



Pengaruh Pengembangan Pegawai *on the Job Training* dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja di BKD Kabupaten Gresik

Lilik Nurcholidah*, Indira Sofia, Muhammad Chusnul Khitam

Program Studi Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Lamongan

Jalan Veteran 53A, Kode Pos 62211, Lamongan, Indonesia

Email: ¹lilknurcholidah12@gmail.com, ²indira.shofia@gmail.com, ³muhchusnul@unisla.ac.id

Email Penulis Korespondensi: lilknurcholidah12@gmail.com

Submitted: 20/04/2022; Accepted: 30/05/2022; Published: 30/05/2022

Abstrak—Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh Pengembangan Pegawai *ON THE JOB TRAINING* dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja di BKD Kabupaten Gresik. Hipotesisi berpengaruh secara simultan, parsial dan variabel yang relatif dominan terhadap Peningkatan Kinerja. Dengan sampel yang digunakan adalah sejumlah 50 pegawai. Dari hasil uji t variabel Pengembangan Pegawai *On The Job Training* (X1) terhadap Peningkatan Kinerja (Y) diperoleh hasil tingkat signifikan yaitu sebesar $0.000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar 4,614 t_{tabel} sebesar 2,0129. Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,614 > 2,0129$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pengembangan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Penilaian Kinerja. Dan variabel Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Peningkatan Kinerja (Y) diperoleh hasil tingkat signifikan yaitu sebesar $0.000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar 2,762 t_{tabel} sebesar 2,0129. Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,762 > 2,0129$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel harga berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja. F_{hitung} (40,966) $> F_{tabel}$ (2,8086) dengan signifikansi 0,00 yang mengindikasikan bahwa secara simultan berpengaruh. Dan variabel yang paling dominan adalah variabel Pengembangan Pegawai *On The Job Training* (X1) karena memiliki nilai tertinggi yakni 0,421.

Kata Kunci: Pegawai On The Job Training; Kedisiplinan Kerja; Peningkatan Kinerja

Abstract—This research was conducted to see the effect of *ON THE JOB TRAINING* Employee Development and Work Discipline on Performance Improvement in BKD Gresik Regency. The hypothesis has a simultaneous, partial and relatively dominant effect on the performance improvement. With the sample used is a number of 50 employees. From the results of the t-test of the Employee Development *On The Job Training* (X1) variable on Performance Improvement (Y), the results obtained a significant level of $0.000 < 0.05$ and tcount of 4.614 t_{table} of 2.0129. From these data, the value of tcount $> t_{table}$ ($4.614 > 2.0129$), it can be concluded that partially the Employee Development variable has a significant effect on Performance Appraisal. And the variable of Work Discipline (X2) on Performance Improvement (Y) obtained the results of a significant level of $0.000 < 0.05$ and tcount of 2.762 t_{table} of 2.0129. From these data, the value of tcount $> t_{table}$ ($2.762 > 2.0129$), it can be concluded that partially the price variable has a significant effect on Performance Improvement. F_{count} (40.966) $> F_{table}$ (2.8086) with a significance of 0.00 which indicates that it simultaneously has an effect. And the most dominant variable is the Employee Development *On The Job Training* (X1) variable because it has the highest value of 0.421.

Keywords: Employees On The Job Training; Work Discipline; Performance Improvement

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi (Syairozi and Fattah, 2018).

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh organisasi (El-Gohary, 2019). Kinerja karyawan yang baik akan mengikuti hasil baik pada perkembangan organisasi. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan organisasi (Penulis *et al.*, 2021).

Bagi organisasi, kepuasan kerja berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan (Lundström, 2019). Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individu (Donthu and Gustafsson, 2020).

Mengembangkan suatu lembaga dibutuhkan strategi – strategi untuk mencapai suatu tujuan, Salah satunya adalah mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mempunyai potensi tinggi. Maka dari itu perlu dilakukan pengembangan pegawai oleh suatu lembaga (Syairozi and Susanti, 2018). Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana di lembaga tersebut kalau tidak dituangkan dengan pegawai yang mumpuni akan sia-sia. Pengembangan pegawai sangat penting di dalam suatu lembaga, sebelum membahas mengenai pengembangan pegawai terlebih dahulu harus mengetahui apa yang dimaksud dengan pengembangan pegawai (rinandra, Ahmad Fajar, 2018). Pandangan para ahli mengenai pengembangan tenaga kerja atau pegawai serta ruang lingkupnya adalah sama (Prisma and Williamson, 2019).



BKD Kabupaten Gresik merupakan lembaga negara yang menangani masalah kepegawaian Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Gresik (Syairozi and Susanti, 2018). Mengenai kemampuan diperkerjakan di dalam organisasi merupakan pertimbangan utama kebijakan pengembangan SDM (Muhtarom, A., Syairozi, I., & Wardani, 2022). Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja sehingga kinerja meningkat (Vasic, 2018).

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengembangan Pegawai *On The Job Training* dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja di BKD Kabupaten Gresik, Untuk mengetahui Pengembangan Pegawai *On The Job Training* dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja di BKD Kabupaten Gresik, Untuk mengetahui manakah yang paling dominan berpengaruh antara pengembangan pegawai *On The Job Training* dan kedisiplinan kerja terhadap peningkatan kinerja di BKD Kabupaten Gresik (Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian, 2020).

2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKD Kab Gresik. Sampel di dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di BKD Kab Gresik yang berjumlah 50 Orang. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial (Sugito, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linear berganda (*Multiple Regression Linear*). Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel Pengembangan Pegawai *On The Job Training* (X_1), Kedisiplinan Kerja (X_2), dan terhadap Peningkatan Kinerja (Y) (Sugiyono, 2020).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (Ariefianto, 2019).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X_1	$X_{1.1}$	0,746	0,5214	Valid
		$X_{1.2}$	0,731	0,5214	Valid
		$X_{1.3}$	0,873	0,5214	Valid
		$X_{1.4}$	0,765	0,5214	Valid
		$X_{3.5}$	0,693	0,5214	Valid
2.	X_2	$X_{2.1}$	0,864	0,5214	Valid
		$X_{2.2}$	0,814	0,5214	Valid
		$X_{2.3}$	0,848	0,5214	Valid
3.	Y	Y_1	0,913	0,5214	Valid
		Y_2	0,882	0,5214	Valid
		Y_3	0,819	0,5214	Valid
		Y_4	0,536	0,5214	Valid

Sumber: Hasil Output Spss

r_{tabel} pada $df = N - k - 1 = 12 - 2 - 1 = 9$ dan probabilitas (0,05: 9) diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,5214$. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator atau semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini memiliki $r_{\text{hitung}} >$ dari r_{tabel} (0,5214) yang berarti semua indikator dari masing-masing variabel tersebut adalah valid.

3.2 Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jml Item	Cronbach's Alpha	Alpha kritis	Hasil Uji
Peningkatan Kinerja(Y)	5	0.820	0,6	Reliabel



Variabel	Jml Item	Cronbach's Alpha	Alpha kritis	Hasil Uji
Pengembangan Pegawai (X1)	3	0.792	0,6	Reliabel
Kedisiplinan Kerja (X2)	4	0.814	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Output spss

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas untuk ketiga variabel penelitian dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Pengembangan Pegawai sebesar 0,792, variabel Kedisiplinan kerja sebesar 0,814, variabel Peningkatan Kinerja sebesar 0,820. Nilai *Cronbach Alpha* untuk ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini adalah reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur suatu variabel akan mampu memperoleh data yang konsisten, sehingga apabila pertanyaan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang konsisten dengan jawaban sebelumnya.

3.3 Analisa Regresi Linier Berganda

Pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dapat digambarkan dalam koefisien persamaan regresi linier berganda. Secara matematis hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat yang diteliti dapat dituliskan dalam fungsi persamaan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,626	1,635		2,218	0,029		
	Pengembangan Pegawai	0,421	0,091	0,424	4,614	0	0,542	1,845
	Kedisiplinan Kerja	0,303	0,11	0,25	2,762	0,007	0,558	1,793

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Sumber: Hasil Output Spss

Hasil uji regresi linier berganda $Y = 3,626 + 0,421 X_1 + 0,303 X_2 + e$ dimana Y adalah Minat Beli, X1 adalah Pengembangan Pegawai *On The Job Training* dan X2 adalah Kedisiplinan Kerja. Yang mana nilai konstanta yang di dapat sebesar 3,626. Dan bisa di artikan hasil koefisien variabel bebas memiliki nilai positif yang mempunyai arah perubahan searah dengan variabel terikat. Di samping itu dapat di lihat bahwa koefisien variabel Pegawai *On The Job Training* yakni dengan koefisien regresi sebesar 0,421 yang mempunyai nilai terbesar dibandingkan dengan koefisien regresi bebas lainnya yaitu variabel Kedisiplinan Kerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Peningkatan Kinerja adalah Pengembangan Pegawai *On The Job Training*.

3.4 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,749 ^a	,561	,548	1,485	1,430	

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Pegawai, Kedisiplinan Kerja

b. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Sumber: Hasil Output Spss

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada tabel 4. menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,561 atau 56,1%, ini menunjukkan bahwa variabel terikat Peningkatan Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas Pengembangan Pegawai *On The Job Training* (X₁) dan Kedisiplinan Kerja (X₂) sebesar 56,1 % sedangkan sisanya sebesar 43,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model dalam penelitian ini.

3.5 Uji T

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,626	1,635		2,218	,029		
	Pengembangan Pegawai	,421	,091	,424	4,614	,000	,542	1,845



Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
Kedisiplinan Kerja	,303	,110	,250	2,762	,007	,558	1,793

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Sumber: Hasil Output Spss

Dari hasil uji t variabel Pengembangan Pegawai *On The Job Training* (X1) terhadap Peningkatan Kinerja (Y) diperoleh hasil tingkat signifikan yaitu sebesar $0.000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar 4,614 t_{tabel} sebesar 2,0129. Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,614 > 2,0129$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pengembangan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Penilaian Kinerja. Dan variabel Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Peningkatan Kinerja (Y) diperoleh hasil tingkat signifikan yaitu sebesar $0.000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar 2,762 t_{tabel} sebesar 2,0129. Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,762 > 2,0129$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel harga berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja.

3.6 Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271,035	3	90,345	40,966	,000 ^b
	Residual	211,715	96	2,205		
	Total	482,750	99			

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Pegawai, Kedisiplinan Kerja

Dari hasil uji F dengan nilai signifikan $\alpha = 0,05$ $df = n-k-1$ ($50-3-1 = 46$) diperoleh F_{tabel} (2,8068). Sehingga nilai F_{hitung} (40,966) $> F_{tabel}$ (2,8068) maka H_0 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Pegawai *On The Job Training* (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Peningkatan Kinerja (Y) pada BKD Kabupaten Gresik

4. KESIMPULAN

Dari hasil uji t variabel Pengembangan Pegawai *On The Job Training* (X1) terhadap Peningkatan Kinerja (Y) diperoleh hasil tingkat signifikan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pengembangan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Penilaian Kinerja. Dan variabel Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Peningkatan Kinerja (Y) diperoleh hasil tingkat signifikan di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel harga berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja. Dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi 0,00 yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama variabel Pengembangan Pegawai *On The Job Training* dan Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja pada BKD Kabupaten Gresik. Hasil penelitian regresi Linier Berganda menyimpulkan bahwa Pengembangan Pegawai *On The Job Training* (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Peningkatan Kinerja (Y) diperoleh hasil signifikan, dengan variabel yang paling dominan mempengaruhi adalah variabel Pengembangan Pegawai *On The Job Training* (X1) karena memiliki nilai tertinggi.

REFERENCES

- Ariefianto, M. D. (2019) *Ekonomika esensi dan aplikasi dengan menggunakan EViews*. Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Donthu, N. and Gustafsson, A. (2020) 'Effects of COVID-19 on business and research', *Journal of Business Research*. Elsevier Inc., pp. 284–289. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.06.008.
- El-Gohary, H. (2019) 'E-Marketing-A literature Review from a Small Businesses Perspective', *United States of America: International Journal of Business and Social Science*, Vol. 1, No, pp. 214–244.
- Lundström, M. (2019) 'The Political Economy of Meat', *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*. doi: 10.1007/s10806-019-09760-9.
- Muhtarom, A., Syairozi, I., & Wardani, N. D. (2022) 'ANALISIS PERSEPSI HARGA, KUALITAS PELAYANAN, CUSTOMER RELATIONSHIP MARKETING, DAN KEPERCAYAAN TERHADAP PENINGKATAN PENJUALAN DIMEDIASI LOYALITAS PELANGGAN PADA UMKM AYAM POTONG ONLINE ELMONSU', *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp. 743–755.
- Penulis, T. et al. (2021) *PENGANGGARAN PERUSAHAAN*. Available at: www.penerbitwidina.com.
- Prisma, J. and Williamson, J. G. (2019) 'Regional and Equity and the Process of National Development; A Description of Patern Economics and Cultural Change', Vol. 13(4), pp. 3–45.
- Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian (2020) 'Statistik Konsumsi Pangan', *Kementrian Pertanian*.
- rinandra, Ahmad Fajar (2018) 'Pengaruh Internet Marketing dan Experiential Marketing Terhadap Pembentukan Brand Awareness Pada Bober Cafe Bandung', *Fakultas Bisnis dan Manajemen universitas islam lamongan*.



Sugito (2019) *Metode Penelitian Untuk Manajemen*. Jakarta: Alfabeta.

Sugiyono (2020) *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Syairozi, M. I. and Fattah, A. (2018) “‘YOUTH CREATIVE ENTERPRENEUR EMPOWERMENT (YOUTIVEE)’”: SOLUSI BAGI KAUM MUDA UNTUK BERKONTRIBUSI PADA PEREKONOMIAN DAN MENGURANGI PENGANGGURAN’, *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. doi: 10.36778/jesya.v1i2.16.

Syairozi, M. I. and Susanti, I. (2018) ‘Analisis Jumlah Pengangguran dan Ketenagakerjaan terhadap Keberadaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Pasuruan’, *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*. doi: 10.33059/jseb.v9i2.768.

Vasic, V. (2018) ‘ON THE IMPOTRANCE OF BIRDS: EXAMPLES OF THE EXISTENTIAL VALUE AND PRACTICAL SIGNIFICANCE OF THE BIRDS IN SERBIA’, in *ECOLOGICAL AND ECONOMIC SIGNIFICANCE OF FAUNA OF SERBIA*.