



## **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PESONIL PADA KANTOR SAT LANTAS POLRES LAHAT**

**Tri Rusilawati Kasisariah<sup>1</sup>, Garaika<sup>2</sup>, Sri Sarwo Sari<sup>3</sup>, Hayani<sup>4</sup>**

<sup>1,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Binis, Universitas Serelo Lahat, Lahat, Sumatera Selatan

<sup>2</sup>STIE Trisna Negara, Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

<sup>1,3</sup>Jl. Taman Ribang Kemambang, Bandar Jaya, Lahat, Sumatera Selatan, Indonesia

<sup>2</sup>Jl. MP. Bangsa Raja No. 27 Belitang, East OKU, South Sumatera, Indonesia

Email: [trirusilawati5@gmail.com](mailto:trirusilawati5@gmail.com)<sup>1</sup>, [cakgrey@gmail.com](mailto:cakgrey@gmail.com)<sup>2</sup>, [srisarwosari61@gmail.com](mailto:srisarwosari61@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[hayanirolani1010@gamil.com](mailto:hayanirolani1010@gamil.com)<sup>4</sup>

### **ABSTRAK**

Efektivitas kerja merupakan keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan personil untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Upaya untuk meningkatkan efektivitas, peningkatan kesadaran akan produktivitas, efisiensi dan kewirausahaan serta etos kerja dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti peningkatan disiplin dan peningkatan pelatihan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai kerja personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap efektivitas kerja personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada 67 orang personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat. Teknik analisa data yang digunakan Aplikasi SPSS versi 23.0, dengan menggunakan pengujian data, dan pengujian statistik. Dari hasil analisa data terhadap variabel yang diteliti yaitu Pelatihan dan Disiplin menunjukkan adanya pengaruh terhadap efektivitas kerja personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat secara simultan dan parsial. **Kata Kunci:** Pelatihan, Disiplin, Efektivitas Kerja, Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat.

### **Abstract**

*Work effectiveness is the overall implementation of physical and spiritual activities carried out by personnel to achieve a specific goal. Efforts to increase effectiveness, raise awareness of productivity, efficiency, entrepreneurship, and work ethic are implemented through various activities such as improving discipline and training. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training on the work effectiveness of personnel at the Lahat Police Traffic Unit Office, to determine and analyze the effect of discipline on the work effectiveness of personnel at the Lahat Police Traffic Unit Office, and to determine and analyze the effect of training and discipline on the work effectiveness of personnel at the Lahat Police Traffic Unit Office. Primary data in this study were obtained by distributing questionnaires to 67 personnel at the Lahat Police Traffic Unit Office. The data analysis technique used was SPSS version 23.0, using data testing and statistical testing. The results of the data analysis of the studied variables, namely Training and Discipline, indicate an*

*influence on the work effectiveness of personnel at the Lahat Police Traffic Unit Office, both simultaneously and partially.*

**Keywords:** *Training, Discipline, Work Effectiveness, Lahat Police Traffic Unit Office.*

## I. PENDAHULUAN

Efektivitas kerja merupakan keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan personil untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hal ini berarti bahwa personil harus dapat memberikan hasil optimal dengan memanfaatkan potensi yang ada. Upaya untuk meningkatkan efektivitas, peningkatan kesadaran akan produktivitas, efisiensi dan kewirausahaan serta etos kerja dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti peningkatan disiplin dan peningkatan pelatihan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan suatu lembaga untuk meningkatkan efektivitas kerja personil Sat Lantas Polres Lahat adalah dengan melakukan program pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan personil. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka suatu lembaga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja personil dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan adalah intervensi pembelajaran jangka pendek, yang ditujukan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk memenuhi persyaratan pekerjaan saat ini dan yang akan datang. Oleh karena itu perlu dikembangkan penguasaan ilmu pengetahuan untuk personil, dengan cara melakukan pembinaan dan pengembangan personil secara terpadu dan berkelanjutan, agar personil meningkatkan efektivitas kerjanya.

Disiplin diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar personil bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada lembaga terkait. Disiplin merupakan usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat terhadap peraturan atau ketetapan suatu lembaga, yang ada dalam diri personil, yang menyebabkan personil dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi lembaga mencapai hasil yang optimal. Tanpa dukungan disiplin personil yang baik, sulit bagi lembaga untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu lembaga dalam pencapaian tujuannya. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, permasalahan yang ada yaitu masih rendahnya kesadaran beberapa pegawai terhadap mekanisme penilaian kinerja dan masih kurang optimalnya dalam manajemen waktu penyelesaian tugas sehari-hari, misalnya adanya beberapa pegawai yang sering mengulur-ngulur jam waktu istirahat dan mengulur-ngulur pekerjaan yang harus dilelesaikan.

## II. METODE PENELITIAN

### A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian Asosiatif Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016: 2) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan dan pengaruh dua variabel atau lebih. Dengan jenis penelitian kuantitatif, yang merupakan penelitian dengan memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2016: 7). Dalam penelitian ini akan dibahas pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap efektivitas kerja personil pada Kantor Sat Lantas Polres Lahat.

### B. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2018: 80) adalah suatu wilayah kesatuan yang terdiri atas objek ataupun subjek penelitian yang berkualitas dan mempunyai karakteristik

tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan akhir ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat tersebut populasi yang diambil dalam penelitian adalah seluruh personil Kantor Sat Lantas Polres Lahat yang berjumlah 67 personil yang terdiri dari 48 POLKI, 7 POLWAN, 1 PNS dan 21 PHL.

## 2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2018: 81) adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya sedikit daripada jumlah populasinya). Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka diambil sampel penelitian dengan seluruh personil pada Kantor Sat Lantas Polres Lahat yang berjumlah 67 orang.

## 3. Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### a. Variabel bebas (X)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi, dalam penelitian ini yang merupakan variabel X : pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ )

### b. Variabel Terikat (Y) mempengaruhi Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini yang merupakan variabel Y adalah efektivitas kerja.

## C. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2016: 135) adalah sebagai berikut:

#### a. Data Kuantitatif

Yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dalam menunjang penelitian, dalam penelitian ini data kuantitatif berupa data personil Kantor Sat Lantas Polres Lahat dan hasil kuisisioner yang diisi oleh personil.

#### b. Data Kualitatif

Yaitu data yang tidak berbentuk angka, diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian, dalam penelitian ini data kualitatif berupa deskripsi dan biografi Kantor Sat Lantas Polres Lahat sejak berdirinya lembaga.

### 2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menurut Danang (2016: 21), antara lain:

#### a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari lapangan dengan menyebarkan kuisisioner yang sudah dirancang terlebih dahulu.

#### b. Data Sekunder

Yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder yang diperoleh pada penelitian ini diperoleh melalui buku- buku, jurnal, dan artikel yang didapat dari website yang berkaitan dengan penelitian ini.

## D. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2016:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel penelitian dalam penelitian yaitu:

### 1. Pelatihan ( $X_1$ )

Adalah Teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja.

2. Disiplin ( $X_2$ )  
Adalah Kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku
3. Efektivitas kerja (Y)  
Adalah keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dalam mencapai hasil atau akibat sesuai dengan yang dikehendakinya.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuisisioner

#### **F. Uji Kualitas Data**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas menurut Danang (2016: 85) adalah pengujian untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Alat untuk mengukur validitas adalah *korelasi product moment* dari *pearson* yang di proses dengan SPSS versi 23.0.

Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validasi dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item skor dengan total skor. Untuk mengetahui butir yang valid dan tidak valid dengan menggunakan pedoman bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada signifikansi 5% maka butir dianggap valid, sedangkan bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item tersebut dianggap tidak valid. Butir yang digunakan dalam pengumpulan data adalah butir yang valid.

##### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menurut Danang (2016: 81) adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *cronbach's alpha* yang di proses dengan SPSS versi 23.0. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu mantap, dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel:

Hasil  $\alpha \geq 0,60 =$  reliabel

Hasil  $\alpha < 0,60 =$  tidak reliable

#### **G. Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal (Danang, 2016: 92).

Uji Normalitas kali ini menggunakan aplikasi SPSS versi 23.0. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya, dengan kriteria:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Danang, 2016: 87). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Pengujian ini menggunakan bantuan SPSS versi 23.0. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Mempunyai angka Tolerance diatas (>) 0,1
- b. Mempunyai nilai VIF di di bawah (<) 10

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Danang, 2016: 90). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas.

Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23.0. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dasar analisisnya:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## H. Pengujian Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Danang (2016: 47) merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent. Untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis kemudian diambil kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian. Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistic SPSS versi 23.0. Model hubungan varibel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan berikut:

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

Dimana:

- $Y$  = efektivitas kerja  
 $a$  = konstanta  
 $b_1$  = koefisien regresi untuk  $X_1$   
 $b_2$  = koefisien regresi untuk  $X_2$   
 $X_1$  = pelatihan  
 $X_2$  = disiplin

### 2. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis secara parsial menurut Sugiyono (2016: 138) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai t tabel.

Nilai thitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian *Coefficients* program SPSS versi 23.0. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji T berdasarkan variabel penelitian:

### 3. Variabel Pelatihan (X1) dengan Variabel Efektivitas Kerja (Y)

- a. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ):  
 $H_0 : b_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja (Y).  
 $H_a : b_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh antara pelatihan ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja (Y).
- b. Menentukan tingkat signifikan pengujian, menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikan 5 % (0,05) dan tingkat kepercayaan = 95 %.
- c. Kriteria pengujian, antara lain:
  - 1) Untuk t hitung positif
    - a) Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
    - b) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
  - 2) Untuk T hitung negative
    - a) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
    - b) Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- d. Nilai t tabel dengan tingkat signifikan 5 % dan *degrees of freedom* (df) dengan dk pembilang 3 dan dk penyebut 61, maka t tabel adalah 2,000.
- e. Menyimpulkan dengan asumsi jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja dan sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja. Kemudian membuat kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima atau ditolak. Kurva hipotesis dapat dilihat dari gambar berikut ini:

### 4. Variabel Disiplin(X2) dengan Variabel Efektivitas Kerja (Y)

- a. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) :  
 $H_0 : b_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh antara disiplin ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja (Y).  
 $H_a : b_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh antara disiplin ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja (Y).
- b. Menentukan tingkat signifikan pengujian, menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikan 5 % (0,05) dan tingkat kepercayaan = 95 %.
- c. Kriteria pengujian, antara lain:
  - 1) Untuk t hitung positif
    - a) Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
    - b) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
  - 2) Untuk T hitung negative
    - a) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
    - b) Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- d. Nilai t tabel dengan tingkat signifikan 5 % dan *degrees of freedom* (df) dengan dk pembilang 3 dan dk penyebut 61, maka t tabel adalah 2,000.
- e. Menyimpulkan dengan asumsi jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja dan sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja. Kemudian membuat kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima atau ditolak. Kurva hipotesis dapat dilihat dari gambar berikut ini:

### 5. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F menurut Sugiyono (2016: 192) digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Nilai Fhitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA program SPSS versi 23.0.

Berikut ini adalah langkah-langkah pengujian untuk menganalisis uji-f (uji simultan adalah berikut ini:

- a. Merumuskan hipotesis  
 $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja (Y)  
 $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja (Y)
- b. Menentukan tingkat signifikan pengujian, menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikan 5 % (0,05) dan tingkat kepercayaan = 95 %.
- c. Kriteria pengujian, antara lain:
  - 1) Untuk t hitung positif
    - a) Jika F hitung  $\geq$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
    - b) Jika F hitung  $\leq$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
  - 2) Untuk T hitung negative
    - a) Jika F hitung  $\leq$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
    - b) Jika F hitung  $\geq$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- d. Nilai F tabel dengan tingkat signifikan 5 % dan *degrees of freedom* (df) dengan dk pembilang 3 dan dk penyebut 61 adalah sebesar 2,81
- e. Menyimpulkan dengan asumsi jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat pengaruh variabel pelatihan dan disiplin terhadap variabel efektivitas kerja dan sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga tidak terdapat pengaruh variabel pelatihan dan disiplin terhadap variabel efektivitas kerja.

### 6. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas akan diikuti oleh variabel terikat pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai r square ( $r^2$ ). Nilai Adjusted  $r^2$  dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.580	.567	3.12656
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja				

(Sumber: Data primer diolah tahun 2021)

Besarnya nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) berdasarkan tabel 4.18 pengolahan data SPSS sebesar 0,567. Artinya kontribusi variabel efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan disiplin dengan kontribusi sebesar 56,7 %, sedangkan sisanya sebesar 43,3 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas kerja

Hipotesis pertama (H1) adalah terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap efektivitas kerja. Uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari pelatihan terhadap efektivitas kerja dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima dan dapat dikonfirmasi oleh data, sementara pengaruh antara pelatihan terhadap efektivitas kerja sedang berdasarkan analisis regresi. Artinya semakin tinggi persepsi personil mengenai nilai pelatihan maka akan semakin tinggi pula nilai efektivitas kerja. Artinya semakin banyak pelatihan yang digelar untuk personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat, maka semakin meningkat juga efektivitas kerja yang diperoleh dari personil. Keberhasilan pelatihan dalam suatu instansi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan pegawai.

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia, sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik. Kemampuan berpikir juga menentukan keberhasilan pelatihan. Seorang pegawai yang berpikir untuk menemukan pemahaman dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik. Sikap juga menentukan keberhasilan pelatihan. Sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan. Faktor terakhir adalah kecakapan. Kecakapan yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal.

Pelatihan yang baik membawa manfaat seperti meningkatkan pengetahuan para pegawai atas budaya dan para pesaing luar, membantu para pegawai yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para pegawai untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya instansi menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para pegawai untuk memberikan kontribusi bagi instansi pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para pegawai untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi.

Pelatihan cenderung lebih ditekankan pada masalah-masalah teknis operasional. Dari pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai, hal ini sejalan dengan teori dari Sedarmayanti (2017). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai menjadi produktif dan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebesar-besarnya bagi personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh: Rahayu (2015), Suseno (2015), dan Maharani dan Effendy (2020). Dari ketiga penelitian tersebut diperoleh bahwa pelatihan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

#### B. Pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas kerja

Hipotesis kedua (H2) adalah terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap efektivitas kerja. Uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari disiplin terhadap efektivitas kerja personil, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima dan dapat dikonfirmasi oleh data. Artinya semakin tinggi kualitas disiplin kerja personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat, maka semakin meningkat juga efektivitas kerja yang diperoleh dari pegawai.

Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan pegawai diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi instansi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai menjadi meningkat.

Kedisiplinan suatu instansi dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan bank. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua pegawai. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mewujudkan tujuannya.

Dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja kerja pegawai salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam instansi tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu pegawai bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan efektivitas kerja. Disiplin kerja dapat terwujud apabila seorang kerja bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, seperti kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai ditempat kerja untuk bekerja dan mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

Disiplin kerja juga dapat dilihat dari sikap pegawai yang mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagai acuan dalam bersikap, seperti mematuhi peraturan ditentukan instansi dan mengikuti cara kerja yang ditentukan instansi. Rasa bertanggungjawab juga merupakan indikator dari disiplin kerja. Seorang pegawai yang bertanggungjawab akan dapat menjalankan tugas dan peraturan dalam instansi, dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, sehingga efektivitas kerja personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat dapat tercapai, hal ini sesuai dengan teori dari Hasibuan (2017). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh: Sanjaya (2016), Riyanti dan Yansahrita (2009), Maharani dan Effendy (2020). Dari ketiga penelitian tersebut diperoleh bahwa pelatihan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

### **C. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Efektivitas kerja**

Hipotesis ketiga (H3) adalah terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin terhadap efektivitas kerja. Uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari pelatihan dan disiplin terhadap efektivitas kerja personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima dan dapat dikonfirmasi oleh data. Artinya semakin tinggi pelatihan dan kualitas disiplin kerja personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat, maka semakin meningkat juga efektivitas kerja yang diperoleh dari pegawai.

Efektivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal, efektivitas menyangkut produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan pekerjaan yang di kerjakan oleh personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat. Sedangkan efisien menyangkut ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Dalam meningkatkan efektivitas kerja kerja pegawai, Satuan Lalu Lintas Polres Lahat harus memperhatikan pelatihan kerja dan disiplin kerja. Seorang pegawai yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki disiplin kerja

yang tinggi akan cenderung memiliki efektivitas kerja yang lebih baik/tinggi, karena pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan di personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan efektivitas kerja, hal ini sejalan dengan teori dari Handoko (2016). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Maharani dan Effendy (2020). Dari penelitian tersebut diperoleh bahwa pelatihan dan disiplin menunjukkan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uji validitas data di atas, maka penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat. Hal ini dapat dilihat dari nilai T. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja personil Kantor Satuan Lalu Lintas Lahat. Hal ini dapat dilihat dari nilai T. Pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja personil Satuan Lalu Lintas Polres Lahat. Hal ini dapat dilihat dari nilai F.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dadang Iman Eka Sanjaya. 2016. Jurnal, *Pengaruh Kedisiplinan terhadap Efektivitas kerja Karyawan pada Perusahaan Keripik Kentang di Junreja-Batu*. Universitas Semarang
- Edy, Sutrisno. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eti Dwi Rahayu. 2015. Jurnal, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawain Daerah Kota Semarang*. Universitas Universitas Guna Darma Depok
- Gouzali Saydam. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu pendekatan Mikro*”. Djambatan, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2015. “*Evaluasi Kinerja SDM*”, Cetakan Keenam. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Marwansyah. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Kedua. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2018. *Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Santoso, B. 2018. *Skema dan Mekanisme Pelatihan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedermayanti. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*”. Rafiko Aditama, Bandung.
- Selvy Sufyany Suseno. 2015. Jurnal, *Pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Jember*. Universitas Jember.
- Siagian, S.P. 2016. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. BPFPE, Yogyakarta
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. “*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*”. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. CV. R.A. De. Rozarie, Surabaya.