

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Pelatihan Dan  
Pembinaan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu  
Utara

Nurchahaya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, [cahaya97ok@gmail.com](mailto:cahaya97ok@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to determine the work discipline, work environment, work supervision, training and coaching positive and significant effect on the work performance of employees at the North Labuhanbatu Education Office. This Type Of Research Is Associative Research. Data collection in this study was conducted through a survey approach with a type of quantitative descriptive research by distributing questionnaires to 30 respondents, namely employees at the North Labuhanbatu Education Office. Data analysis techniques in this study are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial significant Test (t test), simultaneous significant test (F test), and determination coefficient test (R<sup>2</sup>).*

*The results of this study showed that partially (t test) is known that the work discipline has a positive and significant effect on the work performance of employees at the North Labuhanbatu Education Office with a value of thitung (4.937) > ttable (1.713) and the significance level of 0.000 < 0.05. The work environment has a positive and significant effect on the work performance of employees at the North Labuhanbatu Education Office with the value of thitung (4.667) > ttable (1.713) and the significance level of 0.000 < 0.05. Supervision of work has a positive and significant effect on the work performance of employees at the North Labuhanbatu Education Office with a value of thitung (3.919) > ttable (1.713) and the significance level of 0.001 < 0.05. Training has a positive and significant effect on employee performance at the North Labuhanbatu Education Office with the value of thitung (4.257) > ttable (1.713) and the significance level of 0.000 < 0.05. Then coaching positive and significant effect on the performance of employees at the Department of Education Labuhanbatu Utara with the value of thitung is (4.766) > ttable (1.713) and the level of significance 0.000 < 0.05. In simultaneous testing (test F) known that the work discipline, work environment, work supervision, training and coaching positive and significant effect on the work performance of employees at the Department of Education North Labuhanbatu with the results showed that the value of Fhitung is (19.098) > Ftable (2.62) and the level of significance 0.00 < 0.05. Through testing the coefficient of determination Adjusted R Square is equal to 0.757. This value means that work performance is able to be explained by work discipline, work environment, work supervision, training and coaching by 75.7%. While the remaining 24.3% influenced by other variables that are not studied in this study.*

**Keywords:** Work Discipline, Work Environment, Work Supervision, Training, Coaching, Work Performance

**Pendahuluan**

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan baik secara kuantitatif ataupun kualitatif, sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam menjalankan tugasnya, guna mendapatkan hasil yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi dapat ditunjukkan oleh proses berlaksanakannya suatu kegiatan untuk mencapai target yang telah

ditetapkan. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan untuk menunjang keberhasilan pegawainya dalam mencapai kesuksesan dalam bekerja yaitu, disiplin kerja, lingkungan kerja, pengawasan kerja, pelatihan dan pembinaan.

Kedisiplinan merupakan hal yang perlu diperhatikan karena semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula tingkat prestasi yang diperoleh, tanpa adanya kedisiplinan dalam bekerja tidak mudah untuk sebuah organisasi mendapatkan hasil yang maksimal. Disiplin adalah upaya dilakukan untuk membangun sistem kerja yang tertib dan teratur sesuai dengan peraturan yang telah dibuat dan disepakatin.

Lingkungan kerja berhubungan dengan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan organisasi bagi para pegawainya. Keadaan lingkungan kerja yang mendukung dan sesuai merupakan unsur yang pendorong terlaksananya suatu pekerjaan seseorang dengan baik yang pada akhirnya akan mengoptimalkan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang kurang baik akan berdampak akan sulitnya menghasilkan kerja yang efektif dan efisien, sebaliknya kesesuaian lingkungan kerja akan menghasilkan kerja yang optimal dimana didalamnya para pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya secara aman, nyaman dan sehat

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai adalah kemampuan, untuk meningkatkan kinerja bagi pegawainya, Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dapat memberikan program pelatihan dan pembinaan guna meningkatkan disiplin kerja pegawainya, memberikan para pegawainya pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, dengan adanya program tersebut para pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja guna untuk mencapai tujuan dari organisasi secara optimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara”.

## Landasa Teori

### Penelitian Terdahulu

Erza Firdaus (2013) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Kinerja Alumni Peserta Pelatihan Batik Sasirangan”. Variabel bebas adalah pelatihan (X1) sebagai variabel bebas ke-1, pembinaan (X2) sebagai variabel bebas ke-2, pendidikan (X3) sebagai variabel pemoderasi dan kinerja alumni (Y) sebagai variabel terikat. Teknik analisis menggunakan model analisis regresi linier berganda yaitu Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil dari pengujian model regresi dengan uji F diketahui bahwa keseluruhan variabel bebas pelatihan dan pembinaan, serta variabel moderator pendidikan memberikan pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja alumni. Dari pengujian model regresi dengan uji t diketahui bahwa masing-masing variabel bebas pelatihan, pembinaan, pendidikan, dan variabel II moderasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja alumni.

### Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap suatu aturan pada diri seseorang untuk mempertahankan adanya suatu eksistensi dari pada suatu organisasi. Dessler (2012) mengemukakan disiplin adalah suatu prosedur untuk mengoreksi atau menghukum seorang pegawai sesuai dengan peraturan yang ditetapkan kepada yang bersangkutan karena melanggar peraturan yang diberikan kepadanya. Kaitannya terhadap pekerjaan, faktor disiplin dipandang sebagai suatu tindakan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah

pada pegawai. Davis (2010), mendefinisikan disiplin sebagai suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) definisi lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **Pengawasan Kerja**

Menurut Siagian (2012) menyatakan “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Siswanto (2012) mendefinisikan pengawasan sebagai suatu proses yang sistematis untuk mengevaluasi apakah aktivitas-aktivitas organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

### **Pelatihan**

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan. Melalui pelatihan, para pekerja akan diharapkan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Rivai (2011) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

### **Pembinaan**

Pembinaan menurut Huse dan Cummings dalam Thoha (2012), merupakan sistem yang menyeluruh yang berusaha menerapkan ilmu perilaku yang memakai perencanaan pengembangan jangka panjang. Cara ini ditunjukkan untuk mengembangkan strategi, struktur, proses sehingga dicapai efektifitas organisasi.

Menurut Hermawan (2014), pembinaan menganut perpaduan antara sistem karir dan sistem prestasi kerja. Sistem karir adalah sistem kepegawaian yang pengangkatan pertama seorang pegawai didasarkan atas kecakapan pegawai tersebut, sedangkan kenaikan pangkat selanjutnya didasarkan atas masa kerja, kesetiaan syarat-syarat objektif lain.

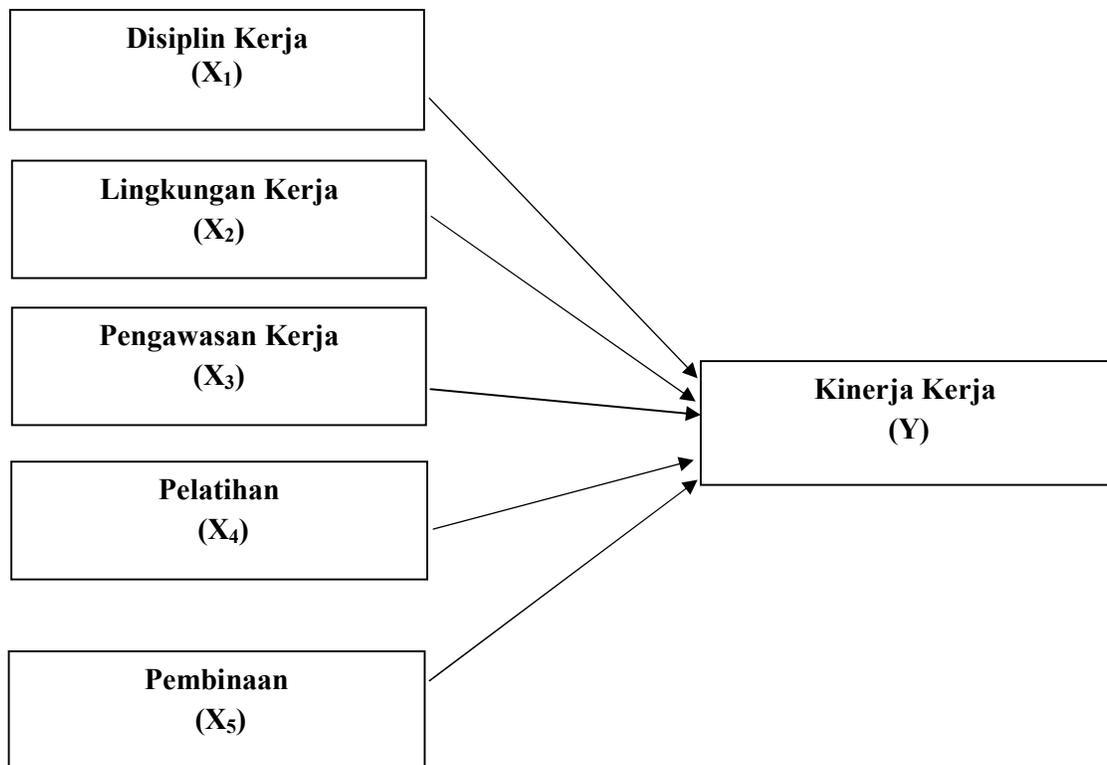
### Kinerja Kerja

Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukkan suatu kinerja terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Selain itu kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting guna untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Rivai dan Basri (2011), juga menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Wirawan (2012), kinerja adalah keluar yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian yang dilakukan Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara, sebagai berikut:



Gambar.I. Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti, (Sugiono 2010). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.
2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.
3. Pengawasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.

4. Pendidikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.
5. Pembinaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.
6. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Pendidikan Dan Pembinaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.

### Metode Penelitian

#### Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara yang beralamat di jalan Lintas Sumatera, Sidua Dua, Kualuh Selatan, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2020 sampai dengan Juli 2020.

#### Populasi dan Sampel

##### Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari sekumpulan elemen atau objek dan subjek yang memiliki sejumlah karakteristik umum yang diminati oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara yaitu sebanyak 30 orang.

##### Sampel

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dan mengambil sampel dari seluruh populasi (sampel sensus) sebanyak 30 orang.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara beberapa variabel independen yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Pengawasan Kerja ( $X_3$ ), Pelatihan ( $X_4$ ) dan Pembinaan ( $X_5$ ) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Kerja ( $Y$ ), maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS (Statistik Product and Service Solution)* versi 20.0, maka dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>

	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constant)	34.269	4.303		7.964	.000
Disiplin Kerja	.740	.150	.492	4.937	.000
Lingkungan Kerja	.591	.127	.456	4.667	.000
Pengawasan Kerja	.574	.146	.381	3.919	.001
Pelatihan	.618	.145	.433	4.257	.000
Pembinaan	.664	.139	.482	4.766	.000

endent Variable: KInerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel diatas, jika dilihat nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* maka dapat diketahui nilai koefisien masing-masing variabel.

1. Konstanta (a) = 34,269. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Pelatihan dan Pembinaan tidak ada (bernilai nol), maka Kinerja Kerja sebesar 34,269.
2. Koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0,740. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Disiplin Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 0,740.
3. Koefisien  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0,591. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 0,591.
4. Koefisien  $X_3$  ( $b_3$ ) = 0,574. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Pengawasan Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 0,574.
5. Koefisien  $X_4$  ( $b_4$ ) = 0,618. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Pelatihan meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 0,618.
6. Koefisien  $X_5$  ( $b_5$ ) = 0,664. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Pembinaan meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 0,664.

Dari nilai tersebut dapat dibentuk suatu model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 34,269 + 0,740X_1 + 0,591X_2 + 0,574X_3 + 0,618X_4 + 0,664X_5 + e$$

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Pengawasan Kerja ( $X_3$ ), Pelatihan ( $X_4$ ) dan Pembinaan ( $X_5$ ) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Kerja (Y). Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh dari hasil SPSS, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah nilai t pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1) = (30-6-1) = 23$  yaitu 1,713 = 1,713.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constant)	34.269	4.303		7.964	.000
in Kerja	.740	.150	.492	4.937	.000
ungan Kerja	.591	.127	.456	4.667	.000
.wasan Kerja	.574	.146	.381	3.919	.001
han	.618	.145	.433	4.257	.000
inaan	.664	.139	.482	4.766	.000

a. Dependent Variable: KInerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,937 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  (4,937) >  $t_{tabel}$  (1,713) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
2. Untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,667 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  (4,667) >  $t_{tabel}$  (1,713) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
3. Untuk variabel Pengawasan Kerja ( $X_3$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 3,919 dan taraf signifikansi 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  (3,919) >  $t_{tabel}$  (1,713) dan taraf signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
4. Untuk variabel Pelatihan ( $X_4$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,257 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  (4,257) >  $t_{tabel}$  (1,713) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
5. Untuk variabel Pembinaan ( $X_5$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,766 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  (4,766) >  $t_{tabel}$  (1,713) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Pembinaan berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Pengawasan Kerja ( $X_3$ ), Pelatihan ( $X_4$ ) dan Pembinaan ( $X_5$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Kerja (Y). Hasil uji simultan (uji F) di tampilkan pada Tabel berikut:

Tabel.3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Correction	194.166	5	38.833	19.098	.000 <sup>b</sup>
Total	48.801	24	2.033		
	242.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pembinaan, Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS) 2020

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,098 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan  $df_1 = (k-1) = (6-1) = (5)$  dan  $df_2 = (n-k) = (24)$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 2,62. Selanjutnya nilai  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , maka diperoleh  $F_{hitung}$  (19,098)

>  $F_{\text{tabel}}$  (2,62) dan taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Pelatihan dan Pembinaan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya adalah 0 – 1. Semakin mendekati nol berarti model regresi semakin tidak baik atau model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, dan sebaliknya semakin mendekati satu, maka model semakin baik. Besarnya Koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel.4. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
	R	Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
	.894 <sup>a</sup>	.799	.757	1.426

Predictors: (Constant), Pembinaan, Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan  
 Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,757. Nilai ini berarti bahwa kinerja kerja mampu dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Pelatihan dan Pembinaan sebesar 75,7%. Sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara

Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Disiplin Kerja diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  yaitu 4,937 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$ , maka  $t_{\text{hitung}}$  (4,937) >  $t_{\text{tabel}}$  (1,713) dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara

Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  yaitu 4,667 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$ , maka  $t_{\text{hitung}}$  (4,667) >  $t_{\text{tabel}}$  (1,713) dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara

3. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara

Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Pengawasan Kerja diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  yaitu 3,919 dan taraf signifikansi 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$ , maka  $t_{\text{hitung}}$  (3,919) >  $t_{\text{tabel}}$  (1,713) dan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini

berarti bahwa secara parsial Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara..

4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara

Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Pelatihan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,257 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  (4,257) >  $t_{tabel}$  (1,713) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara

5. Pengaruh Pembinaan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara

Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Pembinaan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,766 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  (4,766) >  $t_{tabel}$  (1,713) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Pembinaan berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.

6. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Pelatihan Dan Pembinaan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara

Berdasarkan hasil penelitian Uji F menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Pelatihan dan Pembinaan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,098 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan  $df_1 = (k-1) = (6-1) = (5)$  dan  $df_2 = (n-k) = (24)$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 2,62. Selanjutnya nilai  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , maka diperoleh  $F_{hitung}$  (19,098) >  $F_{tabel}$  (2,62) dan taraf signifikansi 0,00 < 0,05.

Berdasarkan koefisien determinasi produktivitas kerja mampu dijelaskan oleh kinerja kerja mampu dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Pelatihan dan Pembinaan sebesar 75,7%. Sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dirumuskan penulis berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Parsial Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan nilai  $t_{hitung}$  (4,937) >  $t_{tabel}$  (1,713) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05.
2. Secara Parsial Lingkungan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan nilai  $t_{hitung}$  yaitu (4,667) >  $t_{tabel}$  (1,713) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05.
3. Secara Parsial Pengawasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan nilai  $t_{hitung}$  yaitu (3,919) >  $t_{tabel}$  (1,713) dan taraf signifikansi 0,001 < 0,05.
4. Secara Parsial Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan nilai  $t_{hitung}$  yaitu (4,257) >  $t_{tabel}$  (1,713) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05.
5. Secara Parsial Pembinaan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan nilai  $t_{hitung}$  yaitu (4,766) >  $t_{tabel}$  (1,713) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05.

6. Secara simultan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Pelatihan Dan Pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yaitu (19,098) >  $F_{tabel}$  (2,62) dan taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$ .

#### Saran

Dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian ini, antara lain:

1. Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai diharapkan untuk memberikan program pelatihan dan pembinaan kepada peawainya agar pegawainya dapat mengali potensi yang dimilikinya sehingga dapat bekerja secara maksimal.
2. Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara diharapkan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja para pegawainya agar para pegawai tidak lagi ada yang bermain-main pada saat jam kerja.
3. Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara diharapkan agar melakukan pengawasan dalam bekerja kepada seluruh pegawainya agar pegawai merasa diperhatikan dan bekerja berdasarkan fungsinya secara maksimal guna untuk mencapai tujuan dari organisasi.
4. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Kerja.

#### Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia." In *Pelatihan Dan Pengembangan*.
- Firdaus, Erza, and Budiyanto Djawoto. 2013. "PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBINAAN TERHADAP KINERJA ALUMNI PESERTA PELATIHAN BATIK SASIRANGAN." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- P. Siagian, Sondang. 2010. Jakarta: cetakan kedelapan belas BUMI RAKSA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Rivai, Veithzal. 2013. manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia." In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simamora, Henry. 2012. "Akuntansi Manajemen. Edisi III." In *Akuntansi Manajemen*.
- Siswanto, Siswanto. 2012. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MDSM), PENDEKATAN NORMATIF VERSUS KONTEKSTUAL." *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*.
- Sugiyono. 2010. "Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D." *Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Sunyoto, D. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Wirawan. 2015. Depok *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*.