

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SITUBONDO

Eka Yuli Anitasari
eka.dispdikjbr@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Randika Fandiyanto
randika@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Hendra Syahputra
hendrasyahputra@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Abstract

The research was conducted with the aim of knowing the relationship between the level of education and training variables (X1) based on the performance (Y2) of ASN employees. The results of the M Test show that the relationship between variables X1 (Education and Training) and X2 (Discipline) is not related to each other in influencing Y1 (Job Satisfaction) or Y2 (Performance). The P value of the influence of Education and Training (X1) on job satisfaction (Y1) is 0.000, meaning this value is below 5% and the Original Sample value is Positive. Which means that Education and Training (X1) positively and significantly influence job satisfaction (Y1) (H1 Accepted). Therefore, education and training (X1) is a form of appreciation that is needed and needed by ASN employees.

Keywords: Education and training, Discipline, ASN Performance.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan dan Pelatihan merupakan hal penting bagi pegawai dalam instansi. Bahwa pelatihan yang didapatkan sangat berpengaruh dengan latar pendidikan yang dimiliki pegawai. Pendidikan merupakan dasar dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai. Dengan melalui pendidikan dan pelatihan dapat mengembangkan karir dan menambah ilmu pengetahuan pegawai. Selain itu, mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat menambah hubungan pertemanan dari berbagai instansi. Dalam mengikuti pelatihan dapat melatih pegawai untuk tampil berani menyampaikan tentang yang didiskusikan saat mengikuti pelatihan.

Pendidikan dan Pelatihan secara rutin dilakukan setiap ada

kegiatan seperti Kurikulum Merdeka Belajar, Literasi Numerasi. Dengan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat diserap dan dapat dipelajari untuk dapat dicontohkan dan disampaikan kepada siswa siswi di masing-masing sekolah seluruh kecamatan di Situbondo. Karena dengan diskusi dan praktek dapat menambah wawasan pegawai. Pendidikan dan pelatihan sama dengan mengikuti bimbingan teknis atau diklat dalam instansi. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan dan menjadikan diri menjadi tampil percaya diri dan lebih mampu menyampaikan apa yang telah diterima dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan pandangan oleh Umiyati, dkk.

Pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada kinerja ASN. Semakin pegawai tersebut aktif dalam pekerjaan dan mengikuti sesuai aturan dan prosedur, maka semakin baik kinerja ASN yang diperoleh pegawai. Kinerja ASN dinilai oleh Kepala Instansi. Hubungan antara Kepala Instansi dan pegawai sangat berkaitan dikarenakan Pimpinan yang menilai kinerja ASN. Dalam tata tertib pengelolaan pegawai dapat dilakukan setiap saat dilakukan pembinaan pegawai, jika terdapat pegawai yang lalai atau terdapat pegawai yang sering terlambat atau tidak masuk dalam kedinasan. Jika pegawai mendapatkan kinerja yang baik, maka sangat berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja;
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja;
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi keturunan

maupun lingkungan serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya.

Ditinjau dari segi sifat terhadap kemampuan yang dimiliki, sumber daya manusia dibedakan menjadi dua yakni ;

a. Sumber daya fisik

Manusia sebagai sumber daya fisik mengacu pada kemampuan manusia untuk berbagai bidang menggunakan energi yang tersimpan di dalam ototnya. Misalnya dalam bidang jenis perindustrian di Indonesia, transportasi, perkebunan, perikanan, perhutanan, dan peternakan.

b. Sumber daya mental

Manusia sebagai sumber daya mental mengacu pada kemampuan manusia untuk berpikir. Kemampuan berpikir yang menjadi hal penting karena sebagai landasan utama bagi kebudayaan.

Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi dari Sumber Daya Manusia (SDM) ini diantaranya :

a. Sebagai Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan seluruh penduduk yang mempunyai usia produktif. Tenaga kerja memiliki suatu kemampuan untuk memberikan jasa tiap satuan waktu yang berguna dalam menghasilkan produk berupa barang jasa dapat bermanfaat bagi diri sendiri serta orang lain.

b. Sebagai Tenaga Ahli

Sumber daya manusia mampu berfungsi sesuai bidang dan kemampuannya. Salah satunya sebagai tenaga ahli bagi sebuah perusahaan dan negara.

- c. Sebagai Pemimpin
Sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas lebih besar dengan skill dan pengalaman yang mumpuni dapat berfungsi yakni sebagai pemimpin bagi suatu golongan, perusahaan serta organisasi.
- d. Sebagai Tenaga Usahawan
Sumber daya manusia mampu menjadi tenaga usahawan, yang dapat melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan kemandirian dalam rangka menciptakan sebuah produk baru yang bermanfaat bagi orang banyak dan lingkungannya bahkan dunia.
- e. Berfungsi dalam Pengembangan IPTEK
Sumber daya manusia mempunyai fungsi utama dalam penemuan serta pengembangan ilmu sehingga mampu digunakan untuk kemajuan diri sendiri, lingkungan, serta orang lain termasuk perusahaan ataupun organisasi.

Pendidikan dan Pelatihan **Pengertian**

Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan ketrampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat.

- a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Siprianus Y. Baptista, 2019)
Pengertian Pendidikan dalam konteks Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah Pendidikan dan Pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (Pendidikan dan Pelatihan). Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015) “Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”. Pendidikan dalam arti luas adalah upaya sadar manusia untuk membuat perubahan dan perkembangan agar kehidupan menjadi lebih baik dan lebih maju, sedangkan dalam arti sempit pendidikan merupakan seluruh kegiatan yang direncanakan secara teratur dan terarah di lembaga pendidikan sekolah (Suhartono, 2009). Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012) disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.
- b. Pengertian Pelatihan Menurut Suwatno (2011) Pelatihan berarti perubahan sistematis atau

knowledge, skill, attitude, dan behavior terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

- c. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015) Pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai. Menurut Mondy (2009) “Pelatihan (*training*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi”.
- d. Menurut Hardjanto (2010) Pelatihan adalah bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Hasibuan (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu:

- a. Peserta
Peserta pendidikan dan pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti pendidikan dasarnya, pengalaman

kerjanya, usianya dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

- b. Pelatih/Instruktur
Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau *teaching skill*-nya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.
- c. Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan
Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk pendidikan dan pelatihan itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, mesin-mesin yang akan dipergunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pendidikan dan pelatihan.
- d. Kurikulum
Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkan yang tepat sangat sulit.
- e. Dana Pendidikan dan Pelatihan
Dana yang tersedia untuk pendidikan dan pelatihan sangat

terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

Indikator

a. Pengembangan Minat

Minat adalah suatu keadaan atau kecenderungan yang tetap untuk tertarik, mengenang dan memperhatikan terhadap suatu rasa, bidang, aktivitas atau kegiatan dengan keinginan untuk mengetahui dan memperhatikan disertai dengan perasaan senang dan konsisten. Minat dapat menimbulkan semangat dalam melakukan kegiatan agar tujuan dapat tercapai. Minat yang besar terhadap sesuatu merupakan modal yang besar artinya untuk mencapai tujuan yang diminati. Menurut Poerwadarminto (1985), secara etimologi dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, minat diartikan sebagai perhatian, kesukaan (kecenderungan) kepada sesuatu keinginan. Minat adalah rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat dapat timbul dengan sendirinya, ditandai dengan adanya rasa suka terhadap sesuatu.

b. Pemahaman

Pengertian Pemahaman adalah keterampilan dan kemampuan intelektual menjadi tuntutan di sekolah maupun perguruan tinggi adalah keterlibatan pemahaman. Artinya, ketika siswa atau

mahasiswa dihadapkan pada komunikasi, diharapkan mengetahui apa yang sedang dikomunikasikan dan dapat menggunakan ide-ide yang terkandung di dalamnya (Kuswana, 2012:43).

c. Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut para ahli :

- 1) menurut Prof. Dr. Imam Barnadib, Pendidikan adalah usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau kemajuan yang lebih baik.
- 2) menurut M.J Langeveld, Pendidikan adalah suatu usaha dalam menolong anak untuk melakukan tugas-tugas hidupnya, agar mandiri dan bertanggung jawab secara susila.
- 3) menurut Ahmad D. Marimba dan Mahmud (2012), Pengertian pendidikan adalah bimbingan jasmani dan rohani untuk membentuk kepribadian utama, membimbing ketrampilan jasmaniah dan rohaniah sebagai perilaku nyata yang bermanfaat pada kehidupan siswa di masyarakat.
- 4) menurut UU Nomor 20 Tahun 2003, Definisi pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,

kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dapat disimpulkan bahwa Pendidikan adalah pengetahuan, keterampilan, sikap dan kebiasaan yang diajarkan oleh seorang pengajar ke peserta didik agar peserta didik memiliki kecerdasan, akhlak yang baik, kepribadian serta keterampilan yang berguna bagi diri sendiri, bangsa dan orang-orang disekitarnya.

d. Analisa

Analisis atau analisa adalah suatu usaha yang dilakukan dengan metode tertentu untuk mengamati sesuatu secara detail. Istilah ini kerap digunakan dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan, baik ilmu bahasa, ilmu alam, maupun ilmu sosial.

Disiplin Pengertian

Dari segi kata, disiplin berasal dari bahasa latin yaitu "*Discere*" yang artinya belajar. Yang jika diartikan lebih lanjut dari kata dasar "*Discipline*", maka maknanya adalah latihan atau pendidikan dalam pengembangan harkat, spiritualitas, dan kepribadian. Pengertian disiplin juga dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya Suharsimi Arikunto (1980:114) dikutip dari Jurnal UNY karya Rahayu, menerangkan bahwa disiplin adalah suatu kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib didorong oleh adanya

kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari luar.

Menurut Bejo Siswanto (2005:291), disiplin adalah suatu sikap menghargai dan menghormati, serta patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, baik aturan yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kemudian, menurut Malayu S.P Hasibulan, pengertian disiplin diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan penuturan di atas, bisa disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap kesadaran dan kepatuhan dalam menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku tanpa adanya paksaan dari luar.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin :

Kedisiplinan tiap individu berbeda antara satu dengan lainnya, terdapat dua faktor yang mempengaruhi hal tersebut diantaranya :

a. Faktor intern

Faktor intern adalah faktor yang terdapat dalam diri individu itu sendiri, faktor intern tersebut antara lain :

1) Faktor Pembawaan

Menurut aliran nativisme bahwa nasib seseorang itu sebagian besar berpusat pada pembawaannya, sedangkan pengaruh lingkungan hidupnya

sedikit. Perkembangan baik buruk seseorang sepenuhnya bergantung pada pembawaannya. Pendapat ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan orang berdisiplin adalah pembawaan yang merupakan warisan atau keturunan.

2) Faktor Kesadaran

Kesadaran adalah sesuatu yang telah dikerjakan atas hati yang terbuka dan pikiran yang telah terbuka. Disiplin mudah dilakukan, jika timbul kesadaran individu tersebut untuk selalu berbuat sesuai aturan dan tanpa ada paksaan. Hal tersebut menunjukkan jika seseorang memiliki kesadaran untuk melaksanakan disiplin maka dia pun akan melaksanakannya.

3) Faktor Minat dan Motivasi

Minat adalah suatu perangkat berbagai perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut dan kecenderungan lain yang dapat mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat muncul dari dalam diri individu tersebut. Semakin baik lingkungannya maka minat yang timbul semakin baik. Sedangkan motivasi adalah suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi diberikan dari satu orang pada orang lain, dan sangat berpengaruh besar apabila motivasi tersebut

datang dari orang yang dianggap spesial menurut seseorang yang mendapatkan motivasi. Dalam berdisiplin, minat dan motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan keinginan yang ada dalam diri seseorang.

Apabila minat dan motivasi seseorang dalam berdisiplin sangat kuat maka individu tersebut akan berperilaku disiplin tanpa menunggu dorongan dari luar. Ketika seseorang mendapatkan motivasi dan dorongan psikis tentu dia akan memiliki semangat dan kekuatan yang lebih, sebaliknya apabila keyakinan seseorang minim, maka dia tidak akan mempunyai kekuatan yang lebih. Pikiran dan perhatian seseorang tersebut akan lebih banyak mengarah pada hal yang negatif saja, sehingga akan menjadi tidak bersemangat dalam menjalankan tugas.

4) Faktor Pengaruh Pola Pikir

Pola pikir dalam diri seseorang yang telah ada terlebih dulu sebelum tertuang dalam perbuatan sangat berpengaruh dalam melakukan suatu kehendak atau keinginan. Jika seseorang mulai berpikir akan pentingnya disiplin maka ia akan melakukannya.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern adalah faktor yang timbul dari luar diri seseorang. Faktor ekstern tersebut adalah:

1) Contoh atau Teladan

Contoh atau teladan adalah perbuatan dan tindakan sehari-hari dari seseorang yang berpengaruh. Dalam Al-Quran juga telah digambarkan tentang suri tauladan yang patut kita ikuti sebagaimana yang tercantum dalam surat al-Ahzab ayat 21

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.”(QS. Al- Ahzab:21).

Berdasarkan firman Allah di atas jelas bahwa Rasulullah merupakan cermin yang paling jelas bagi manusia yang mengharapkan pertolongan dan ridho dari Allah SWT. selama hidup di dunia dan di akhirat kelak. Selain Rasulullah, terdapat juga cerminan yang patut kita cermati terutama bagi kehidupan seorang anak yaitu orang tua. Sehingga tidak salah jika Rasulullah menggambarkan bahwa anak terlahir dalam kondisi *fitrah* atau suci, maka orang tua-lah yang menjadi lingkungan pertama yang akan membentuk pendidikan beragama atau berakhlak, baik itu akhlak Yahudi, Nasrani atau Majusi.

2) Nasehat Memberikan

Nasehat yang baik menjadikan seseorang untuk berbuat yang

lebih teratur dari perbuatan yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan demikian seseorang akan melatih dirinya untuk disiplin sesuai dengan nasehat yang sudah diterimanya.

3) Latihan

Latihan melakukan sesuatu dengan penuh disiplin yang baik dapat dilakukan sejak kecil dan terus-menerus menjadikannya terbiasa, hal disiplin yang ada pada seseorang selain berasal dari pembawaan, dapat dikembangkan melalui latihan secara terus menerus.

4) Lingkungan

Menurut F. Patty dalam bukunya Baharuddin yang berjudul *Psikologi Pendidikan* menjelaskan bahwa: Lingkungan merupakan sesuatu yang mengelilingi individu di dalam hidupnya, baik dalam bentuk lingkungan fisik seperti orangtua, rumah, kawan bermain, dan masyarakat sekitar maupun dalam bentuk lingkungan psikologis seperti perasaan-perasaan yang dialami, cita-cita, persoalan-persoalan yang dihadapi dan sebagainya. Salah satu faktor yang menunjang keberhasilan pendidikan adalah lingkungan, begitupun disiplin. Misal di lingkungan organisasi, dalam kesehariannya anggota organisasi terbiasa melakukan kegiatan yang tertib dan teratur karena lingkungan yang

mendukung dan memaksanya untuk disiplin.

- 5) Pengaruh Kelompok Pembawaan dari latihan sangat berpengaruh dalam kedisiplinan, perubahan dari lahir yang ditunjang latihan bisa dikembangkan jika terpengaruh oleh suatu kelompok yang berdisiplin. Pembawaan yang baik ditunjang dengan latihan yang baik, dapat menjadi buruk apabila terpengaruh oleh suatu kelompok yang tidak baik, begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kelompok lebih kuat dibanding yang lain, karena tidak dapat dipungkiri bahwa manusia sebagai makhluk sosial dan bersosialisasi merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari.

Indikator Disiplin

- a. Tanggung Jawab dalam setiap tugas yang diberikan

Setiap karyawan tentu memiliki tanggung jawab masing-masing. Sebelum secara tegas diterima sebagai karyawan, tentunya ada kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan mengenai hak dan kewajiban yang perlu dilakukan oleh kedua belah pihak.

- b. Tepat waktu

Ketepatan waktu juga berlaku bagi tugas yang sudah diberikan pada karyawan. Atau dengan kata lain *deadline* yang merupakan salah satu faktor penilaian terhadap kinerja

karyawan. Sebagai karyawan, kamu dituntut untuk dapat mengerjakan sebuah tugas berdasar jangka waktu yang sudah ditentukan.

- c. Ketaatan terhadap jam kerja

Taat terhadap peraturan yang berlaku. Setiap perusahaan memiliki peraturan tertentu yang tidak boleh dilanggar oleh karyawan. Hal ini termasuk ke dalam indikator disiplin kerja yang perlu dipenuhi oleh setiap karyawan. Seperti yang MinCheck singgung di atas kalau peraturan dibuat agar tujuan perusahaan tercapai. Oleh karena itu, tanpa adanya kekompakan dalam ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

- d. Mentaati Peraturan

Taat pada aturan adalah sikap patuh dan konsisten terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam suatu masyarakat. Setiap masyarakat memiliki aturan yang berbeda-beda. Misalnya, dalam sebuah lembaga pendidikan, siswa harus taat pada aturan yang berlaku, seperti jam masuk, memakai seragam, dan disiplin dalam pembelajaran. Di tempat kerja pun, karyawan harus taat pada peraturan tentang absensi kerja, kedisiplinan, dan lain sebagainya.

- e. Tepat Waktu

Tepat waktu diartikan sebagai tindakan mengerjakan apa yang harus kita kerjakan dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Ada beberapa alasan tepat waktu itu penting, diantaranya:

- 1) Tepat waktu melatih diri untuk disiplin dan menjadikan kita orang yang dapat dipercaya.

Orang tepat waktu ialah orang yang dapat mendisiplinkan dirinya sendiri karena mempunyai komitmen yang kuat. Sifat disiplin inilah yang membuat kita dipercaya nantinya;

- 2) Tepat waktu menunjukkan bahwa kita ialah orang yang berdedikasi terhadap apapun yang dikerjakan;
- 3) Tepat waktu melatih diri untuk punya target dan berusaha semaksimal mungkin menepati target tersebut;
- 4) Waktu merupakan hal yang sangat berharga yang tidak dapat diulang. Jika kita tepat waktu, tentunya sudah menghargai waktu yang ada;
- 5) Tepat waktu mengantarkan kita menuju kesuksesan.

Kepuasan kerja **Pengertian**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019,74). Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya.

Ada kesamaan pendapat dan sudut pandang yang berbeda, menurut Afandi (2018,73) sikap kerja atau *job*

satisfaction adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini. Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang diperoleh berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan. Menurut Handoko (2020,193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang dilakukan, perasaan itu terlihat dari perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan karyawan mengenai organisasi atau perusahaan.

Pekerja/karyawan saat ini bukan dinilai sebagai aset sumber daya saja, melainkan bersinggungan bagaimana kaca mata kepemimpinan transformasional yang ingin pekerja sukarela membuat organisasi maju sejalan dengan perkembangan pribadinya. Seperti yang diungkapkan Wibowo (2016,415) bahwa setiap orang yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Manajer perlu memahami yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu, Vecchino (dalam Wibowo,2016,415) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah pemikiran,perasaan, dan

kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Artinya kepuasan kerja amat berkaitan dengan keseluruhan proses mental dan tindakan yang dilakukan oleh karyawan atau personel. Sikap ini mempengaruhi kinerja dan proses psikis terhadap pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan umum, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaan yang dinilai dari perbandingan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima berdasarkan pendapat karyawan yaitu menerima yang berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum.

Faktor Faktor yang mempengaruhi atau Jenis

Menurut Sutrisno (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju. Ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat bekerja.
- c. Gaji/upah. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperoleh.
- d. Perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan

kondisi kerja yang stabil, ini menentukan kepuasan kerja karyawan.

- e. Pengawasan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk berakibat absensi dan *turn over*.
- f. Faktor instrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sulit dan mudah serta kebanggaan terhadap tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- g. Kondisi kerja diantaranya kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunikasi yang lancar. Komunikasi yang tidak terhambat antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyenangi jabatannya. Dalam hal ini kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j. Fasilitas yang memadai, seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Indikator

a. Sikap

Sikap (attitude) merupakan hal utama yang paling terlihat berbeda di setiap masing-masing individu ataupun negara. Tak jarang setiap negara memiliki ciri khas sikapnya masing-masing, sebagai Negara yang mengadopsi budaya timur Indonesia dikenal sebagai warga Negara yang memiliki sikap ramah serta sopan dan santun.

Menurut Sri Utami Rahayuningsih (2008) sikap (attitude) memiliki beberapa poin penting yang harus diuraikan, diantaranya adalah :

- 1) Sikap berorientasi pada respon, dimana sikap merupakan bentuk dari sebuah perasaan yakni perasaan yang mendukung atau memihak (favourable) maupun perasaan yang tidak mendukung pada sebuah objek.
- 2) Sikap berorientasi kepada kesiapan respon seperti sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi pada suatu objek dengan menggunakan cara tertentu. Namun bila dihadapkan pada suatu stimulus yang mungkin menginginkan adanya respon suatu pola perilaku, ataupun kesiapan antisipasi untuk bisa

menyesuaikan diri dari situasi sosial yang sudah dikondisikan.

- 3) Sikap adalah konstelasi atau bagian komponen-komponen kognitif, konatif ataupun afektif yang saling bersinggungan dan berinteraksi untuk saling merasakan, memahami serta memiliki perilaku yang bijak pada suatu objek di lingkungan. Hal ini yang dikatakan oleh orang awam mencoba menempatkan diri di posisi orang lain baik dalam definisi baik dan buruk.

Menurut Jalaluddin Rakhmat (1992) Ada lima pengertian sikap diantaranya :

- 1) Sikap adalah kecenderungan seseorang untuk bertindak, berpikir dan merasa bahwa dirinya paling baik dalam menghadapi objek, ide dan juga situasi ataupun nilai. Sikap bukanlah perilaku menurut Jalaluddin namun kecenderungan untuk perilaku dengan menggunakan metode tertentu saja terhadap objek sikap. Objek sendiri bisa berbentuk apa saja yakni orang, tempat, gagasan, ataupun situasi dalam kelompok.

- 2) Sikap memiliki daya penolong atau motivasi yang bisa dianggap sesuai ataupun tepat. Sikap bukan hanya sekedar rekaman dari kejadian yang sudah dilewati atau sudah berlalu. Tetapi, sikap bisa menentukan apakah orang harus berpihak pada suatu hal ataupun menjadi seseorang yang memiliki sisi minus atau plus dalam diri, selain itu sikap menentukan apa yang disukai, diharapkan, dan diinginkan, serta lebih sering mengesampingkan apa yang tidak diinginkan, dan apa yang harus mereka hindari atau tidak disukai.
 - 3) Sikap cenderung lebih menetap. Berbagai studi menunjukkan sikap politik kelompok cenderung dipertahankan dan jarang mengalami pembahan, karena itulah sikap jarang berubah.
 - 4) Sikap dapat dijadikan bahan evaluatif untuk seseorang, dimana sikap mungkin bisa menjadi hal tersebut bisa menyenangkan ataupun tidak menyenangkan. Karena itulah sikap seringkali membuat seseorang menjadi defere nsif atau lebih terbuka.
 - 5) Sikap seringkali berasal dari pemikiran yang salah paham dimana sikap tidak dibawa sejak lahir namun sikap berasal dari lingkungan dan juga pengalaman seseorang. Bukan hanya dari lahir atau dibawa berdasarkan genetik.
- b. Loyalitas
Loyalitas adalah suatu konsep yang mengacu pada komitmen, kesetiaan dan kepatuhan seseorang terhadap barang, perjanjian, bisnis dan lain-lain. Menurut KBBI, loyalitas adalah kesetiaan atau kepatuhan. Kata loyalitas merupakan adaptasi dari bahasa Perancis yaitu 'Loial', artinya setia. Loyalitas adalah bentuk kesetiaan atau kepatuhan seseorang kepada orang lain, baik individu maupun kelompok (organisasi) yang terlihat melalui sikap atau tindakan.
 - c. Gaji
Gaji adalah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengertian gaji menurut para ahli :
 - 1) Rivai (2009: 360)
Gaji adalah suatu balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan

sebagai konsekuensi kedudukan menjadi karyawan yang telah memberikan kontribusi dan pikiran untuk mencapai suatu tujuan bagi perusahaan.

- 2) Moch Tofik (2010:2)
Gaji adalah seluruh gaji yang dibayarkan oleh suatu perusahaan kepada karyawan. Para manajer, pegawai administrasi, dan pegawai penjualan mendapatkan hasil berupa gaji dari perusahaan yang jumlahnya tetap.
- 3) Handoko
Gaji merupakan suatu pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukan dan sebagai motivasi untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.
- 4) Anwar Prabu Mangkunegara (2008: 85)
Gaji merupakan sebuah uang yang dibayarkan kepada pengawas atau dasar jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan.
- 5) Hariandja (2002)
Gaji adalah salah satu unsur yang sangat penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebab gaji dapat dikatakan sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Dengan gaji yang diberikan

pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat, tekun dan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki secara maksimal.

Menurut Afandi (2018,82) indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Pekerjaan. Isi dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dan memiliki tingka kepuasan;
- b. Upah/Gaji. Jumlah uang yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja;
- c. Promosi. Seseorang dapat mengembangkan prestasi kerja melalui kenaikan jabatan;
- d. Pengawas. Seseorang yang memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja;
- e. Rekan Kerja. Teman kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja Pengertian

Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Menurut Prof. Dr. Moehariono, M.Si. dalam bukunya yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai

kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Faktor-faktor yang mempengaruhi

a. Sikap Disiplin

Salah satu hal penting dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan atau pegawai adalah sikap disiplin. Kedisiplinan karyawan sangat diperlukan demi kelancaran bisnis perusahaan.

b. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

c. Kompensasi atau Insentif, sangat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai.

Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk bonus yang akan meningkatkan kinerja. Iming-iming kenaikan jabatan juga membuat karyawan memperbaiki kinerjanya. Selain sebagai penghargaan untuk karyawan yang bekerja sangat baik, hal ini diharapkan dapat memacu karyawan lain untuk bekerja lebih baik.

d. Gaya Kepemimpinan

Karyawan yang memiliki pemimpin baik biasanya memberikan performa yang baik. Gaya atasan dalam memimpin karyawannya sangat mempengaruhi kinerja perusahaan maupun karyawan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan mengayomi karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugas masing-masing tanpa memberi tekanan yang berlebihan.

e. Lingkungan Kerja

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai atau kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman membuat suasana hati karyawan tenang dan lebih fokus dalam pekerjaannya. Ketersediaan peralatan kerja yang lengkap membuat performa karyawan lebih maksimal. Perusahaan perlu memperhatikan kesehatan dan keamanan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai kebutuhan. Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan bisnis perusahaan. Perusahaan perlu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat agar kinerjanya lebih maksimal.

Indikator

a. Kualitas

Pengertian Kualitas menurut para ahli

- 1) Menurut ISO-8402 (Loh, 2001:35), kualitas adalah totalitas fasilitas dan karakteristik dari produk atau jasa yang memenuhi kebutuhan secara tersurat maupun tersirat.

- 2) Tjiptono (2004:11), mendefinisikan kualitas sebagai kesesuaian untuk digunakan. Definisi lain yang menekankan orientasi harapan pelanggan pertemuan.
 - 3) Kadir (2001:19), menyatakan kualitas adalah tujuan yang sulit dipahami, karena harapan para konsumen selalu berubah. Setiap standar baru ditemukan, maka konsumen menuntut lebih mendapatkan standar baru yang lebih baru dan lebih baik. Dalam pandangan ini, kualitas adalah proses dan bukan hasil akhir (meningkatkan kualitas kontinuitas).
 - 4) Crosby (1979), mendefinisikan kualitas sebagai kesesuaian dengan persyaratan melakukan pendekatan pada transformasi budaya kualitas.
 - 5) Kotler (1997), mendefinisikan kualitas sebagai keseluruhan ciri dan karakteristik produk atau jasa yang mendukung kemampuan untuk memuaskan kebutuhan.
 - 6) Taguchi (1987), kualitas adalah *loss to society*, yang maksudnya adalah apabila terjadi penyimpangan dari target, hal ini merupakan fungsi berkurangnya kualitas. Pada sisi lain, berkurangnya kualitas tersebut menimbulkan biaya manajemen kualitas.
- b. Kuantitas
- Pengertian kuantitas dalam konteks yang berbeda-beda dapat dilihat dari perspektif berbagai ahli di berbagai bidang. Berikut adalah beberapa definisi pengertian kuantitas menurut beberapa ahli:
- 1) Karl Pearson (Ahli Statistik): Karl Pearson mendefinisikan kuantitas sebagai “besaran atau angka yang menunjukkan seberapa sering suatu sifat terdapat pada suatu objek tertentu.”
 - 2) Alfred North Whitehead (Filsuf dan Matematikawan): Menurut Whitehead, “Kuantitas adalah bagian dari dunia yang dapat diukur, dibandingkan, atau dilakukan operasi aritmetika atasnya.”
 - 3) L. Austin (Linguistik): Austin mendefinisikan kuantitas dalam konteks linguistik sebagai “karakteristik dari ekspresi linguistik yang membedakan antara yang lebih atau kurang dalam penggunaan sehari-hari.”
 - 4) Samuel Eilenberg (Matematikawan): Dalam matematika, Samuel Eilenberg menyatakan bahwa “Kuantitas mengacu pada besaran numerik yang diukur atau dihitung dalam konteks tertentu”.
 - 5) Paul A. Samuelson (Ekonom): Paul A. Samuelson mendefinisikan kuantitas dalam ekonomi sebagai “ukuran dari suatu karakteristik yang terkait

dengan suatu barang atau jasa, seperti jumlah, ukuran, waktu, atau proporsi”.

- 6) Ludwig Wittgenstein (Filsuf): Wittgenstein berpendapat bahwa konsep kuantitas bisa lebih kompleks daripada sekadar angka atau ukuran, dan bisa terkait dengan makna dan penggunaan dalam bahasa.
- 7) Barry Mazur (Matematikawan): Barry Mazur menggambarkan kuantitas sebagai “sesuatu yang memiliki nilai numerik atau sesuatu yang dapat diukur atau dibandingkan”.
- 8) George E.P. Box (Statistikawan): George E.P. Box berpendapat bahwa “Kuantitas adalah atribut dari suatu objek atau peristiwa yang dapat diukur atau dinyatakan dalam istilah numerik”.
- 9) David H. Jonassen (Pendidikan): Dalam konteks pendidikan, David H. Jonassen menyatakan bahwa “Kuantitas mengacu pada jumlah atau besaran dari suatu objek, konsep, atau atribut yang dapat diukur, dihitung, atau dinilai”.

c. Motivasi

Pengertian motivasi menurut para ahli, diantaranya :

- 1) Menurut Weiner (dikutip Elliot et al.)
Pengertian motivasi merupakan suatu kondisi internal yang membangkitkan

seseorang dapat bertindak, mendorong individu mencapai tujuan tertentu, serta membuat individu tetap tertarik dalam kegiatan atau aktivitas tertentu.

- 2) Menurut Uno
Pengertian motivasi merupakan suatu dorongan internal serta eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya suatu hasrat serta minat, dorongan kebutuhan, harapan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.
- 3) Menurut Henry Simamora
Pengertian motivasi merupakan sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu menghasilkan tingkat kinerja dan pada gilirannya membuahakan imbalan atau hasil yang dikehendaki.
- 4) Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara
Definisi motivasi merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.
- 5) Menurut G. R. Terry
Pengertian motivasi merupakan sebuah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang mempengaruhinya untuk melakukan segala bentuk tindakan.

d. Inovasi

1) Everett M. Rogers

Menurut Everett M. Rogers, pengertian inovasi merupakan suatu ide, gagasan, ojek, serta juga praktik yang dilandasi serta diterima ialah sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau kelompok tertentu untuk diaplikasikan atau pun diadopsi.

2) Kuniyoshi Urabe

Menurut beliau, pengertian inovasi merupakan segala hal yang dihasilkan dengan melalui suatu proses yang panjang serta kumulatif, meliputi banyak proses pengambilan keputusan, mulai dari penemuan gagasan hingga ke implementasinya di pasar.

3) Van de Ven, Andrew H.

Menurut Van de Ven, Andrew H., definisi inovasi merupakan pengembangan serta juga implementasi gagasan-gagasan baru oleh orang dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan dengan segala bentuk aktivitas transaksi di dalam tatanan organisasi tertentu.

4) UU No. 19 Tahun 2002

Menurut UU No. 19 Tahun 2002, pengertian inovasi merupakan suatu kegiatan atau aktivitas penelitian, pengembangan, serta atau perekayasaan yang dilakukan untuk dapat pengembangan penerapan praktis nilai serta juga konteks ilmu

pengetahuan yang baru, atau cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan serta teknologi yang sudah ada ke dalam produk atau juga proses produksinya.

3. METODE PENELITIAN

Margono (2010:100) mengemukakan “Rancangan adalah alur kegiatan peneliti dalam memecahkan masalah. Disusun secara matang dan cermat sehingga nantinya sangat membantu peneliti maupun orang yang membaca hasil penelitian tersebut dalam memahami masalah serta cara mengatasinya”. Rancangan penelitian dapat dikatakan sebagai skema atau bagan karena rencana itu membuat atau memuat peta kegiatan yang dilaksanakan dan digunakan sebagai petunjuk.

Sugiyono (2018:86) mengemukakan “Suatu penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif menentukan nilai dari satu atau lebih variable independen tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain”. Artinya penelitian ini ingin mengetahui bagaimana keadaan variable tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi Sugiyono (2015:13) mengemukakan “Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian”.

Sugiyono (2015:17) mengemukakan “Penggunaan konsep dan teori yang relevan serta pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian yang mendahului guna menyusun hipotesis merupakan aspek logika (*logico-hyptheico*) pemilihan metode penelitian, menyusun *instrument* mengumpulkan data dan analisisnya merupakan aspek metodologi untuk memverifikasi hipotesis yang diajukan”.

Waktu dan tempat

Waktu dan tempat dilaksanakan selama 3 bulan yaitu bulan November 2023 sampai Januari 2024. Tempat penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. Populasi dan Sampel 1) Populasi Hendryadi (2019:162-163) mengemukakan terdapat dua jenis Populasi yaitu Populasi Terbatas dan Populasi Tak Terbatas. Populasi terbatas (*Finite Population*) adalah populasi yang dapat dihitung jumlahnya. Terkadang populasi terbatas sangat besar, sehingga dapat diperlakukan sebagai populasi tak terbatas untuk kesimpulan statistik (generalisasi).

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan elemen dalam penelitian yang meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini populasi yang dipilih adalah Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo dengan jumlah ASN yang aktif (terdapat 5 Kecamatan

dari 17 Kecamatan) pada tahun 2023 adalah sebanyak 106 orang ASN.

Sampel

Sugiyono (2017:81) mengemukakan “Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sugiyono (2016:81) mengemukakan “Teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan”. Sugiyono (2014:85) mengemukakan “Pengambilan sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana sampel yang diambil dari seluruh populasi digunakan”. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo dengan jumlah ASN yang aktif pada tahun 2023, seluruh populasi yang digunakan sebanyak 106 orang ASN.

Metode Analisis Data

Metode analisis data beris tentang cara mengkaji dan mengolah data dari awal sehingga menjadi informasi tentang cara analisisnya, misal dengan pengkodean, tabulasi, editing dan lain sebagainya, termasuk alat statistik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis struktural dengan alat statistik Smart PLS 3.0. Alat ini digunakan untuk menguji *outer* model yang meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan *goodness of fit indect*, sedangkan inner model yaitu *konfirmatory factor*, regresi dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo

Visi : mewujudkan masyarakat Situbondo yang berakhlak, sejahtera, adil dan berdaya.

Misi : a. Membangun masyarakat Situbondo yang beriman dalam keberagaman;

b. Membangun masyarakat Situbondo sehat, cerdas dan meningkatkan peran perempuan;

c. Membangun infrastruktur, ekonomi berkeadilan dan berdaya saing;

d. Membangun pemerintahan yang professional, bersih dan tangguh.

Uji Validitas dan realibilitas. Syarat validitas, apabila EVE nya lebih besar dari 0,5 .

1. Uji Validitas

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin X2	0,636	0,735	0,780	0,495
Kepuasan Kerja Y1	0,795	0,800	0,867	0,619
Kinerja Y2	0,848	0,852	0,898	0,687
Pendidikan Dan Pelatihan X1	0,646	0,672	0,789	0,488

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan AVE (Average Variance Ekstract) nya diatas 0,5, maka hasil uji instrument adalah valid, artinya indikator yang digunakan telah sesuai dengan objek yang diteliti.

2. Hasil Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas diatas menunjukkan nilai cronbach's alpha dari seluruh instrument yang digunakan di dalam penelitian nilainya lebih dari 0,7, artinya instrument yang digunakan realibel atau konsisten jika pertanyaan dilakukan berulang ulang.

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin X2	0,636	0,735	0,780	0,495
Kepuasan Kerja Y1	0,795	0,800	0,867	0,619
Kinerja Y2	0,848	0,852	0,898	0,687
Pendidikan Dan Pelatihan X1	0,646	0,672	0,789	0,488

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah data penelitian atau jawaban responden itu berdistribusi normal atau tidak. Syaratnya yaitu nilai kurtosis dan skewnes diantara -2,58 sampai 2,58.

Uji Normalitas

	Excess Kurtosis	Skewness
X1.1	8.691	-2.133
X1.2	-0.149	0,47430556
X1.3	1.435	-0.922
X1.4	-0.265	0,44583333
X2.1	1.476	-0.352
X2.2	6.075	-2.590
X2.3	-2.037	0.038
X2.4	-0.820	-0.264
Y1.1	-1.066	0,12430556
Y1.2	0,64375	-0.419
Y1.3	4.959	-1.256
Y1.4	-0.554	0,09236111
Y2.1	1.700	-0.282
Y2.2	2.261	-0.761
Y2.3	-1.724	0,38611111
Y2.4	-0.052	0,25

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variable bebas atau tidak. Hasil uji menunjukkan hubungan variable

X1 (Pendidikan dan Pelatihan) dan X2 (Disiplin) tidak saling berhubungan di dalam mempengaruhi Y1 (Kepuasan Kerja) maupun Y2 (Kinerja).

Inner VIF Values

	DISIPLIN X2	KEPUASAN KERJA Y1	KINERJA Y2	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN X1
Disiplin X2		1,713	2,765	
Kepuasan Kerja Y1			2,610	
Kinerja Y2				
Pendidikan Dan Pelatihan X1		1,713	1,826	

Koefisien Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan besar pengaruh X1 X2 dan Y1 yaitu sebesar 68,3% sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak ada di dalam penelitian ini.

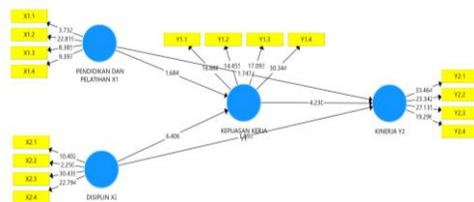
R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja Y1	0,617	0,609
Kinerja Y2	0,667	0,657

Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan besar pengaruh X1 X2 ke Y2 yaitu sebesar 52,8% sisanya 47,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak ada di dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis yang dibangun oleh peneliti apakah diterima atau ditolak berdasarkan hasil data responden yang dianalisis menggunakan alat statistik. Hasil uji menunjukkan :



Syarat Uji Nilai P Value kurang dari 0,05 (5%) maka pengaruhnya signifikan jika nilainya

lebih dari 0,05 maka pengaruhnya tidak signifikan. Hasil Uji Statistik Hipotesis menunjukkan :

Path Coefficients
Mean, STDEV, T-Values,
P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Disiplin X2 -> Kepuasan Kerja Y1	0,635	0,630	0,099	6,406	0,000
Disiplin X2 -> Kinerja Y2	0,202	0,210	0,106	1,893	0,059
Kepuasan Kerja Y1 -> Kinerja Y2	0,483	0,497	0,114	4,230	0,000
Pendidikan Dan Pelatihan X1 -> Kepuasan Kerja Y1	0,208	0,218	0,124	1,684	0,093
Pendidikan Dan Pelatihan X1 -> Kinerja Y2	0,224	0,200	0,128	1,747	0,081

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Disiplin X2 -> Kepuasan Kerja Y1 -> Kinerja Y2	0,307	0,310	0,076	4,035	0,000
Pendidikan Dan Pelatihan X1 -> Kepuasan Kerja Y1 -> Kinerja Y2	0,101	0,114	0,076	1,324	0,186

Syarat uji: Nilai P Value < 0.05 (5%) maka pengaruhnya signifikan jika nilainya > 0,05 maka pengaruhnya tidak signifikan

Nilai P value pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1) adalah 0,000 dalam arti nilai ini di bawah 5% dan nilai Original Sample bernilai Positif. Yang artinya Pendidikan dan Pelatihan (X1) secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja (Y1) (H₁ Diterima). Bahwa pegawai ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo SETUJU jika Pendidikan dan Pelatihan (X1) terus diadakan maka kepuasan kerja (Y1) pegawai ASN akan semakin meningkat. Disiplin (X2) sangat penting bagi pegawai ASN karena untuk melatih diri sendiri agar tertib waktu dan rasa tanggungjawab pada diri pegawai tersebut, maka dari itu seorang ASN

sangat memerlukan adanya namanya Pendidikan dan Pelatihan (X1) untuk mengembangkan karir dan ilmu pengetahuannya yang dilakukan jika ada kegiatan saja. Pegawai ASN yang disiplin (X2) dan yang tidak disiplin, lebih dominan yang tidak disiplin, salah satunya diakibatkan oleh keterlambatan datang ke tempat kerja yang disebabkan karena bangun kesiangan akibat lembur kerja, penyebabnya adalah semakin banyak pegawai ASN yang mengikuti lembur setiap harinya, maka semakin besar waktu yang ditinggalkan untuk berangkat ke tempat kerja, sedang disiplin (X2) sangat berpengaruh pada pegawai ASN sehingga tidak signifikan dengan kinerja pegawai ASN setiap bulannya. Maka dari itu, pendidikan dan pelatihan (X1) merupakan salah satu bentuk apresiasi yang dibutuhkan dan diperlukan oleh pegawai ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

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

Penelitian dilakukan bertujuan agar dapat diketahui hubungan tingkat variabel pendidikan dan pelatihan (X1) berdasarkan kinerja (Y2) pegawai ASN. Hasil Uji M menunjukkan hubungan variable X1 (Pendidikan dan Pelatihan) dan X2 (Disiplin) tidak saling berhubungan di dalam mempengaruhi Y1 (Kepuasan Kerja) maupun Y2 (Kinerja). Nilai P value

pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1) adalah 0,000 dalam arti nilai ini di bawah 5% dan nilai Original Sample bernilai Positif. Yang artinya Pendidikan dan Pelatihan (X1) secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja (Y1) (H_1 Diterima). Maka dari itu, pendidikan dan pelatihan (X1) merupakan salah satu bentuk apresiasi yang dibutuhkan dan diperlukan oleh pegawai ASN.

Berdasarkan hasil analisa, pembahasan dan kesimpulan diatas beberapa saran yang dapat di ajukan sebagai berikut:

- a. Perlu dilakukan penelitian lebih mendalam untuk memahami secara spesifik bagaimana pendidikan dan pelatihan memengaruhi kinerja pegawai ASN. Ini bisa meliputi survei mendalam, wawancara, atau pengamatan langsung terhadap pegawai ASN dari berbagai latar belakang pendidikan dan pelatihan.
- b. Lakukan penelitian untuk mengevaluasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai ASN, seperti motivasi intrinsik dan ekstrinsik, lingkungan kerja, dan faktor-faktor psikologis lainnya.
- c. Tinjau kembali program pendidikan dan pelatihan yang telah ada untuk mengevaluasi efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai ASN.

d. Melakukan studi kasus pada organisasi atau instansi yang berhasil mengimplementasikan program pendidikan dan pelatihan yang efektif bagi pegawai ASN, untuk memahami faktor-faktor kunci yang berkontribusi terhadap keberhasilan program tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Th. 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS, Jakarta, Pemerintah republic Indonesia.

Undang Undang Republik Indonesia No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta,

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Hardjanto, Imam. (2012) *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang.

Hasibuan, Malayu. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.