

**PENGARUH DIKLAT DAN KOMPETENSI ASN TERHADAP KINERJA  
ASN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN  
KABUPATEN BONDOWOSO**

Nur Kholis

[jagad7360@gmail.com](mailto:jagad7360@gmail.com)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Edy Kusnadi

[edyk1134@unars.ac.id](mailto:edyk1134@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Randika Fandiyanto

[randika@unars.ac.id](mailto:randika@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Human resource management is a field of management that specializes in studying the relationship and role of humans in organizations, facing the current of globalization, human resources are very dominant in playing a role in organizational activities and activities, human resources are also seen as the most valuable asset and have a very important role. In the survival of the organization, the purpose of this study is to analyze and test, the effect of ASN Training and Competence on ASN Performance through ASN Work Discipline as an Intervening Variable at the Department of Agriculture and Food Security in Bondowoso Regency. Bondowoso district. The sampling method was determined by non-probability sampling. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).*

*The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, indicate that Education and Training has a significant effect on work discipline, Competence has a negative but not significant effect on work discipline, Education and training has a negative but not significant effect on ASN Performance, Competence has a significant positive but not significant effect on ASN Performance, Work discipline has a significant positive effect on the performance of ASN. The results of the indirect effect hypothesis test show that Training and Education on ASN Performance, through work discipline, has a significant positive effect, Competence on ASN Performance through work discipline has a negative but not significant effect.*

*Keywords: Training, Competence, Work Discipline, ASN Performance*

**1. PENDAHULUAN**

Dinas pertanian adalah dinas yang sangat banyak menyerap tenaga kerja 60,66%, baik dari sektor pertanian tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, sektor perikanan, peternakan dan kehutan. Adapun masyarakat yang bekerja didalamnya yaitu, (14,48%) pada sektor perdagangan, (8,65%) industri pengolaan, dan pada jasa kemasyarakatan sebesar (7,56%) dan pada sektor lainnya dapat menyerap tenaga kerja kebawah sebesar 5%. Hal ini dapat membuktikan jika bahwa didalam sektor pertanian ini sangat banyak menyerap tenaga kerja sehingga kompetensi para ASN

(Aparatur Sipil Negara) akan sangat besar dan menarik untuk diteliti agar bisa dilihat dan mampu untuk ditindak lanjuti, sampai saat ini pun sektor pertanian masih menjadi prioritas utama yang harus terus di tingkatkan sebagai potensi unggulan daerah, mengingat Bondowoso adalah kabupaten yang tidak punya kekayaan laut, dan hampir semua penduduknya bergantung pada tanah dan pegunungan untuk di jadikan lahan dalam memenuhi kebutuhan, namun kurangnya pendidikan dan pelatihan akan mengakibatkan kurangnya kedisiplinan terhadap ASN, hal ini dapat menjadi persoalan yang sangat serius dan akan sangat

berdampak negatif terhadap kinerja maupun terhadap persoalan lainnya pada dinas pertanian kabupaten Bondowoso.

## 2. LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam tercapainya keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia akan terwujud dalam karya, kreativitas, dan efektivitas kinerja dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, sebab sumberdaya manusia merupakan faktor penting.

Bangun (2012:6) "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan serta pemisahan tenaga kerja agar mencapai tujuan organisasi".

### Pendidikan dan Pelatihan

Sedarmayanti (2016:60) Mengemukakan bahwa "pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang lebih bersifat filosofis dan teoritis". Pendidikan lebih banyak mengandung conceptual skills dan sangat diperlukan untuk seorang manajerial dibanding technical skills.

Sedarmayanti (2016:59) yaitu "merupakan proses unruk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek)".

Rae dalam Sofyandi (2013:131):

- 1) Isi pelatihan, yaitu materi yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan dinas pertanian sekaligus up to date.
- 2) Metode pelatihan, merupakan cara untuk peserta bisa lebih mudah memahami tugas dan tupoksi pekerjaannya.
- 3) Keterampilan instruktur, adalah metode yang diberikan dalam menyampaikan materi dapat memberikan rangsangan terhadap peserta didalamnya.
- 4) Waktu pelatihan, ialah waktu yang diberikan terhadap instruktur saat menyampaikan materi yang diberikan sekaligus memastikan para peserta paham akan materi yang disampaikan.
- 5) Fasilitas pelatihan, merupakan fasilitas yang diberikan terhadap peserta dapat mempermudah peserta dalam memahami materi yang diberikan sekaligus penguasaan instruktur dalam forum pelatihan.

### Kompetensi

Wibowo (2016:271) mendefinisikan bahwa "Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan dan keahlian sekaligus sikap" Menurut

Sinambela (2017:204) "Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, serta keterampilan,

sikap dan apresiasi yang diperlukan agar dapat menunjang keberhasilan” Indikator dalam penelitian ini berdasarkan pada teori yang dikemukakan

Sutrisno (2017:204-205) untuk mengukur Kompetensi pegawai diantaranya:

1. Motif (morives), yaitu pegawai yang diharuskan untuk konsisten dalam melaksanakan tanggung jawab dan mampu mengimplementasikan pengetahuannya agar menghasilkan output sesuai yang diharapkan dinas pertanian.
2. Sifat ciri (raits), adalah karakter seorang pegawai yang diharuskan mempunyai keteguhan mental agar bisa melakukan komunikasi yang baik dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.
3. Konsep diri (self concept), adalah sikap dan nilai-nilai yang harus dimiliki seorang pegawai dinas pertanian baik di internal kantor ataupun di eksternal hal itu menjadi penilaian tersendiri bagi seorang pimpinan ataupun rekan kerja.
4. Pengetahuan (knowledge), merupakan sebuah keharusan yang harus dimiliki seorang pegawai agar paham terhadap tupoksi dan pekerjaan yang diberikan.
5. Keterampilan (skills), merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi baik secara fisik ataupun non fisik (mental).

### Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:235) “Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen guna memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Menurut Hasibuan (2011:193) “Disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Hasibuan (2014:194), indikator disiplin kerja meliputi:

1. Mematuhi aturan, pegawai wajib mematuhi aturan seperti memakai seragam dengan rapi, menggunakan identitas dan izin apabila tidak bisa masuk kerja, hal itu menjadi cerminan dan tingginya tingkat disiplin kerja.
2. Penggunaan waktu, pegawai diharuskan untuk hadir tepat waktu dan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditargetkan oleh dinas pertanian.
3. Tanggung jawab, pegawai harus senantiasa mampu menyelesaikan tanggung jawabnya yang diberikan oleh dinas pertanian, semakin cepat menyelesaikan tanggung jawab semakin tinggi tingkat kedisiplinan.
4. Tingkat absensi, pegawai diharuskan untuk hadir dan aktif dalam kegiatan apapun yang ada di dinas pertanian.

### Kinerja ASN

Menurut Sedarmayanti (2016:284) “kinerja memiliki arti yaitu sebuah hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu organisasi maupun lembaga sesuai dengan wewenang kemampuan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak tedapat melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Kasmir (2016:182) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Indikator Kinerja pegawai menurut Bangun (2012:234) adalah sebagai berikut:

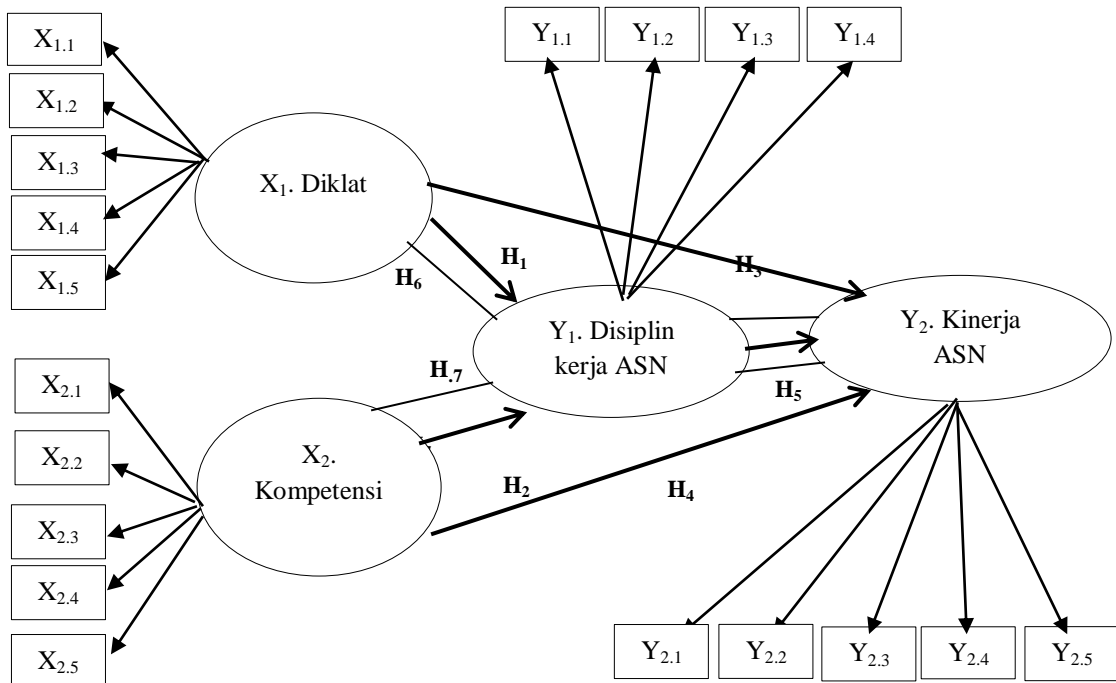
1. Jumlah pekerjaan, pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan segala bentuk yang menjadi target pada kantor dinas pertanian baik individu ataupun kelompok, sebab hal itu merupakan suatu bentuk kinerja yang baik.
2. Kualitas pekerjaan, sangat diprioritaskan oleh dinas pertanian, hal itu merupakan standart bagi pegawai guna mengetahui kinerja yang baik dari seorang pegawai.

3. Ketepatan waktu, adalah pemanfaatan waktu yang maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan agar tidak menjadi kendaai bagi pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran, dalam konteks ini yaitu apabila tingkat kehadiran pegawai dibawah standart kerja bisa dipastikan seorang pegawai tidak akan mampu memberikan kontribusi yang maksimal.
5. Kemampuan bekerja sama, adalah keterlibatan seluruh pegawai untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh dinas pertanian.

### **Kerangka Konsep**

Menurut (Sugiyono, 2018:60) “Kerangka konseptual adalah sintesa mengenai hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan”. Dari penjelasan latar belakang dan tinjauan pustaka, maka bisa dilihat antara hubungan dari variabel bebas Diklat (X1), Kompetensi (X2), sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja ASN (Y2) dengan variabel intervening yang digunakan adalah Disiplin ASN (Y1). Sehingga untuk lebih jelasnya ditunjukkan kerangka konseptual pada gambar 1 dibawah ini

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



**Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan” (Sugiyono, 2014:134).

H<sub>1</sub> :Diklat berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja ASN

H<sub>2</sub> : Kompetensi berpengaruh terhadap Disiplin kerja ASN

H<sub>3</sub> : Diklat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN

H<sub>4</sub>: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN

H<sub>5</sub> : Disiplin kerja ASN berpengaruh terhadap Kinerja ASN

H<sub>6</sub> : Diklat berpengaruh terhadap Kinerja ASN melalui Disiplin kerja ASN

H<sub>7</sub> : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja ASN melalui Disiplin kerja ASN

**3. METODE PENELITIAN**  
**Rancangan Penelitian**

Sugiyono (2018:60) mengatakan “Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Sugiyono (2018:147) “Metode deskriptif merupakan metode untuk menganalisis sebuah data dengan

cara mendeskripsikan ataupun menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku terhadap umum ataupun generalisasi”.

Sugiyono (2018:13) “Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian”.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian di Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso jl Matrip No. 1, Nangkaan Timur, Kec. Bondowoso, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur 68215 dan waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan Maret sampai dengan Mei 2022.

### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018:80). Berpendapat bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasi yang dipilih oleh peneliti meliputi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso dengan jumlah ASN yang aktif pada tahun 2021 / 2022 adalah sebanyak 33 orang.

Sugiyono (2018:81). Mengemukakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sugiyono (2018:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih meliputi Aparatur Sipil di Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso dengan seluruh jumlah ASN yang aktif pada tahun 2021/2022 adalah sebanyak 33 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah faktor yang sangat penting, penghitungan yang didapatkan dari data yang diperoleh dalam penelitian. Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi
- 2) Studi Pustaka
- 3) Wawancara
- 4) Angket (Kuesioner)
- 5) Dokumentasi

### Metode Analisis Data

Analisis ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengolah, menyajikan dan menginterpretasi data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah ASN Dinas Pertanian dan Ketahanan

Pangan Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 33 orang.

### Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dalam penelitian ini dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk mengukur nilai AVE (Average Variance Extracted) dan mengukur nilai outer loading.

Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen adalah mengkorelasikan dengan cara menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 pada sebuah penelitian, dan apabila nilai AVE sudah memenuhi nilai 0,5 maka indikator pada penelitian tersebut sudah dapat dikatakan valid dikarenakan telah memenuhi nilai AVE”. Valid berarti sudah memperlihatkan bahwa derajat ketepatan pada suatu data yang sesungguhnya terjadi pada objek terhadap data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas terhadap daftar pertanyaan pada kuesioner juga dilakukan untuk mengukur seberapa cermat instrument tersebut berfungsi sebagai alat ukur. Penelitian ini menetapkan nilai outer loading sebesar 0,7 dan nilai AVE yang harus terpenuhi minimal diatas 0,5

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dimaksud untuk mengetahui adanya konsistensi dengan alat ukur dalam penggunaannya, sering kali suatu peneliti menggunakan koefisien alpha (ditulis dalam simbol  $\alpha$ ), atau bisa juga disebut dengan *Cronbach's Alpha*.

Arikunto (2013:154) berpendapat bahwa “Reliabilitas merupakan suatu instrument yang bisa dipercaya untuk digunakan sebagai alat dalam mengumpulkan data sebab instrument tersebut sudah mampu dikatakan baik. Instrumen suda dapat dikatakan dipercaya atau yang reliable sudah dapat menghasilkan data yang tidak bisa lagi diragukan”. Pengambilan kesimpulan nilai Cronbach's Alpha mampu dijelaskan, apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$ , dapat diartikan reliabel. Apabila nilai Cronbach's Alpha  $< 0,70$  hasilnya tidak reliabel. Nilai Cronbach's Alpha yang didapatkan dari data tersebut melalui bantuan program Smart PLS 3.0.

### Uji Asumsi Klasik

Widardjono (2013:73), berpendapat bahwa “Uji asumsi klasik terdiri dari lima yaang terbagi dengam, uji normalitas, uji liniaritas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas”. Penelitian ini juga menggunakan dua uji yaitu uji normalitas multikolinieritas dan uji multikolinieritas, sekaligus menggunakan program partial least square Smart PLS 3.0.

### Uji Multikolinieritas

Ghozali (2013:77) berpendapat bahwa “Uji multikolinieritas yaitu bertujuan agar menguji apakah model regresi yang ditemukan terdapat adanya korelasi antar variabel bebas. “Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai cut off yang dipakai

apabila tolerance lebih dari 10 dan VIF yang ditetapkan kurang dari 10”

Ghozali dan Ratmono, (2013:80). berpendapat bahwa, Pengujian multikolinieritas juga dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas, dan untuk mengetahui nilai Variance Inflation Factor (VIF). Penelitian ini juga menggunakan program Smart PLS 3.0 untuk melakukan uji multikolinieritas dengan menetapkan nilai VIF < 5 maka dapat dikatakan tidak terjadi pelanggaran pada asumsi klasik “Multikolinieritas”.

### Uji Normalitas

Ghozali (2013:165) berpendapat bahwa “Uji normalitas yaitu bertujuan agar mengetahui apakah pada masing-masing variabel dapat berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas diperlukan agar melakukan pengujian-pengujian pada variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikut distribusi normal. Data ini bisa dikatakan layak apabila dalam persamaan structural tersebut tidak menjauhi nilai tengah, data tersebut sudah dapat diartikan tidak normal karena sudah melanggar normalitas. Uji ini juga menggunakan program Smart PLS 3.0 agar melakukan uji pada nilai Excess Kurtosis atau Sweakness. Penelitian ini menggunakan nilai tengah atau median - 2,58 hingga 2,58.

### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Menurut Ghozali (2013:98) berpendapat bahwa “Uji goodness of fit” dilakukan untuk bertujuan

melihat fit indeks dari sebuah hasil sampel agar mengetahui dari pengaruh kelayakan model”. Uji ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah data dari sampel sudah mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atau tidak. Uji Goodness of fit (GOF) juga menggunakan program smart PLS 3.0 untuk melakukan uji GOF dengan tiga ukuran fit yaitu berbentuk SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), Chi-Square dan NFI (Normed Fit Index), bentuk tersebut dapat dikatakan fit apabila konsep model struktural yang digunakan sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Kategori fit model yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

- Nilai SRMR < 0,09 maka dinyatakan fit
- Chi-Square* memiliki nilai kecil maka dinyatakan fit
- Nilai NFI > 0,5 (mendekati angka 1) dinyatakan fit

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel endogen. secara simultan mampu menjelaskan variabel eksogen.

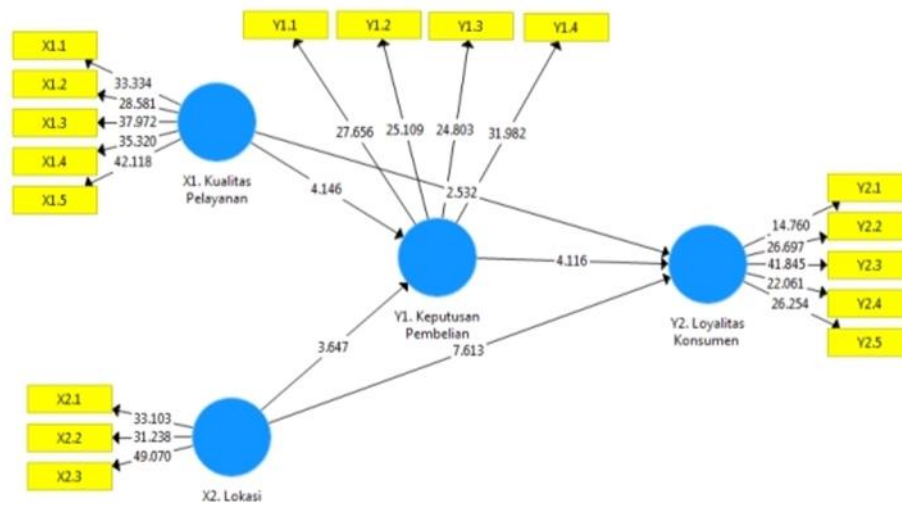
Ghozali (2018:97) berpendapat bahwa “Uji koefisien determinasi secara umum adalah analisis untuk mengukur persamaan struktural dengan cara melihat nilai R-square”. Uji pada peneliti ini akan mengetahui seberapa besar perubahan nilai R-square sehingga bisa digunakan untuk melakukan penilaian besar dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.



**Analisis Persamaan Struktural (inner model)**

Widarjono (2015:276) berpendapat bahwa “Analisis persamaan struktural adalah model yang menjelaskan persoalan pengaruh variabel latin independen

terhadap variabel latin dependen”. Hasil analisis terhadap penelitian ini menggunakan analisis bootstrapping melalui program Smart PLS 3.0, sehingga bagian output analisis bootstrapping dapat menggunakan dua sistem yaitu Path Coefficient dan Specific Indirect Effects.



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural

**Pembahasan.**

**1. Pengaruh Diklat Terhadap Disiplin kerja**

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Diklat ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja ( $Y_1$ ) dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,575) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Dapat disimpulkan  **$H_1$  diterima**, jika Pendidikan dan pelatihan (Diklat) meningkat maka Disiplin kerja juga akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Pendidikan dan Pelatihan menurun maka Disiplin kerja juga akan menurun. Dalam penelitian ini Diklat mempunyai 5 indikator diantaranya meliputi Isi Pelatihan, metode pelatihan,

keterampilan instruktur, waktu pelatihan dan fasilitas pelatihan. Indikator tersebut adalah cara untuk melakukan tolak ukur dalam memberikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) agar tercipta pegawai yang tingkat kedisiplinannya tinggi, karena pendidikan dan pelatihan berpengaruh cukup besar pada umumnya, turunya tingkat kedisiplinan seorang pegawai seringkali dipicu oleh kurangnya Pendidikan dan pelatihan hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Herniawati (2020).

## 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,209) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,158 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Disiplin kerja (Y1), dengan demikian Hipotesis ke 2 ditolak. Berdasarkan pengujian dapat disimpulkan bahwa meningkatnya Kompetensi ASN tidak mempengaruhi meningkatnya Disiplin kerja. Pada penelitian ini Kompetensi ASN menggambarkan bagaimana tingginya tingkat kompetensi memberikan pengaruh yang negatif sehingga perlu adanya waktu untuk kompetensi bisa mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Astarina (2018)

## 3. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja ASN

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,005) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,642 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Diklat (X1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (Y2) dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka meningkatnya Diklat tidak mempengaruhi kenaikan Kinerja ASN. Pada penelitian ini Diklat menggambarkan tentang bagaimana Pendidikan dan Pelatihan dapat memberikan pengetahuan, pengalaman, dan pengawasan

sehingga hal tersebut akan berdampak terhadap peningkatan Kinerja ASN. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Nur Uswanto (2017).

## 4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN

Hasil uji hipotesis ke empat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,442) dengan nilai *p value* yaitu sebesar 0,081 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (Y2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan meningkatnya Kompetensi tidak dapat meningkatkan Kinerja ASN. Pada penelitian ini menggambarkan bahwa meningkatnya kompetensi tidak terlalu berpengaruh terhadap Kinerja ASN sehingga memerlukan waktu untuk bagaimana kompetensi berpengaruh lebih signifikan lagi terhadap Kinerja ASN. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Nabila Mutiasari (2014).

## 5. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja ASN

Hasil uji hipotesis yang ke lima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,893) dengan nilai *p value* yaitu 0,000 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (Y1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN (Y2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat

disimpulkan bahwa jika Disiplin kerja meningkat maka Kinerja ASN akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka Kinerja ASN juga akan menurun. Disiplin kerja dapat diukur dengan mematuhi aturan, penggunaan waktu, tanggung jawab dan tingkat absensi pegawai. Hal tersebut merupakan indikator utama dari tingkat disiplin kerja seorang pegawai. Oleh karena itu peningkatan kedisiplinan seorang pegawai akan sangat berpengaruh terhadap Kinerja ASN. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Herdinawan (2018).

#### 6. Pengaruh Diklat terhadap Kinerja ASN melalui Disiplin kerja

Hasil uji hipotesis yang ke enam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,513) dengan nilai *p value* yaitu 0,000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Diklat (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja ASN (Y<sub>2</sub>) melalui Disiplin kerja (Y<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan bagian sangat penting dalam membentuk Kinerja ASN yang baik melalui Disiplin kerja yang terbukti berpengaruh secara signifikan, sehingga para pegawai mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap Dinas Pertanian dan Kebutuhan Pangan Kabupaten Bondowoso. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian terdahulu Herniawati (2020) dan Herdinawan (2018).

#### 7. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Melalui Disiplin kerja

Hasil uji hipotesis yang ke tujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,187) dengan nilai *p value* yaitu 0,213 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja ASN (Y<sub>2</sub>) melalui disiplin kerja (Y<sub>1</sub>) berpengaruh negatif namun tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak**. Kompetensi adalah komponen sangat penting untuk meningkatkan Kinerja yang baik, sehingga jika pegawai meningkat maka akan berdampak baik dan mampu mencapai target yang sudah ditetapkan oleh Dinas Pertanian dan Kebutuhan Pangan kabupaten Bondowoso. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian terdahulu oleh Astarina (2019) dan Herdinawan (2018).

#### 5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Diklat berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja, (H<sub>1</sub> diterima).
2. Kompetensi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Disiplin kerja, (H<sub>2</sub> ditolak)

3. Diklat berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN, (H<sub>3</sub> ditolak)
  4. Kompetensi berpengaruh signifikan positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN, (H<sub>4</sub> ditolak)
  5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN, (H<sub>5</sub> diterima)
  6. Diklat terhadap Kinerja ASN melalui Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif (H<sub>6</sub> diterima)
  7. Kompetensi terhadap kinerja ASN melalui Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan (H<sub>7</sub> ditolak)
- a) Berorientasi pada hasil yang lebih kecil dari pada nilai indikatornya, perlu meningkatkan Diklat dengan cara  $X_{1,1}$ , memberikan program pelatihan sesuai yang dibutuhkan Dinas Pertanian dan ketahanan pangan
  - b) Perlu meningkatkan Kompetensi dengan cara meningkatkan pada  $X_{2,2}$ , yang memberikan hasil lebih rendah dari nilai indikatornya, yaitu dalam menguasai diri sendiri sekaligus berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada dinas tersebut.
  - c) Perlu meningkatkan disiplin kerja dengan cara meningkatkan  $Y_{1,2}$  yaitu dalam penggunaan waktu secara efektif agar lebih cepat dan sesuai dengan target perusahaan, karena hasil lebih rendah dari pada nilai indikatornya
  - d) Perlu meningkatkan Kinerja dengan cara meningkatkan  $Y_{2,2}$ , berorientasi pada nilai yang lebih rendah dari nilai indikatornya maka diharapkan didalamnya bisa melakukan pekerjaan lebih teliti dan sesuai dengan SOP perusahaan.

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

### 1. Bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

Bagi kepala dinas Pertanian dan Kebutuhan Pangan Kabupaten Bondowoso diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan petunjuk dan tolak ukur guna untuk meningkatkan kinerja didalamnya, peneliti mengusulkan beberapa saran untuk dijadikan masukan yang bermanfaat bagi Dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Bondowoso.

### 2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas diharapkan dapat menjadi acuan dan dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia, yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Diklat, Kompetensi, dan Disiplin kerja dalam peningkatan kinerja.

### 3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta Bhineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga. Graha Ilmu.
- Ghozali & Ratmono, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Mangkunegara, A.A. AP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda
- Sedarmayanti, S 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyandi, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widarjono, 2015. *Analisis Multivariat Terapan*. Yogyakarta: Penerbit UPP STIM YKPN.
- \_\_\_\_\_.2013. *Ekonometrika: Pengantar Aplikasinya*. Jakarta: Ekonosia.