemahiran dan keahlian dalam rangka peningkatan produktivitas yang dapat diukur dan dinilai. Intervensi ini ditujukan untuk meningkatkan kecakapan, kemahiran dan keahlian seseorang. Kinerja dapat pula digunakan untuk menilai suatu organisasi atau perusahaan atau unit dan divisi dalam perusahaan. Hadari Nawawi (2001 : 235), menggunakan istilah kinerja dengan sebutan karya. Istilah karya dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat dalam deskripsi pekerjaan/jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

Berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja memiliki pengertian yang sama, perbedaannya hanyalah terletak pada redaksional penyampaiannya saja. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja dan semua memiliki pandangan yang agak berbeda. Tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik.

Menurut Mangkuprawira (2003 : 224) bahwa penilaian kinerja pegawai memiliki manfaat di tinjau dari perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen Sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, menejer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- b. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit
- c. Keputusan penempatan, promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif ; misalnya dalam bentuk penghargaan.

- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
- f. Pefinisi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen sumberdaya manusia.
- g. Ketidakakuratan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan rencana SDM. Dengan demikian mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
- h. Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru lewat penilaian dapat diagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
- i. Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
- j. Tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekejaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan atau masalah-masalah lainnya. jika masalah-masalah tersebut tidak diatas melalui penilaian, departemen sdm mungkin mampu menyediakan bantuannya.
- k. Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen sdm yang diterapkan

Secara spesifik, pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil menggunakan metode yang sudah menjadi standar penilaian bagi seluruh pegawai negeri, yaitu menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Penilaian pelaksanaan pegawai negeri sipil berpedoman pada Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 dan Surat Edaran BAKN Nomor 02/se/80, tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Penilaian tersebut tertuang dalam suatu daftar yang lazim disebut DP-3, yang memuat hasil penilaian pekerjaan seorang pegawai negeri sipil dalam jangka waktu tertentu (umumnya satu tahun) dan dibuat oleh pejabat penilai yang berwenang untuk itu. Unsur-unsur

pelaksanaan penilaian pekerjaan yang dinilai menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979, pasal 4 ayat 2 adalah: (1) kesetiaan, (2) prestasi kerja, (3) tanggungjawab, (4) ketaatan, (5) kejujuran, (6) kerjasama, (7) prakarsa, (8) kepemimpinan.

Unsur kinerja yang dinilai oleh setiap organisasi tidaklah selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti hal-hal di atas. Sementara itu Bernardin & Russel (1993:382), mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

- 1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan pekerjaan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Timeliness*, merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Cost effectiveness*, besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian pada setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for supervision*, kemampuan karyawan untuk dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
- 6) *Interpersonal impact*, kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Sehubungan dengan ukuran penilaian kinerja atau prestasi kerja maka kinerja pegawai menurut Gibson (2004:134) diukur dengan penilaian sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan
2. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standard proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.

3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan. Kinerja yang baik mutlak dilakukan dalam suatu unit organisasi kerja demi mencapai hasil kerja yang maksimal. Karena tanpa adanya kinerja karyawan yang baik, maka akan sulit untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dalam satu organisasi atau perusahaan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah pada Politeknik Parawisata Makassar. Waktu penelitian dibutuhkan kurang lebih 3 bulan, yang akan dilaksanakan selama 3 bulan, mulai Juni sampai Agustus 2018.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Politeknik Parawisata Makassar.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002). Untuk mengetahui validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Alat analisisnya adalah koefisien korelasi *Product Moment Pearson* yang diperoleh dengan menggunakan alat bantu komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu instrumen berdasarkan ketentuan yakni jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% berarti item (butir soal) dinyatakan valid sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir soal tidak valid sekaligus tidak memiliki persyaratan.

Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Untuk melakukan uji validitas ini

menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (*Produk Momen Pearson*). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkapkan. Valid, jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,01) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Berikut adalah hasil uji validitas yang telah diolah:

Uji Validitas

		Correlations		
		x1	x2	Total
x1	Pearson Correlation	1	.840**	.957**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	100	100	100
x2	Pearson Correlation	.840**	1	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.957**	.958**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer diolah (SPSS), 2018

Dalam uji validitas, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{table} maka angket tersebut dinyatakan valid
2. Jika nilai r_{hitung} lebih kecil daripada r_{table} , maka angket tersebut dinyatakan tidak valid

Untuk mempermudah membaca hasil SPSS diatas, maka berikut adalah hasil analisis SPSS yang dituangkan dalam tabel rangkuman uji validitas sebagai berikut:

Hasil Rangkuman Uji Validitas Instrumen

No	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
X1	0.957	0.197	Valid
X2	0.958	0.197	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (SPSS), 2018

Berdasarkan tabel hasil rangkuman uji validitas diatas dapat dijelaskan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berdasarkan uji signifikan 0.05, artinya bahwa item-item dalam angket tersebut diatas adalah valid.

Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Untuk uji reliabilitas digunakan Teknik *Cronbach's Alpha*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal bila memiliki nilai koefisien keandalan atau *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai rxx mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 . Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakannya sebagai berikut: Jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah.

Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kinerja (Y)

Pendapat Responden	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persent (%)
Sangat Setuju	5	4	20	4
Setuju	4	92	368	92
Kurang Setuju	3	3	9	3
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		100		100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 1 di atas menjelaskan jawaban responden terhadap variable Kinerja di Politeknik Pariwisata Makassar bahwa rekapitulasi tersebut memberi persepsi terhadap di Politeknik Pariwisata Makassar.

Persepsi terhadap di Politeknik Pariwisata Makassar dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari skor 4. Hal ini berarti bahwa Kinerja di Politeknik Pariwisata Makassar sangat penting untuk ditingkatkan dalam mewujudkan Visi, Misi. Tujuan dan Sasaran organisasi yang tertuang dalam Rencana Strategis organisasi.

Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya disiplin kerja maka akan dapat mempertahankan kinerjanya (Robbins dalam Slamet, 2007).

Disiplin Kerja diukur dengan indikator, yaitu: 1) Saya selalu patuh terhadap aturan yang berlaku; 2) Saya secara rutin mempelajari proses kerja dan melaksanakannya secara konsisten; 3) Saya tidak suka menyuruh orang lain melakukan pekerjaan yang menjadi tugas saya; 4) Saya tidak pernah absen dari kegiatan kantor tanpa alasan; dan 5) Saya taat terhadap kebijakan pimpinan mengenai kegiatan yang harus dilakukan. Tabel berikut menyajikan hasil analisis variable Disiplin Kerja (X_1) di Politeknik Pariwisata Makassar.

Tabel 2**Pendapat Responden tentang Disiplin Kerja (X₁)**

Pendapat Responden	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persent (%)
Sangat Setuju	5	2	10	2
Setuju	4	92	368	92
Kurang Setuju	3	5	15	5
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		100		100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Melihat dari hasil pengelolaan kuisisioner yang telah disebar, dapat dilihat dari Table 2 tersebut bahwa 92% atau sebanyak 92 orang dari 100 responden setuju jika penerapan disiplin kerja di ruang lingkup Politeknik Pariwisata Makassar harus diterapkan oleh manajemen sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya atau mencapai visi dan misi dari Poltekpar itu sendiri. Penentuan jam masuk kantor atau jam mulai mengajar di Politeknik Pariwisata harus diterapkan oleh Dosen maupun staf administrasi, agar setiap pekerjaan dan proses belajar mengajar bisa berjalan dengan baik. Penentuan jam masuk di Politeknik Pariwisata Makassar sebenarnya telah di tentukan oleh bagian Biro Hukum Kean Kementerian Pariwisata Republik Indonesia, dikarenakan Politeknik Pariwisata Makassar adalah salah satu Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata (PTNP) yang berada di bawah kementerian Pariwisata RI. Maka dari itu aturan yang berlaku di Politeknik Pariwisata Makassar Harus sesuai dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Menteri Pariwisata dan Kebijakan dari Menteri Pariwisata yang telah ditetapkan.

Variabel Pelatihan (X₂)

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Veithzal Rivai,2004).

Pelatihan Politeknik Pariwisata Makassar diukur dalam kategori, yaitu: 1) Materi pelatihan yang sangat dibutuhkan untuk memperlancar pekerjaan; 2) Metode pelatihan memudahkan untuk mampu menguasai materi pelatihan; 3) Para instruktur memiliki kemampuan dan kompetensi pada bidangnya masing-masing; 4) Semua kegiatan pelatihan didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai; dan 5) Konsistensi penyajian dengan capaian pelatihan yang telah dirumuskan. Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis variable Pelatihan di Politeknik Pariwisata Makassar.

Tabel 3

Pendapat Responden tentang Pelatihan

Pendapat Responden	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persent (%)
Sangat Setuju	5	2	10	2
Setuju	4	92	368	92
Kurang Setuju	3	5	15	5
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		100	395	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Sedangkan dilihat dari sisi pentingnya pelatihan dalam mempengaruhi kinerja Politeknik Pariwisata Makassar, dapat dilihat pada Tabel 3 tersebut bahwa 92% atau sekitar 92 orang karyawan dan pengajar Politeknik Pariwisata Makassar setuju jika pelatihan mempengaruhi kinerja . Pemberian tambahan pengetahuan melalui pelatihan akan berdampak pada meningkatnya kualitas seorang dan bertambahnya pengetahuan seorang atau pengejar tentang pekerjaan atau posisi yang mereka tempati. Selain itu penentuan mengenai orang yang akan mengikuti

pelatihan tersebut harus sesuai dengan jenis pelatihan yang akan diikuti. Di Politeknik Pariwisata Makassar, terkadang memberikan tugas kepada seorang untuk mengikuti kegiatan pelatihan tanpa melihat siapa yang patut untuk mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini berakibat kekeliruan dalam menindaklanjuti pekerjaan di setiap bagian. Orang yang mengikuti pelatihan terkadang tidak mengetahui jenis pelatihan tersebut dikarenakan ketidaksesuaian antara pekerjaan dan jenis pelatihannya. Maka dari itu mayoritas responden berharap pengklasifikasian setiap pelatihan harus sesuai dengan posisi atau jabatan setiap peserta pelatihan.

Jenis pelatihan yang ada Politeknik Pariwisata Makassar yaitu pelatihan mengenai penanganan barang milik negara, pelatihan tentang bagaimana menjadi seorang pengajar, pelatihan bagaimana menyusun kurikulum, pelatihan pengelola keuangan dan beberapa pelatihan yang lain. Selain itu ada juga pelatihan yang dilaksanakan oleh Kementerian Pariwisata RI yang wajib diikuti oleh Politeknik Pariwisata Makassar seperti, Diklat Pimpinan 4, Diklat Pimpinan 3 dan Diklat Pimpinan 2 yang diikuti oleh calon pejabat di ruang lingkup Kementerian Pariwisata.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis penelitian dapat sebagai dugaan/jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang mempertanyakan pengaruh variable Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Makassar.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22.0 Kinerja (Y) sebagai variable bebas dan Disiplin Kerja (X1) serta Pelatihan (X2) sebagai variable terikat, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis Regresi Berganda. Pengujian hipotesis untuk berpengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja di Politeknik Pariwisata Makassar.

Tabel 4

Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.507	.211		2.402	.018	.088	.926
	x1	.468	.086	.476	5.427	.000	.297	.639
	x2	.434	.086	.445	5.074	.000	.264	.604

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah (SPSS 22: 2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dijelaskan pada Tabel 4 tersebut maka diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0.507 + 0.468X_1 + 0.434X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut terdapat nilai β_0 atau nilai konstanta sebesar 0.507. Hal ini menjelaskan bahwa jika variable independen (Disiplin Kerja dan Pelatihan) seluruhnya diasumsikan 0, maka Kinerja adalah sebesar 0.507. Hal ini menjelaskan ada pengaruh dari variable lain yang tidak diteliti sebesar 0.507 dalam penelitian ini. Selain itu persamaan regresi di atas, terdapat nilai koefisien regresi vriabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Pelatihan adalah positif.

Hasil regresi linier di atas menunjukkan bahwa bahwa variable bebas Disiplin Kerja dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap variable terikat Kinerja di Politeknik Pariwisata Makassar. Artinya bahwa setiap kenaikan yang terjadi pada variable bebas yaitu Disiplin Kerja dan Pelatihan akan meningkat pula variable terikat yaitu Kinerja. Sebaliknya, setiap penurunan yang terjadi pada variable

Disiplin Kerja dan Pelatihan akan menurunkan Kinerja di Politeknik Pariwisata Makassar.

Berdasarkan pada Tabel 5 di atas juga dapat diketahui variable yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja dengan melihat pada besaran nilai *Standardized Independent Beta* terbesar yaitu 0.476 yaitu variable Disiplin Kerja (X_1). Semakin ditingkat Disiplin Kerja maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Pengujian hipotesis ini terdiri atas Uji Hipotesis secara simultan dan Uji Hipotesis secara parsial. Adapun hasil pengujian tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) di Politeknik Pariwisata Makassar.

Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : B_1 = 0$ berarti tidak berpengaruh antara variable X terhadap variable Y.
 $H_0 : B_1 \neq 0$ berarti ada pengaruh antara variable X terhadap variable Y
- 2) Tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05
- 3) $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima
 $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak

Dengan melihat besaran nilai F_{hitung} . Adapun hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 6

Tabel 6
Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 1	9.477	2	4.739	172.26	.000 ^b
Regression				7	
Residual	2.668	97	.028		
Total	12.146	99			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari table 6 tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 172.267, sedangkan F_{tabel} ($df_1 = 2$; $df_2 = 97$; $\alpha = 0,05$) diperoleh 19.0 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $172.267 > 19.0$ yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat alpha yang sangat kecil (0%). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja di Politeknik Pariwisata Makassar.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin Kerja sebagai variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Makassar, yang menggambarkan bahwa ternyata Disiplin Kerja berperan penting terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.

Table 4.8 bahwa 92% atau sebanyak 92 orang dari 100 responden setuju jika penerapan disiplin kerja di ruang lingkup Politeknik Pariwisata Makassar harus diterapkan oleh manajemen sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya atau mencapai visi dan misi dari Politeknik Pariwisata Makassar itu sendiri. Penentuan jam masuk kantor atau jam mulai mengajar di Politeknik Pariwisata Makassar harus diterapkan oleh Dosen maupun staf administrasi, agar setiap pekerjaan dan proses belajar mengajar bisa berjalan dengan baik. Penentuan jam masuk di Politeknik Pariwisata Makassar sebenarnya telah ditentukan oleh bagian Biro Hukum Kepegawaian Kementerian Pariwisata Republik Indonesia, dikarenakan Politeknik Pariwisata Makassar adalah salah satu Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata (PTNP) yang berada di bawah kementerian Pariwisata RI. Maka dari itu aturan yang berlaku di Politeknik Pariwisata Makassar harus sesuai dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Menteri Pariwisata dan Kebijakan dari Menteri Pariwisata yang telah ditetapkan.

Penerapan disiplin kerja di ruang lingkup Politeknik Pariwisata Makassar harus diterapkan oleh manajemen sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi

kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya atau mencapai visi dan misi dari Poltekpar Makassar itu sendiri.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.9 tersebut bahwa 92% atau sekitar 92 orang karyawan dan pengajar Politeknik Pariwisata setuju jika pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai. Pemberian tambahan pengetahuan melalui pelatihan akan berdampak pada meningkatnya kualitas seorang pegawai dan bertambahnya pengetahuan seorang pegawai atau pengejar tentang pekerjaan atau posisi yang mereka tempati.

Hasil Uji Signifikansi variable Pelatihan dengan tingkat signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan t-hitung sebesar 5.074 di mana lebih besar dari t-tabel 2.014 yang menunjukkan bahwa variable Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan nilai Standardized Coeficient Beta sebesar 0,445 dan bernilai positif menunjukkan adanya pengaruh positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Makassar.

Berdasarkan Tabel 4.12 maka dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin Kerja yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan koefisien beta sebesar 0,476 dibanding variable lainnya yaitu Pelatihan sebesar 0,445.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa variable Disiplin Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Politeknik Pariwisata Makassar. Artinya semakin baik tingkat Disiplin Kerja dan Pelatihan secara simultan akan semakin baik pula tingkat Kinerja Pegawai tersebut. Sebaliknya, semakin tidak baik tingkat Disiplin Kerja dan Pelatihan akan semakin tidak baik pula tingkat Kinerja Pegawai tersebut.

Persepsi terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Makassar dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari skor 4 sebesar 92%. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Makassar

sangat penting untuk ditingkatkan dalam mewujudkan Visi, Misi. Tujuan dan Sasaran organisasi yang tertuang dalam Rencana Strategis organisasi.

Variabel Disiplin Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap variable Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat pada koefisien R^2 sebesar 0,476. Hal ini berarti semakin baik variable Disiplin Kinerja, maka Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Makassar cenderung baik pula. Jika variable Disiplin Kerja Pegawai ditambah 1 maka Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0.476.

Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh

Variabel yang paling dominan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Politeknik Pariwisata Makassar dijelaskan pada Tabel 4.12

Untuk menentukan variable bebas yang paling dominan mempengaruhi variable terikat dapat dilihat dari koefisien regresi terstandisasi (beta). Nilai yang paling tinggi mengindikasikan variable yang paling dominan. Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin Kerja yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan koefisien beta sebesar 0,476 dibanding variable lainnya yaitu Pelatihan sebesar 0,445.

SIMPULAN

1. Hasil analisis diperoleh bahwa secara bersama-sama variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Makassar. Demikian hipotesis pertama diterima.
2. Hasil analisis juga diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Makassar.
3. Variable yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dengan melihat pada besaran nilai *Standardized Independent Beta* terbesar yaitu yaitu variable Disiplin Kerja (X_1). Semakin ditingkat Disiplin Kerja Pegawai maka semakin meningkat pula kinerjanya.

REFERENSI :

- Agus Dharma, 2004, Manajemen Supervisi. Jakarta: Rajawali Press
- Anoraga, Pandji. 2006. Pengantar Bisnis: Pendekatan Bisnis dalam Era Globalisasi. Jakarta: Rineka Cipta
- 2001. Perilaku Keorganisasian. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi. Revisi), Jakarta : Rineka Cipta
- Bejo, Siswanto, 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
-, 2001. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung : Sinar Baru.
- Bernardin, H. John, 2007. Human Resources Management, An Experiential Approach, 3rd edition, McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Daft, Richard L. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Flippo, Edwin B, 1995, Manajemen Personalialia, Edisi VI, PT. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Hasibuan, S. P, Melayu, 2007, Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta: BPF.
- Hidayatullah. 2001. Pedoman Dasar Organisasi . Hidayatullah. Jakarta.
- Maddatuang, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (Dpkd) Kabupaten Gowa. *Seiko: Journal Of Management & Business*, 1(1), 78-90.

- Mangkuprawira, TB. Sjafry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Matutina, 2001. Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- McKenna, Eugene, 2006. Diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, Penerbit ANDI: Jogjakarta.
- Riorini, Sri vandayuli, "Quality Performance dan Komitmen Organisasi", Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen. Volume 4, Nomor 3, 2004, hal 253-274.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika. Aditama.
- Siagian. S. P. 2005. Manejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Edisi Pertama, Banndung: Bumi Akasara
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Sugeng. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 1 No. 1 April 2013.
- Soekidjo, N. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rinieka Cipta, 2009), hlm.46.
- Veithzal Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Gempur. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Penerbit Pustaka Publisher.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.