

Pengaruh Pelatihan Teknis dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Utama Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK)

Annisa Fadhila¹⁾, Ignatius Ario Sumbogo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: nisafdh146@gmail.com

²⁾ Email: ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

Abstract : *This research is aimed to know if there are any influences between technical training and work discipline on employee performance at the General Secretariat of the Financial Transaction Reports and Analysis Center (INTRAC). This Research uses quantitative methods by conducting surveys and testing to 52 employee in the general secretariat. The sampling method is non-probability sampling. Data was collected by distributing questionnaires using a Likert scale to measure each statement, the tests carried out were validity tests, reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests, and multiple regression tests with the help of the IBM SPSS Statistics 20 program. The results showed that the technical training variable have a significant effect on employee performance, work discipline variables significantly affect employee performance, and technical training and work discipline variables have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Technical Training, Work Discipline, and Employee Performance.*

Abstrak: *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh pelatihan teknis, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Utama Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survey dan pengujian kepada 52 pegawai tetap di Sekretariat Utama. Metode pengambilan sampel adalah non probability sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur setiap pernyataan, uji yang dilakukan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji regresi berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan teknis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel pelatihan teknis dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.*

Kata Kunci : *Pelatihan Teknis, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.*

I. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar tanpa bantuan dari tiga sumber daya utama, yakni teknologi, finansial, dan manusia. Di antara 3 (tiga) sumber daya tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tulang punggung utama kehidupan organisasi, karena manusia merupakan pihak yang

bertindak, berpikir, dan merencanakan untuk menjalankan dan mengembangkan organisasinya. Maka, manajemen sumber daya manusia merupakan kunci sukses pengembangan organisasi.

Menurut Notoatmojo (2018, p. 6) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan,

mengarahkan, dan mengawasi kegiatan-kegiatan SDM atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintahan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau instansi perlu dikelola secara baik dan benar, guna mewujudkan keseimbangan antara kemampuan pegawai dan kebutuhan perusahaan atau instansi. Untuk bisa mewujudkan keseimbangan tersebut, maka perusahaan atau instansi harus bisa mengembangkan dan menjaga kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki.

Salah satu organisasi yang fokus melakukan pengembangan SDM adalah Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan atau PPATK. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2010, Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan yang selanjutnya disingkat PPATK adalah lembaga independen yang dibentuk dalam upaya mencegah dan memberantas tindak pidana pencucian uang.

PPATK terdiri dari Sekretariat Utama, Deputi Bidang Pencegahan, dan Deputi Bidang Pemberantasan. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian pada bagian Sekretariat Utama dari PPATK. Dijelaskan dalam Peraturan Kepala (PERKA) PPATK No. 3 Tahun 2017 Tentang Organisasi dan Tata Kerja PPATK, bahwa Sekretariat Utama mempunyai tugas untuk melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan PPATK, Sekretariat Utama membawahi beberapa biro:

a. Biro Umum, terdiri atas : Bagian Ketatausahaan, Bagian Rumah Tangga, dan Bagian Perlengkapan

b. Biro Perencanaan dan Keuangan, terdiri atas : Bagian Perencanaan dan Penganggaran, Bagian Perbendaharaan, dan Bagian Verifikasi dan Akuntansi

c. Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Tata Laksana, terdiri atas : Bagian Pengadaan dan Mutasi Sumber Daya Manusia, Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Bagian Organisasi dan Tata Laksana.

Setiap satuan kerja pada PPATK memiliki peran penting yang sesuai dengan jenis kerja dan tanggung jawabnya. Maka dari itu, pegawai PPATK harus memiliki kinerja yang baik agar mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh PPATK. Untuk menjadikan pegawainya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan setiap tugas, maka organisasi melakukan pengembangan SDM. Salah satu upaya yang dilakukan PPATK dalam melakukan pengembangan SDM adalah mengadakan Pelatihan.

Menurut Pasal 1 ayat 9 UU NO. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangk-an kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Bentuk pelatihan untuk pengembangan pegawai di PPATK sudah diatur dalam Peraturan Kepala (PERKA) Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil. Pada pasal 27 dijelaskan bahwa metode pelatihan terdiri atas :

a. Pelatihan klasikal; dan

b. Pelatihan non-klasikal.

Metode Pelatihan Klasikal dilakukan melalui kegiatan yang proses pembelajarannya tatap muka di dalam kelas dan dilakukan paling sedikit melalui jalur. Sedangkan metode

Pelatihan Non-klasikal dilakukan melalui kegiatan yang proses pembelajarannya praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas. Berikut ini adalah jenis-jenis pelatihan dari masing-masing metode pelatihan klasikal dan non-klasikal, yaitu :

Tabel 1 Metode dan Jenis Pelatihan di PPATK

No	Pelatihan Klasikal	Pelatihan Non-klasikal
1	Pelatihan Struktural Kepemimpinan;	<i>Coaching</i> ;
2	Pelatihan Manajerial;	Mentoring;
3	Pelatihan Teknis;	E-learning;
4	Pelatihan Fungsional	Pelatihan Jarak Jauh;
5	Pelatihan Sosial Kultural;	Detasering (<i>secondment</i>);
6	Seminar/konferensi /sarasehan;	Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>);
7	<i>Workshop</i> atau lokakarya;	Patok banding (<i>benchmarking</i>);
8	Kursus;	Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
9	Penataran;	Belajar mandiri (<i>self development</i>);
10	Bimbingan teknis;	Komunitas belajar (<i>Community of practices</i>);
11	Sosialisasi; dan/atau	Bimbingan di tempat kerja;
12	Jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.	Magang/praktik kerja; dan
13		Jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

Sumber: Perka LAN No.10 tahun 2018

Dalam penelitian ini, fokus penelitian diarahkan pada jenis pelatihan teknis. Untuk mengetahui kondisi pelatihan teknis di PPATK, peneliti melakukan penelitian pendahuluan (*pra-survey*) dengan menggunakan Skala Guttman. Menurut Sugiyono (2017, p. 96) Skala Guttman merupakan pengukuran yang efektif, jelas, dan tegas dalam mengukur suatu dimensi karena skala pengukuran dengan tipe ini akan mendapatkan

jawaban, yaitu ya-tidak, benar-salah, pernah-tidak pernah, positif-negatif. Berikut hasil *pra-survey* variabel pelatihan teknis yang peneliti lakukan.

Tabel 2 Hasil Pra-Survey Variabel Pelatihan Teknis

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Instruktur pelatihan teknis mampu menjelaskan materi dengan baik	73%	27%
2	Saya selalu semangat dalam mengikuti pelatihan yang diadakan oleh lembaga	69%	31%
3	Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi yang dibahas	69%	31%
4	Pelatihan yang diadakan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai saat ini	73%	27%
5	Saya dapat menguasai materi yang diberikan dalam pelatihan	69%	31%

Sumber: Hasil olah data kuesioner *pra-survey* oleh peneliti (2021)

Dari hasil *pra-survey* tabel 1.2 yang dilakukan di Sekretariat Utama PPATK menunjukkan bahwa pelatihan teknis yang diadakan sudah cukup baik namun belum optimal. Dimana, dari 26 responden terdapat 7 orang atau 27% menyatakan instruktur pelatihan teknis belum mampu menjelaskan materi dengan baik. 8 orang atau 31% menyatakan tidak selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan yang diadakan oleh lembaga. 8 orang atau 31% menyatakan metode pelatihan belum sesuai dengan materi yang dibahas. 7 orang atau 27% menyatakan pelatihan yang diadakan belum sesuai dengan kebutuhan pegawai saat ini. 8 orang atau 31% menyatakan belum bisa menguasai materi yang diberikan dalam pelatihan.

Selain pelatihan, PPATK juga berfokus dalam pengembangan disiplin kerja pegawai karena aspek disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor krusial dalam manajemen SDM.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan bagi organisasi, namun kurangnya sanksi atau hukuman yang tegas yang diterapkan membuat kinerja pegawai dalam bekerja kurang maksimal. Menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Diharapkan disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi saja, tetapi juga dapat dinilai berdasarkan sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mengetahui kondisi aktual dari disiplin kerja, maka peneliti melakukan *pra-survey* dengan menggunakan metode hitung Skala Guttman.

Tabel 3 Hasil Pra-Survey Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya selalu mengutamakan presentase kehadiran	73%	27%
2	Saya mentaati peraturan tentang tata tertib pegawai yang ditetapkan oleh lembaga	73%	27%
3	Saya menawarkan bantuan pada rekan kerja, ketika ia terlihat sibuk	69%	31%
4	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	77%	23%
5	Tanpa menunda-nunda saya langsung mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya	69%	31%

Sumber: Hasil olah data kuesioner *pra-survey* oleh peneliti (2021)

Dari hasil *pra-survey* tabel 1.3 menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja di

Sekretariat Utama PPATK belum maksimal. Dari 26 responden terdapat 19 orang atau 73% menyatakan mereka selalu mengutamakan presentase kehadiran dan sisanya 7 orang atau 27% tidak begitu mengutamakan presentase kehadiran. 19 orang atau 73% menyatakan mereka mentaati peraturan tentang tata tertib pegawai yang ditetapkan oleh lembaga dan sisanya 7 orang atau 27% masih belum mentaati peraturan yang telah ditetapkan. 18 orang atau 69% menyatakan menawarkan bantuan kepada rekan kerja, ketika ia terlihat sibuk dan sisanya 8 orang atau 31% tidak menawarkan bantuan kepada rekan kerjanya. 20 orang atau 77% menyatakan bahwa mereka mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja dan sisanya 6 orang atau 23% belum mempunyai rasa tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja. 18 orang atau 69% menyatakan tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan dan sisanya 8 orang atau 31% masih mengulur-ngulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kedua aspek variabel di atas, yaitu pelatihan teknis dan disiplin kerja, merupakan upaya pengembangan SDM di PPATK agar kinerja pegawai bisa terus meningkat dan bisa mempertahankan kinerja yang sudah baik sampai saat ini. Menurut Moehariono, dalam Nisa'a (2017, p. 13), Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berikut ini adalah Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai di Sekretariat Utama PPATK Per Unit Kerja tahun 2020:



Gambar 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Sekretariat Utama PPATK

Sumber: Data hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai PPATK Tahun 2020

Berdasarkan diagram data hasil rekapitulasi Penilaian Kinerja Sekretariat Utama, menjelaskan bahwa dari total 87 orang pegawai, sebanyak 53% pegawai (46 orang) mendapatkan nilai kinerja Sangat Baik dan 47% pegawai (41 orang) mendapatkan nilai kinerja Baik. Sementara tidak ada satupun pegawai yang mendapatkan nilai kinerja dengan kategori Cukup, Kurang, dan Buruk. Namun, diharapkan kinerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari angka penilaian kinerja saja, tetapi juga dapat dinilai berdasarkan kondisi nyata dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mengetahui kondisi aktual dari kinerja, maka peneliti melakukan *pra-survey* dengan menggunakan metode hitung Skala Guttman.

Tabel 4 Hasil Pra-Survey Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	73%	27%
2	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah saya kerjakan	73%	27%
3	Saya berusaha untuk menyelesaikan sendiri tugas atau pekerjaan saya	73%	27%
4	Saya selalu berinovasi dalam bekerja	69%	31%
5	Saya selalu mendapatkan penilaian yang tinggi terhadap hasil kerja saya	73%	27%

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2021)

Dari tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Utama PPATK masih belum maksimal. Dari 26 responden terdapat 19 orang atau 73% menyatakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dan sisanya 7 orang atau 27% merasa pekerjaan yang diberikan belum sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. 19 orang atau 73% menyatakan selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah mereka kerjakan dan sisanya 7 orang atau 27% tidak memeriksa ulang pekerjaan yang telah mereka kerjakan. 19 orang atau 73% menyatakan mereka berusaha untuk menyelesaikan sendiri tugas atau pekerjaannya dan sisanya 7 orang atau 27% belum terlalu berusaha untuk menyelesaikan sendiri tugas atau pekerjaannya. 18 orang atau 69% menyatakan selalu berinovasi dalam bekerja dan sisanya 8 orang atau 31% belum berinovasi dalam bekerja. 19 orang atau 73% menyatakan selalu mendapat penilaian yang tinggi terhadap hasil kerjanya dan sisanya 7 orang atau 27% tidak selalu mendapat penilaian yang tinggi terhadap hasil kerjanya.

Banyak sekali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga peneliti ingin melihat seberapa spesifik pelatihan teknis dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan Teknis dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Umum Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) “.**

II. METODE PENELITIAN

A. Teori Penelitian

PERKA LAN No. 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan

Pelatihan Teknis Pasal 1 menjelaskan bahwa Pelatihan teknis merupakan pelatihan yang dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dan/atau penguasaan ketrampilan di bidang tugas yang terkait dengan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.

Menurut Sari (2018, p. 3) disiplin kerja merupakan sikap saling menghormati, menghargai, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar tugas atau wewenang yang diberikan ia tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Sinambela (2016, p. 483) menjelaskan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017, p. 8) Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda No.35, Gambir, Jakarta Pusat. Penelitian dilaksanakan pada bulan April 2021 sampai dengan Juni 2021, dalam jangka waktu tersebut peneliti mulai mengambil data, menyebar kuesioner dan mengolah data.

D. Teknik Pengumpulan Data

Widodo (2017, p. 72) menyatakan bahwa metode pengumpulan data merupakan cara atau teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data-data dalam penelitian. Berikut beberapa teknik pengumpulan data yang peneliti dilakukan, yaitu:

- a. Wawancara, pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan pegawai sekretariat utama PPATK.
- b. Kuesioner, kuesioner dapat berupa pernyataan atau pertanyaan tertutup/ terbuka, dan dapat diberikan secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan ialah Skala *Likert*, Sugiyono (2017, p. 93) berpendapat bahwa skala *likert* dapat digunakan untuk mengukur persepsi, pendapat, dan sikap seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Melalui skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan dahulu menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut akan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan/pertanyaan.
- c. Observasi, dari segi proses pengumpulan data peneliti menggunakan teknik *participant observation* (observasi berperan serta). Dalam observasi ini, peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari sekelompok orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditetapkan yakni Pegawai Tetap di Sekretariat Utama PPATK. Jumlah kuesioner yang

disebarkan disesuaikan dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan yaitu sebanyak 52 responden. Dibawah ini merupakan tabel data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	31	59,6%
2	Perempuan	21	40,4%
Total		52	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa dari 52 responden, terdapat 31 responden berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 59.6% dan 21 responden berjenis kelamin perempuan dengan presentase 40.4%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin Laki-laki lebih dominan di Sekretariat Utama PPATK. Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh, yang merupakan bagian dari *non-probability sampling*, karena jumlah populasi kurang dari 100.

Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel bebas yaitu pelatihan teknis dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Sekretariat Utama PPATK. Berikut adalah hasil uji regresi liner:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	7.172	3.583
1	Total PT	.216	.100
	Total DK	.525	.147

Sumber: Hasil Hasil Pengolahan Data Kuesioner SPSS v.20, 2021

Dari persamaan regresi linier diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 7.172. Dapat dilihat bahwa nilai konstanta tersebut positif, yang berarti menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap variabel independen yaitu Kinerja Pegawai.
- Koefisien Pelatihan Teknis (X1) sebesar 0,216. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan penyebab Pelatihan Teknis, maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan.
- Koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,525. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan penyebab Disiplin Kerja, maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Dibawah ini merupakan hasil Uji T yang telah peneliti lakukan:

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	2.002	.051
1 Pelatihan Teknis (X1)	2.155	.036
Disiplin Kerja (X2)	3.579	.001

Sumber: Hasil Hasil Pengolahan Data Kuesioner SPSS v.20, 2021

Dari hasil uji T diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Diketahui nilai Sig. pada Pelatihan Teknis (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,36 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,155 > t_{tabel} 2,00958. Maka, H_a dapat diterima, yang berarti Pelatihan Teknis (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Diketahui nilai Sig. pada Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,579 > t_{tabel} 2,00958. Maka, hal ini dapat disimpulkan bahwa H_a dapat diterima, yang berarti Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dibawah ini merupakan hasil Uji F yang telah peneliti lakukan:

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
Regression	16.532	.000 ^b
1 Residual		
Total		

Sumber: Hasil Hasil Pengolahan Data Kuesioner SPSS v.20, 2021

Berdasarkan hasil uji F diatas, maka dapat diketahui bahwa pada nilai Sig. sebesar $0.000 < 0.05$, sedangkan pada F_{hitung} sebesar $16.532 > F_{tabel}$ 4.03. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Teknis (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dibawah ini merupakan hasil uji Koefisien Determinasi penelitian ini menggunakan *adjusted R square* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	.635 ^a	.403	.379	3.147

Sumber: Hasil Hasil Pengolahan Data Kuesioner SPSS v.20, 2021

Dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien determinasi diatas, menunjukkan bahwa terdapat nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0.379. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Teknis (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 37.9%. Sedangkan, sisanya 62.1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

IV. SIMPULAN

A. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil dari analisis pembahasan yang telah dilakukan dengan 52 responden pegawai tetap di Sekretariat Utama PPATK, maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

- Pelatihan Teknis berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pelatihan Teknis dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari terdapat beberapa keterbatasan dalam hasil penelitian ini, yaitu:

1. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini hanya ada dua variabel, yaitu Pelatihan Teknis dan Disiplin Kerja. Sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.
2. Keterbatasan waktu dan situasi yang kurang mendukung untuk melakukan penelitian, karena adanya kebijakan *Work From Home* (WFH) dan *social distancing*.
3. Keterbatasan penelitian menggunakan kuesioner, karena terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
4. Peneliti sulit menemukan literature yang membahas mengenai variable pelatihan teknis dan jarang adanya yang melakukan penelitian tersebut.

C. Saran Bagi PPATK

Pada umumnya pegawai di Sekretariat Utama PPATK sudah baik dalam menjalankan tugas dan perannya masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang dapat dilakukan oleh PPATK terkait pelatihan teknis, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, yaitu:

1. PPATK diharapkan tetap mempertahankan sistem pelatihan yang telah berlangsung dan terus mengembangkannya agar bisa terus melahirkan SDM yang berkualitas. Namun disamping peningkatan program-program pelatihan yang rutin diadakan dan diwajibkan bagi setiap pegawai, PPATK diharapkan dapat

menjaga pula motivasi pegawainya agar senantiasa mengikuti pelatihan sesuai dengan keinginannya dan kebutuhannya bukan hanya untuk sekedar menjalankan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pegawai.

2. PPATK diharapkan dapat lebih meningkatkan peraturan dan lebih tegas dalam memberikan sanksi yang sudah ditetapkan dalam peraturan kedisiplinan bekerja dan untuk para pegawai diharapkan untuk kesadaran dirinya karena kedisiplinan datang dari diri sendiri.
3. PPATK diharapkan melakukan penerapan kebijakan tunjangan berbasis kinerja, penerapan sanksi yang tegas bagi para pegawai yang tidak menyusun atau telat menyusun SKP di awal tahun dan mengumpulkan SKP di akhir tahun, dan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berkinerja sangat baik. Hal ini bisa dilakukan demi meningkatkan kinerja pegawai dan tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan.

D. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, peneliti ingin memberikan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Variabel dalam penelitian ini dapat lebih dikembangkan lagi oleh peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan berhubungan dengan kinerja pegawai. Sehingga bisa mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Membuat janji terlebih dahulu jika ingin melakukan wawancara secara langsung atau bisa melakukan wawancara melalui aplikasi Zoom,

- penyebaran kuesioner dilakukan menggunakan Google Form
3. Pengumpulan data masih jauh dari kata sempurna, sehingga peneliti selanjutnya dapat memperbanyak dan memperbaiki data yang dapat mendukung penelitian.
 4. Peneliti selanjutnya harus bisa lebih mencari sumber-sumber literatur yang berkaitan dengan variable, banyak membaca jurnal dan banyak membaca buku.

DAFTAR RUJUKAN

- Peraturan Kepala (Perka) Lembaga Administrasi Negara No. 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis.
- Peraturan Kepala (Perka) Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil.
- Peraturan Kepala (Perka) PPATK No. 3 Tahun 2017 Tentang Organisasi dan Tata Kerja PPATK.
- Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sari, N. S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan dan Ilmu Politik Universitas Riau Volume 4 No.2, 15. Diakses tanggal 20 April 2021 dari <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/14541>
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.