

Analysis Of The Effect Of Work Discipline And Technical Training On Employee Performance Of The Secretariat Office Of The Financial Transaction Reports And Analysis Center (PPATK)

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Pusat Pelaporan Dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK)

Abdullohim^{1*}, Santi Nurul², Yogi Nurfa³, I Nyoman Tri Sutaguna⁴, Resdiansyah⁵

Universitas Jendral Ahmad Yani¹, Universitas Mataram², STKIP Majenang³,
Universitas Udayana⁴, Universitas Pembangunan Jaya⁵

abdullohim@mn.unjani.ac.id¹, snurul@unram.ac.id², yorista050311@gmail.com³,
trisutaguna@unud.ac.id⁴, resdiansyah.mansyur@upj.ac.id⁵

**Corresponding Author*

ABSTRACT

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

Keywords : *technical training, work discipline, employee performance*

ABSTRAK

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

Kata kunci : *pelatihan teknis, disiplin kerja, kinerja pegawai*

1. Pendahuluan

Sebuah organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar tanpa bantuan dari tiga sumber daya utama, yakni teknologi, finansial, dan manusia. Di antara 3 (tiga) sumber daya tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tulang punggung utama kehidupan organisasi, karena manusia merupakan pihak yang bertindak, berpikir, dan merencanakan untuk menjalankan dan mengembangkan organisasinya. Walaupun terdapat aspek lain, seperti teknologi, finansial, dan yang lainnya di luar manusia, hal itu terbatas sebagai pendukung dan memperlancar kerja manusia. Peran krusial manajemen ini secara spesifik difokuskan pada peran sumber daya manusia karena dapat memaksimalkan teknologi dan

juga dukungan finansial. Oleh karena itu, aspek manusia dalam sebuah organisasi atau instansi harus menjadi perhatian utama manajemen. Dalam organisasi, setiap sumber daya dikelola untuk mencapai tujuan organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Sumber daya manusia menunjang perusahaan dengan karya, kreativitas dan dorongan. Sesempurnanya teknologi dan ekonomi, tanpa manusia sangat sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Disisi lain sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Sumber daya manusia merupakan penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci sukses pengembangan organisasi Menurut (Notoatmojo, 2018) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan-kegiatan SDM atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintahan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau instansi perlu dikelola secara baik dan benar, guna mewujudkan keseimbangan antara kemampuan pegawai dan kebutuhan perusahaan atau instansi. Menurut (Mangkunegara, 2015) Keseimbangan merupakan kunci utama agar perusahaan dapat berkembang secara produktif dan wajar. Untuk bisa mewujudkan keseimbangan tersebut, maka perusahaan atau instansi harus bisa mengembangkan dan menjaga kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki.

Salah satu organisasi yang fokus melakukan pengembangan SDM adalah Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan atau PPATK. Menurut Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2010, Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan yang selanjutnya disingkat PPATK adalah lembaga independen yang dibentuk dalam upaya mencegah dan memberantas tindak pidana pencucian uang. PPATK memiliki kewenangan untuk melaksanakan kebijakan pencegahan dan pemberantasan pencucian uang sekaligus rezim anti pencucian uang dan kontra pendanaan terorisme di Indonesia. PPATK terdiri dari Sekretariat Utama, Deputy Bidang Pencegahan, dan Deputy Bidang Pemberantasan. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian pada bagian Sekretariat Utama dari PPATK.

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

Pelatihan pegawai merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk meningkatkan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen. Menurut Pasal 1 ayat 9 UU NO. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Menurut (Bustami, 2015) pelatihan merupakan spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya didalam pekerjaan, sesuai dengan standardisasi yang dibutuhkan oleh organisasi. Untuk meningkatkan kualitas kemampuan pegawai yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan, maka pelatihan adalah yang paling penting untuk dilakukan.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Pelatihan dilakukan pada semua tingkat di dalam instansi dan masing-masing Biro melakukan pelatihan yang berbeda dan materi yang disampaikan pun disesuaikan dengan kebutuhan instansi. Bentuk pelatihan untuk pengembangan pegawai di PPATK sudah diatur dalam Peraturan Kepala (Perka) Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil. Pada pasal 27 dijelaskan bahwa metode pelatihan terdiri atas Pelatihan klasikal dan Pelatihan nonklasikal. Pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi tidak menunda – nunda pekerjaan dan akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasannya dan mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam instansi tersebut. Dengan meningkatnya kedisiplinan pegawai maka kinerja pegawai pun akan ikut meningkat. Pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi tidak menunda – nunda pekerjaan dan akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasannya dan mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam instansi tersebut. Dengan meningkatnya kedisiplinan pegawai maka kinerja pegawai pun akan ikut meningkat.

Pegawai PPATK harus memiliki kinerja yang baik agar mencapai visi dan misi yang ditetapkan pada PPATK. Kedua aspek variabel di atas, yaitu pelatihan teknis dan disiplin kerja, merupakan upaya pengembangan SDM di PPATK agar kinerja pegawai bisa terus meningkat dan bisa mempertahankan kinerja yang sudah baik sampai saat ini. Menurut Moeheriono, dalam (Nisa'a, 2017), Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dalam suatu organisasi terdapat hubungan kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*). Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Sedangkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor kemampuan/pendidikan, motivasi, lingkungan, teladan pimpinan, disiplin, peraturan dan sebagainya. Untuk mengetahui apakah pegawai sudah memiliki kinerja yang baik, maka organisasi harus melakukan penilaian kinerja. Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Biro SDM PPATK, Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro SDM PPATK, mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro SDM PPATK.

3. Metode penelitian

(Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah peneliti tetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap Sekretariat Utama Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan berjumlah 87 orang.

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Besarnya suatu sampel harus mencerminkan karakteristik dari populasi, agar data yang diperoleh dapat terwakili. Agar dapat menggambarkan secara tepat, maka peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampelnya. Maka pada penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh yang merupakan bagian dari teknik *nonprobability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Namun dikarenakan waktu yang terbatas, maka dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah pegawai tetap Sekretariat Utama Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan berjumlah 52 orang.

Selanjutnya Teknik Analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan SPSS.

4. Hasil Dan Pembahasan

Profil Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK)

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2010 Tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang, Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan yang selanjutnya disingkat PPATK adalah lembaga independen yang dibentuk dalam upaya mencegah dan memberantas tindak pidana pencucian uang. PPATK memiliki kewenangan untuk melaksanakan kebijakan pencegahan dan pemberantasan pencucian uang sekaligus rezim anti pencucian uang dan kontra pendanaan terorisme di Indonesia. Agar tugas pokok dapat berjalan dengan lancar maka terdapat struktur organisasi yang sudah diatur dalam Peraturan Kepala PPATK Nomor: PER-07/1.01/PPATK/08/12 tentang Organisasi dan Tata Kerja PPATK, sebagai berikut.



Gambar 1. Struktur Organisasi

Sumber : ppatk.go.id

Pada gambar 1 dapat dijelaskan bahwa dalam menjalankan organisasi lembaga PPATK, terdapat struktur organisasi yang ditempatkan berdasarkan unit satuan kerja dalam menunjang pencapaian masing-masing dalam unit tersebut. Struktur ini diawali oleh Kepala PPATK selaku pemimpin tertinggi dalam PPATK. selanjutnya terdapat Wakil Kepala PPATK yang membantu Kepala PPATK dalam menjalankan tugasnya. Setelah itu, terdapat Tenaga Ahli, Inspektorat, Pusat Teknologi Informasi, Pusat Pendidikan dan Pelatihan APUPPT (Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme) yang memiliki tugasnya masing-masing. Lalu, terdapat Sekretariat Utama, Deputy Bidang Pencegahan, Deputy Bidang Pemberantasan yang membawahi beberapa Biro dan Direktorat khusus yang menangani permasalahan dalam unit kerjanya masing-masing

Uji

Tabel 1. Hasil Uji X_1 , X_2 , dan Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
1		B	Std. Error	Beta	t
	(Constant)	7.172	3.583		2.002
	Pelatihan Teknis (X1)	.216	.100	.273	2.155
	Disiplin Kerja (X2)	.525	.147	.454	3.579
					Sig.
					.051
					.036
					.001

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2 : n-k-1) \\
 &= t(0,05/2 : 52-2-1) \\
 &= t(0,025 : 49) \\
 &= 2,00958
 \end{aligned}$$

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa :

- Diketahui nilai Sig. pada Pelatihan Teknis (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,36 < 0,05$ dan nilai thitung $2,155 > t_{\text{tabel}} 2,00958$, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa H_a dapat diterima, yang berarti Pelatihan Teknis (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Diketahui nilai Sig. pada Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung $3,579 > t_{\text{tabel}} 2,00958$, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa H_a dapat diterima, yang berarti Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F

Uji F pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel Pelatihan Teknis (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji X_1 , X_2 , dan Y

ANOVA ^a						
1	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	327.525	2	163.762	16.532	.000 ^b
	Residual	485.398	49	9.906		
	Total	812.923	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Pelatihan Teknis (X_1)

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

F tabel = $F_{\text{tabel}}(k-1)(n-k)$

$$= F(2-1)(52-2)$$

$$= F(1)(50)$$

$$= 4,03$$

Berdasarkan tabel 2 uji F diatas, maka dapat diketahui pada nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan pada Fhitung sebesar $16.532 > F_{\text{tabel}} 4,03$. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Teknis (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui besaran kontribusi yang diberikan oleh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 3. dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1 , X_2 , dan Y

Model Summary ^b					
	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.error Of the Estimate
1	Regression	327.525	2	163.762	16.532
	Residual	485.398	49	9.906	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Teknis

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner SPSS v.20, 2022

Berdasarkan table 3 uji koefisien determinasi diatas, menunjukkan bahwa terdapat

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti menguraikan beberapa diantaranya sebagai berikut:

1. Hasil *main-test* uji validitas yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap variabel pelatihan teknis, disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel yaitu 0.273 dengan jumlah responden 52 orang. Pada variabel pelatihan teknis (X₁) yang memiliki nilai *total pearson correlation* tertinggi sebesar 0.911 pada *item* pernyataan ke 7 (PT7) dan nilai *total pearson correlation* terendah sebesar 0.659 pada *item* pernyataan ke 2 (PT2). Pada variabel disiplin kerja (X₂) yang memiliki nilai *total pearson correlation* tertinggi sebesar 0.920 pada *item* pernyataan ke 5 (DK5) dan nilai *total pearson correlation* terendah sebesar 0.552 pada *item* pernyataan ke 6 (DK6). Serta variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *total pearson correlation* tertinggi sebesar 0.899 pada *item* pernyataan ke 8 (KP8) dan nilai *total pearson correlation* terendah 0.657 pada *item* pernyataan ke 1 (KP1). Seluruh *item* pernyataan pada variabel Pelatihan Teknis (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai *r* hitung diatas *r* tabel dengan N 52 sebesar 0.273. Hal ini menunjukkan seluruh *item* pernyataan dalam penelitian *main test* dinyatakan valid sehingga layak digunakan untuk penelitian ini.
2. Berdasarkan pada hasil pengujian terhadap 52 responden, didapatkan hasil koefisien *Cornbach Alpha* dari ketiga variabel yaitu variabel pelatihan teknis (X₁) sebesar 0.937, variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 0.908 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.907. Dapat dilihat bahwa hasil pengujian reabilitas tersebut semua variabel dalam *main-test* dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena telah memenuhi persyaratan hasil koefisien *Cornbach Alpha* lebih besar dari 0.6.
3. Hasil Uji Asumsi Klasik:
 - a. Berdasarkan dari hasil *main-test* uji normalitas yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, menunjukkan bahwa terdapat Asymp. Sig. sebesar 0.754, yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel pelatihan teknis, disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi syarat asumsi klasik normalitas.
 - b. Berdasarkan dari hasil *masin-test* uji multikolinearitas yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa pada variabel Pelatihan Teknis (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) mendapat nilai VIF yaitu sebesar $1.320 < 10$ dan nilai pada *tolerance* sebesar $0.758 > 0.10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada ketiga variabel tersebut.
 - c. Berdasarkan dari hasil *masin-test* uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa terdapat pola yang tidak jelas, titik-titik pada grafik scatterplot tersebar secara acak dan menyebar di bagian atas hingga pada sekitaran angka 0 dan sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Peneliti menggunakan penelitian *pre-test* dan *main-test*. *Pre-test* dilakukan dengan 30 responden sedangkan untuk *main-test* 52 responden. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti menguraikan pembahasan beberapa diantaranya sebagai berikut:

1. Hasil Uji Hipotesis
 - a. Uji regresi linier berganda pada tabel 1 menunjukkan bahwa untuk nilai konstanta (a) yang didapat adalah sebesar 7.172. artinya jika Pelatihan Teknis (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) ditiadakan (bernilai 0) maka Kinerja Pegawai (Y) bernilai 7.172. Koefisiensi

regresi variabel Pelatihan Teknis (X_1) sebesar 0.216 artinya jika variabel Pelatihan Teknis (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.216 dan koefisiensi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pelatihan Teknis dan Kinerja Pegawai. Koefisiensi regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.525 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.525 dan koefisiensi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dan Kinerja Pegawai.

- b. Hasil uji t pada tabel 2 untuk variabel Pelatihan Teknis (X_1) menyatakan t hitung sebesar 2,155 yang menyatakan bahwa t hitung > t tabel yaitu $2,155 > 2,00958$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sesuai dengan teori menurut Widodo (2015) pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Dari data tersebut, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Evi Oktaviani, Ika Suhartanti Darmo (2017) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko (DJPPR) Kementerian Keuangan” dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DJPPR Kementerian Keuangan.
- c. Hasil uji t pada tabel 3 untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) menyatakan t hitung sebesar 2,155 yang menyatakan bahwa t hitung > t tabel yaitu $3.579 > 2,00958$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Ganyang (2018) mengungkapkan bahwa disiplin kerja akan menjamin ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehingga diperoleh hasil yang optimum, dengan demikian dapat terwujudnya suasana kerja yang menyenangkan dan dapat menstimuli semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Dari data tersebut, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H_2) diterima. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat” dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
- d. Hasil uji f pada tabel 4 dapat dilihat nilai probabilitas Sig. 0,000 yang berarti nilai probabilitas < 0,05 maka model diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan Teknis (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari data tersebut, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima sehingga ditarik kesimpulan bahwa hipotesis (H_3) diterima. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Novia Rohmaiya Berutu (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatera Utara” dalam penelitian ini, Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan.
- e. Uji koefisiensi determinasi (R^2) pada tabel 5 menunjukkan angka pada kolom *Adjusted R Square* 0.379 atau sebesar 37.9%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya presentase pengaruh variabel Pelatihan Teknis (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap

Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama adalah sebesar 37.9% dan sisany 62.1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis pembahasan yang telah dilakukan dengan 52 responden pegawai tetap di Sekretariat Utama PPATK, maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut Pelatihan Teknis berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; Pelatihan Teknis dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Pada umumnya pegawai di Sekretariat Utama PPATK sudah baik dalam menjalankan tugas dan perannya masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang dapat dilakukan oleh PPATK terkait pelatihan teknis, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, yaitu PPATK diharapkan tetap mempertahankan sistem pelatihan yang telah berlangsung dan terus mengembangkannya agar bisa terus melahirkan SDM yang berkualitas. Namun disamping peningkatan program-program pelatihan yang rutin diadakan dan diwajibkan bagi setiap pegawai, PPATK diharapkan dapat menjaga pula motivasi pegawainya agar senantiasa mengikuti pelatihan sesuai dengan keinginannya dan kebutuhannya bukan hanya untuk sekedar menjalankan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pegawai.

Daftar pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Anggita, & Tjahyanti, S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 19(1). 76-81.
- Berutu, R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatera Utara. *SKRIPSI. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media. Bogor: IN MEDIA.
- Bustami. (2015). *Analisis Pengaruh Kemampuan Manajerial, Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah*. Surabaya : Kresna Bina Insan Prima
- Dessler, Gary, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat belas. Alih bahasa Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Undip.
- Kadarisman. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok : PT. RajaGrifindo Persada.
- Kristianti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya : Media Sahabat Cendikia.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung : Alfabeta, CV.
- Mubarok, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bekasi : Penerbit In Media.
- Oktaviani, E., & Darmo, S. I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko

- Kementerian Keuangan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. 2(3). 373-380.
- Peraturan Kepala (Perka) Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil.
- Pricilla, L. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah*. 7(2). 10-18.
- Putri, R. D. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian dan Organisasi di Badan Narkotika Nasional. Skripsi. Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Jakarta : Fakultas Bisnis*.
- Roebing, G. B. (2017). *Revolusi Karyawan*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sari, N. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan dan Ilmu Politik Universitas Riau*. 4(2). 15.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta : Bumi Aksara.