Nian Tana Sikka : Jurnal Ilmiah Mahasiswa
Vol. 3 No. 5 September 2025
e -ISSN: 2986-8289; p-ISSN: 2986-707X, Hal 43-54
DOI: https://doi.org/10.59603/projemen.v12i1,669
Available online at: https://ejournal-nipamof.id/index.php/PROJEMEN

PENGARUH EFEKTIFITAS PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS B MAUMERE KABUPATEN SIKKA

Agustinus Logho Bata[1], Immanuel Wellem[2], Paulus Juru[3]
Universitas Nusa Nipa, Indonesia[123]
Alamat : Jalan Kesehatan Nomor 3, Beru, Alok Timur, Kabupaten Sikka, NTT
Korespondensi Penulis:: denyzbata@gmail.com

Abstract *:The background of this which was attributed to issues rela not aligning with existing regulations. This study aimed to (1) describe employee performance, training effectiveness, and work discipline, and (2) analyze the influence of training effectiveness and work discipline on employee performance both partially and simultaneously.*
The population in this study consisted of 40 employees at the Class B Search and Rescue Office, Sikka Regency. Using the Slovin formula, the sample size was determined to be 40 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive and inferential statistical methods, specifically multiple linear regression. Hypothesis testing was conducted through the F-test and t-test.
Descriptive analysis results showed that the employce performance variable was classified as good, the training effectiveness variable was classified as good, and the work discipline variable was also classified as good. The results of the t-test indicated that, partially, the training effectiveness variable had a positive and significant effect on employee performance. Similarly, the work discipline variable had a positive and significant effect on employee performance. The results of the F-test showed that, simultaneously, the training effectiveness and work discipline variables had a significant effect on employee performance. The determination analysis indicated that the two independent variables in this study explained 37.6% of the variation in employee performance at the Class B Search and Rescue Office, Maumere, Sikka Regency.

Keywords: Training Effectiveness, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak.Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Efektifitas Pelatihan, dan Disiplin Kerja; (2) menganalisis pengaruh Efektifitas Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan**.** Populasi dalam penelitian ini adalah Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Kabupaten Sikka berjumlah 40 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin, sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 Pegawai. Data dikumpulkan melalui quisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa variabel Kinerja Pegawai berada dalam kriteria baik, variabel Efektifitas Pelatihan berada dalam kriteria baik, selanjutnya variabel Pengawasan berada dalam kriteria baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara

parsial variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja P egawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Efektifitas Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis determinasi menujukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Maumere Kabupaten Sikka sebesar 37,6%

Kata Kunci : *Efektifitas Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

LATAR BELAKANG

Negara Republik Indonesia terletak dalam jalur penghubung antara dua benua dan dua samudera yang sangat vital dan strategis, baik bagi kegiatan penerbangan maupun pelayaran Nasional dan Internasional. Meningkatnya globalisasi dengan sendirinya juga membawa dampak semakin meningkatnya arus pergerakan internasional baik melalui jalur darat, laut, maupun udara. Hal tersebut dikarenakan manusia sebagai makhluk Sosial, membutuhkan sarana transportasi guna mengaktualisasikan kebutuhannya untuk saling berinteraksi satu sama lainnya. Indonesia merupakan salah satu wilayah yang sering dilalui oleh rute penerbangan dan pelayaran internasional. Ruang udara dan wilayah laut Indonesia yang membentang lebar memberikan keuntungan dalam hal rute penerbangan dan pelayaran untuk rute Asia Pasifik dan Australia. Dengan kondisi seperti itu, Indonesia perlu menyediakan jasa layanan pencarian dan pertolongan untuk mengurangi dampak negatif dari musibah kecelakaan transportasi (Rachman & Nasrullah, 2019).

Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere adalah Unit Pelaksana Tugas (UPT) dari Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang merupakan Institusi Pemerintah sebagai pelaksana tugas di bidang pencarian dan pertolongan. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM.43 Tahun 2005 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Perhubungan, Badan SAR Nasional yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian dan pengendalian potensi Pencarian dan Pertolongan dalam kegiatan Pencarian dan Pertolongan terhadap orang dan material yang hilang atau dikhawatirkan hilang, atau menghadapi bahaya dalam kapal dan atau pesawat udara, serta memberikan bantuan Pencarian dan Pertolongan dalam penanggulangan bencana dan kondisi membahayakan manusia sesuai dengan peraturan SAR (*Search And Rescue*) Nasional dan Internasional.

Menurut (Robbins & Judge, 2008) menyatakan indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah: 1) Kualitas Kerja; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan Waktu; 4) Efektifitas; 5) Kemandirian. Berdasarkan indikator tersebut, selanjutnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Maumere, maka dilakukan prasurvei dengan menyebarkan kuisioner sementara kepada 15 pegawai.

Tabel 1. Hasil Prasurvey kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Maumere Kabupaten Sikka

.

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kualitas kerja	1-2	83,33	Baik
2	Kuantitas	3-4	80,67	Baik
3	Ketepatan waktu	5-6	68,67	Baik
4	Efektivitas	7-8	82,67	Baik
5	Kemandirian	9-10	84,67	Sangat baik
% Skor Total & Katagori Variabel			**80,00**	**Baik**
% Masalah Kinerja Pegawai (Gap)			**20,00**	

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Maumere belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari persentase skor total kinerja pegawai sebesar 80,00%. Dengan melihat hasil ini maka terdapat gap sebesar 20,00% yang menjadi permasalahan kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Maumere Kabupaten Sikka.

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah efektifitas pelatihan. Menurut (Rivai & Sagala, 2013) Efektivitas pelatihan adalah tolak ukur dari kegiatan program pelatihan yang mencapai keberhasilan atas tercapainya tujuan dari pelatihan. Sedangkan Efektifitas pelatihan menurut (Fauzan, 2015) ialah "suatu proses kegiatan program pelatihan yang dapat memberikan output tepat yang meliputi tempat, waktu, dan harga dari pelatihan.

Faktor kedua yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut (Sutrisno, 2009) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Variabel Efektifitas Pelatihan Kerja dan Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawa, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian Efektifitas Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dan Displin Kerja dan Kinerja pegawai. Penelitian ini dilator belakangi oleh (*research gap)* padapenelitian-penelitia terdahulu, dirangkum dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh Efektivitas PelatihanTerhadap Kinerja kerja	Berpengaruh positif dan signifikan	(Dibyantoro, 2021); (Aprianto, 2022); (Lisnawatia & Alhidayatullah, 2023)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	(Fauzan, 2015)
2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhaap Kinerja Kerja	Berpengaruh positif dan signifikan	(Widuri et al., 2020), (Nurjaya, 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Badaruddin, 2021), (Luthfi et al., 2022)

		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	(Bawelle & Sepang, 2016)

Hasil penelitian terdahulu menunjukan terdapat perbedaan hasil penelitian. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh Efektifitas Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai, dan inilah celah untuk kejelasan hasil penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut (Mangkunegara, 2017:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Wirawan (2015:5) menyatakan bahwa konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance. Istilah performance sering diindonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau blue collar worker.

Efektifitas Pelatihan

Mangkunegara (2017:44) menyatakan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut (Roger & Caple, 2007) yang dikutip oleh (Priansa, 2014:173) menyatakan pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan"

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009:86) disiplin adalah dimana suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada pegawai terhadap peraturan atau ketetapan perusahaan. Juga menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2009:87) mengatakan, disiplin adalah sikap dan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hipotesis Penelitian

H1 : Efektivitas Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

.

H3 : Efektivitas Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Maumere yang berjumlah 40 pegawai. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui quisioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukan semaua item pernyataan dinyalakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel efektivitas Pelatihan adalah 79,38% dengan kriteria baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Disiplin Kerja adalah 82,86% dengan kriteria baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 78,63% dengan kriteria baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikasi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Efektfitas Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)

Model	t hitung	Sig.	Keterangan
Efektiftas Pelatihan	2,767	0,009	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	2,296	0,028	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Data 2024

Berdasarkan análisis data pada tabel 3. di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Efektiftas Pelatihan(X_1) :

   Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,767 dengan nilai signifikan sebesar 0,009. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_o) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Efekktiftas Pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Efektftas Pelatihan semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) :

   Hasil uji statistik pada tabel 4.15menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,296 dengan nilai signifikan sebesar 0,028. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_o) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Pengawasan semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Efektiftas Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

.

Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243,732	2	121,866	9,657	0,001
	Residual	403,810	32	12,619		
	Total	647,543	34			
a. Predictors: (Constant), Efektiftas Pelatihan, Disiplin Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Analisis Data 2024

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 9,657 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu: Efektiftas Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel Efektifitas Pelatihan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate
1	0,614	0,376	0,337	3,55233
Variasi naik turunnya Kinerja Pegawai			**37,60 %**	
Dijelaskan oleh variabel-variabel lain			**62,4 %**	

Sumber : Hasil Analisis Data 2024

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,376 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Efektiftas Pelatihan dan Dsiplin Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Maumere Kabupaten Sikka sebesar 37,60%. Sedangkan sisanya sebesar 62,40% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Efektiftas Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Maumere Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Efektiftas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahawa apabila Efektfitas Pelatihan Pegawai semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Efektiftas Pelatihan semakin

diperbaiki maka Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Efektifitas Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Efektiftas Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh: 1) Dibyantoro (2021); 2) Aprianto (2022); 3) Lisnawati & Alhidayatullah (2023); (4) Fauzan (2015) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Efektiftas Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh: 1) Dibyantoro (2021); 2) Aprianto (2022); 3) Lisnawati & Alhidayatullah (2023); (4) Fauzan (2015) Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa Efektifitas Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahawa apabila Disiplin Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Kabupaten Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh: 1) Widuri *et al* (2020), 2) Nurjaya *etal* (2021), 3) Jufrizen (2021), 4) Badaruddin (2021), 5) Luthfi *et al* (2022) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh: 1) Widuri *et al* (2020), 2) Nurjaya *etal* (2021), 3) Jufrizen (2021), 4) Badaruddin (2021), 5) Luthfi *et al* (2022) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Efektifitas Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Maumere Kabupaten Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Efektifitas Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Maumere Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Efektiftas Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelolah dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Efekktiftas Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B

.

Maumere Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Efektiftas Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh: Dea Fanny Sefriadi, Donant Alanto Iskandar (2018). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Efektfitas Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Secara parsial, variabel Efektifitas Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel Efektifitas Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai akan lebih signifikan jika digabungkan secara simultan dengan variabel Disiplin Kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Efektifitas Pelatihan secara bersamaan dengan variabel Disiplin Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Maumere Kabupaten Sikka.

Variabel Efektifitas Pelatihan termasuk kriteria cukup baik (65,63%) namun terdapat gap sebesar 34,37%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah: Kemampuan berlatih (*abilitiy to practice*) dan Kemampuan membuat keputusan (*decision-making ability*).

Secara parsial, variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai akan lebih signifikan jika digabungkan secara simultan dengan variabel Efektifitas Pelatihan.

Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Disiplin Kerja secara bersamaan dengan variabel Efektifitas untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas B Maumere Kabupaten Sikka Kabupaten Sikka. Variabel Disiplin Kerja termasuk kriteria baik (62,94%) namun terdapat gap sebesar 37,06%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah: *Frekuensi Kehadiran, Ketaatan pada Standar Kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, dan Etika Kerja.*

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa: (1) Persentase skor total untuk Variabel Efektifitas Pelatihan adalah 79,38% dengan kriteria baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Disiplin Kerja adalah 82,86% dengan kriteria baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 78,63% dengan kriteria sangat baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial): Variabel Efektifitas Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Efektifitas Pelatihan semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Disiplin Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan

peningkatan yang signifikan. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Efektifitas Pelatihan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbaikan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak pada meningkatnya variabel Kinerja Pegawai secara signifikan pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Maumere Kabupaten Sikka. Hasil analisis Determinasi menunjukan bahwa variabel Efektifitas Pelatihan dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Kabupaten Sikka sebesar 62,4%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut: 1.) Kepada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Kabupaten Sikka disarankan untuk: a. Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki Efektifitas Pelatihan. Pimpinan dapat melakukan perbaikan melalui dua langkah utama. Pertama untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan efektivitas pelatihan pemimpin, penting untuk memastikan bahwa pelatihan tersebut relevan dan aplikatif. Pertama, pelatihan harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik para pemimpin dan tim mereka. Ini dapat dicapai dengan melakukan penilaian kebutuhan pelatihan sebelum program dimulai, agar materi yang disampaikan sesuai dengan tantangan dan situasi yang dihadapi. Pelatihan harus mencakup keterampilan kepemimpinan yang mendasar, seperti komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik, serta keterampilan lanjutan yang sesuai dengan konteks organisasi. Penggunaan metode pelatihan yang interaktif, seperti studi kasus, simulasi, dan role-playing, dapat membantu peserta memahami dan menerapkan keterampilan yang diajarkan dalam situasi nyata. b. Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki Disiplin Kerja Pimpinan dapat melakukan perbaikan melalui dua langkah utama. Pertama Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan efektivitas pelatihan pemimpin, penting untuk memastikan bahwa pelatihan tersebut relevan dan aplikatif. Pertama, pelatihan harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik para pemimpin dan tim mereka. Ini dapat dicapai dengan melakukan penilaian kebutuhan pelatihan sebelum program dimulai, agar materi yang disampaikan sesuai dengan tantangan dan situasi yang dihadapi. Pelatihan harus mencakup keterampilan kepemimpinan yang mendasar, seperti komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik, serta keterampilan lanjutan yang sesuai dengan konteks organisasi. Penggunaan metode pelatihan yang interaktif, seperti studi kasus, simulasi, dan role-playing, dapat membantu peserta memahami dan menerapkan keterampilan yang diajarkan dalam situasi nyata Kedua, penting untuk menerapkan mekanisme evaluasi dan tindak lanjut untuk memastikan bahwa pelatihan memberikan dampak yang nyata. Setelah pelatihan selesai, lakukan evaluasi untuk mengukur peningkatan keterampilan dan perubahan dalam perilaku kepemimpinan. Umpan balik dari peserta dan pengukuran kinerja tim akan memberikan wawasan tentang efektivitas pelatihan. Selain itu, dukungan berkelanjutan melalui coaching dan mentoring dapat membantu pemimpin menerapkan keterampilan baru dalam pekerjaan sehari-hari dan menangani tantangan yang muncul. Dengan pendekatan ini, pelatihan pemimpin akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. c. Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Kabupaten Sikka dalam pengambilan keputusan.

.

REFERENSI

Aprianto. (2022). Pengaruh reward dan efektifitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bpr Sejahtera Batam. Universitas Putera Batam.

Badaruddin. (2021). Quality Of worklife, organizational citzenship behaviour dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia. Jurnal Mirai Manajemen, 6(3), 19–35.

Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Bri Cabang Tahuna. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 4(5), 353–361.

Dibyantoro, D. (2021). Meningkatkan kinerja karyawan dengan efektivitas pelatihan. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 8(5), 1003–1012.

Fauzan, R. (2015). Efektifitas pelatihan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta kinerja karyawan bank. Jurnal Keuangan Dan Perbankan, 19(2), 314–325.

Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas dan disipline kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Jurnal Sains Manajemen, 7(1), 35–54.

Lisnawatia, E., & Alhidayatullah. (2023). Efektivitas pelatihan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis, 6(2), 73–83.

Luthfi, M., Irfani, A., & Assyofa, A. R. (2022). Kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bagian CSO Kota Bandung. Bandung Conference Series Business and Management, 2(1), 744–750.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60-=74.

Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Erlangga.

Rachman, M. F., & Nasrullah. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan. Competitiveness, 8(1), 13–23.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik (Kedua). PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, S., & Judge, T. (2008). Perilaku organisasi. Salemba Empat.

Roger, B., & Caple, J. (2007). The Theory & Practice of Training. British Library Cataloguing in Publication Data.

Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.

Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis, 10(2), 55–62.

Wirawan. (2015). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Salemba Empat.

.