

Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus DPRD Pasaman Barat)

Henryanto Abaharis^{1✉}, Syafridal²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling total. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan DPRD Pasaman Barat. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode dokumentasi dan studi literatur. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to test the effect of training, communication, and work discipline on employee performance. The sampling technique used in this study is the total sampling technique. The research sample is all employees of the West Pasaman DPRD. Data collection was carried out using the documentation method and literature study. The data analysis technique used is the Classical Assumption Test and Hypothesis Test using multiple linear regression using SPSS 26. The results of the study indicate that: (1) Training has a positive and significant effect on employee performance, (2) Communication has a positive and significant effect on employee performance. (3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Training, Communication, Work Discipline, Employee Performance.

Copyright (c) 2025 Henryanto Abaharis

✉ Corresponding author :

Email Address : henryantoabaharis@akbpstie.ac.id

PENDAHULUAN

Suatu instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka harus mengandalkan sumber daya manusia yang handal dan profesional dalam menjalankan kegiatan usahanya. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini tidak lain adalah karyawan perusahaan itu sendiri. Karyawan suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan berkembang dan seberapa baik pencapaian visi dan misinya (Anggoro & Sibagariang, 2020). Dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat mengandalkan kinerja karyawannya, hanya dengan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik barulah dapat terus memberikan kinerja yang baik. Oleh karena itu, setiap perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja baik karyawannya untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja karyawan suatu perusahaan mungkin dipengaruhi oleh faktor pelatihan, disiplin kerja karyawan itu sendiri, dan komunikasi kerja antar rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan. Dunia usaha perlu membekali karyawannya dengan

mengadakan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, memberikan semangat dan motivasi kepada karyawannya dengan memperhatikan kinerjanya serta memahami seberapa sukses mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Dewangga & Rahardja, 2022).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan (Anggoro & Sibagariang, 2020). Fungsi manajemen sumber daya manusia organisasi antara lain perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, penempatan staf sesuai kebutuhan organisasi, evaluasi kinerja, peningkatan kualitas pekerja dan lingkungan kerja, tercapainya hubungan kerja yang efektif, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Sumber daya manusia pada instansi pemerintah diharapkan menjadi pilar utama dalam menjalankan pemerintahan, melaksanakan pembangunan, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat (Dewangga & Rahardja, 2022). Hal ini merupakan tantangan bagi instansi pemerintah untuk menjalankan fungsi dan tugas pokoknya, memenuhi persyaratan sosial untuk kinerja profesional lembaga dan karyawan negeri sipil, serta mencapai tata kelola pemerintahan yang baik. Karena birokrasi sebagai salah satu unsur daya saing nasional harus mempunyai kapabilitas dan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan (Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012). Organisasi akan menetapkan sasaran kinerja yang harus dicapai oleh masing-masing karyawan dan organisasi. Kinerja karyawan dievaluasi secara berkala untuk melihat seberapa baik karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Sejalan dengan hal tersebut, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tiga diantaranya memberikan pelatihan, komunikasi yang baik dan disiplin kerja yang baik. Mengingat pentingnya peran SDM bagi suatu perusahaan untuk terus bertahan dalam suasana persaingan bebas tanpa batas, maka peran pengelolaan SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab karyawan saja, namun menjadi tanggung jawab pimpinan perusahaan. pentingnya manajemen. Agar sumber daya manusia dapat mencapai tujuan organisasi, perusahaan dan pemimpin perlu meningkatkan fokusnya terhadap karyawan dan berupaya meningkatkan kinerja pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suasana yang mendukung karyawan dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi. Kinerja kerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkannya.

Kinerja (prestasi kerja) diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Anggereni, (2019) berpendapat bahwa kinerja adalah penampilan, hasil kerja orang, baik kualitas maupun kuantitas kinerja individu personel maupun kelompok kerja, dan penampilan hasil kerja tidak terbatas pada orang yang memegang fungsi atau struktur. Jabatan, tetapi juga orang-orang di semua tingkatan dalam organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Dewangga & Rahardja, (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku sebenarnya yang ditunjukkan oleh setiap individu dan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang memengaruhi kinerja karyawan. Tiga di antaranya adalah pemberian pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja yang baik. Mengingat pentingnya peran SDM dalam instansi agar tetap dapat "*Survive*" dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan instansi (Rivai, 2004: 5). Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap Karyawan dalam upaya meningkatkan pelatihan kerjanya. Pelatihan kerja karyawan sangat

menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik.

Menurut Bangun (2017:201), Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan efektif. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2019:5) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Davis dan Werther dalam Sedarmayanti (2010: 164). *“Training prepares people to do their present job and development prepares employess needed knowledge, skill and attitude”*. Artinya, bahwa pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan karyawan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Masalah tentang pelatihan komunikasi disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan yang di hadapi di Kantor DPR Pasaman Barat seperti tujuan instansi belum terealisasi sepenuhnya dan kurang disiplin nya para anggota instansi dalam mengikuti rapat kerja. Peran anggota DPR sangat lah penting bagi masyarakat luas dalam mensejahterka masyarakat seperti dalam bidang insfastruktur, pertanian dan transportasi.

Dalam setiap organisasi, komunikasi memegang peranan yang sangat penting. Komunikasi merupakan unsur pertama dalam berbisnis. Dalam menyoroti masalah komunikasi, menegaskan bahwa komunikasi merupakan darah sebagai suatu sumber kehidupan bagi setiap organisasi dan merupakan suatu kunci sukses dalam karir bisnis dan kehidupan pribadi. Lebih tegas dikatakan bahwa komunikasi itu sangat penting, sehingga apabila tidak ada komunikasi maka organisasi itu tidak akan berfungsi.

Secara empiris komponen pelatihan terdiri dari atas instruktur, metode dan isi pelatihan, waktu serta manfaat pelatihan. Seluruh komponen pelatihan telah dinilai baik oleh responden terutama dari unsur instruktur pelatihan yang terkesan profesional, bertanggungjawab dan memahami kondisi peserta. Berdasarkan harga rata-rata pada masing-masing indikator, persoalan waktu pelatihan masih dinilai kurang dibandingkan dengan unsur lainnya, terutama kesempatan yang cukup luas saat melakukan praktek. Dilihat dari sudut peningkatan pengetahuan dan keterampilan, pelatihan pada hakikatnya merupakan salah satu solusi yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. Oleh karena itu apabila karyawan telah dapat memecahkan permasalahannya itu, maka diharapkan yang bersangkutan akan dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Begitu pula dilihat dari sudut kepentingan karyawan dalam rangka mencapai jenjang karirnya, maka karyawan yang telah mengikuti pelatihan dapat memiliki kesiapan dan rasa percaya diri dalam memenuhi syarat kompetensi untuk menduduki jabatan tersebut.

Disiplin harus ditetapkan dalam suatu organisasi karena perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya tanpa bantuan dan kedisiplinan dari karyawan (Dariansyah, 2018). Permasalahan disiplin kerja di kantor DPR Pasaman Barat dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang belum taatnya terhadap aturan instansi, tidak melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh instansi. Selain itu juga disiplin yang rendah terlihat dari tingkat keterlambatan karyawan. Selain itu para karyawan kurangnya kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap Peagawai lainnya yang seringkali menjadi salah satu menghambat kinerja, oleh karena itu perlu adanya peningkatan kinerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal, untuk saat ini ternyata masih banyak para karyawan yang menduduki jabatan yang belum sesuai dengan kemampuan yang ditempuh.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggoro & Sibagariang, (2020) menyatakan bahwa pelatihan, komunikasi, dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan dengan pelatihan kerja, komunikasi yang tepat, dan disiplin kerja yang bagus akan mempengaruhi kinerja karyawan secara baik. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada DPRD Pasaman Barat.

Kinerja karyawan sangat menentukan kesuksesan sebuah perusahaan dan hal tersebut ditandai dengan karyawan yang terlatih. Pelatihan sangat penting dilaksanakan baik bagi calon karyawan, karyawan baru atau karyawan yang sudah lama bekerja, karena dengan pelatihan karyawan dapat memperoleh pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat menunjang kinerjanya dan karyawan dapat memahami bagaimana menjalankan aktifitas atau suatu pekerjaan dengan benar. Simamora dalam Mangkunegara (2017: 44) memamparkan bahwa “Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja pada tenaga kerja”.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggereni, (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan pelatihan dan kinerja karyawan adalah searah. Jika pelatihan semakin sering, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Selanjutnya penelitian serupa juga dilakukan oleh Dewangga & Rahardja, (2022) menyatakan pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. Pelatihan yang diikuti oleh karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Sibagariang et al. (2019), yang juga menyatakan bahwa pelatihan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja. Selain pelatihan, komunikasi juga terbukti memiliki peran penting. Hutagaol et al. (2019) serta Rahmawati (2020) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Syahrir et al. (2019) bahkan menambahkan bahwa komunikasi yang baik juga memperkuat komitmen organisasi karyawan. Sementara itu, disiplin kerja menjadi faktor lain yang tidak kalah penting. Dewangga dan Rahardja (2022) menegaskan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang didukung pula oleh temuan Sibagariang et al. (2019) dan Baharuddin et al. (2015), bahwa karyawan dengan disiplin tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Berdasarkan kajian tersebut, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana pengaruh pelatihan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi saat ini.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini diunakan metode kuantitatif dengan objek penelitian pada kantor DPRD Pasaman Barat. Dengan sampel berjumlah 43 orang pegawai, sampel dipilih dengan menggunakan teknik *total sampling*. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y), variabel independen (Pelatihan X1), (Komunikasi X2), (Disiplin Kerja X3). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama yaitu, statistik deskriptif adalah bagian dari ilmu statistika yang bertujuan untuk menggambarkan atau menyajikan data. Kedua analisis model regresi linear berganda. Dalam analisis ini digunakan uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dan uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Langkah terakhir yaitu uji hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	23	53%
Perempuan	20	47%
Total	43	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase
1	21 - 30	7	16%
2	31 - 40	16	37%
3	41 - 50	14	33%
4	>50	6	14%
	Jumlah	43	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SLTA/Sederajat	11	26%
2	DIII / Sarjana Muda	8	19%
3	Strata I (S1)	20	46%
4	Strata II (S2)	4	9%
	Jumlah	43	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1	< 1 tahun	5	12 %
2	> 1 tahun	6	14 %
3	2 - 3 tahun	11	26 %
4	> 4tahun	21	48 %
	Jumlah	43	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas Pelatihan (X1)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X1.1	0.558	0,300	Valid
X1.2	0.391	0,300	Valid
X1.3	0.507	0,300	Valid
X1.4	0.511	0,300	Valid
X1.5	0.597	0,300	Valid
X1.6	0.618	0,300	Valid
X1.7	0.662	0,300	Valid
X1.8	0.556	0,300	Valid
X1.9	0.615	0,300	Valid
X1.10	0.625	0,300	Valid
X1.11	0.434	0,300	Valid
X1.12	0.408	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2024)

Tabel 6. Uji Validitas Komunikasi (X2)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X2.1	0.516	0,300	Valid
X2.2	0.354	0,300	Valid

X2.3	0.534	0,300	Valid
X2.4	0.656	0,300	Valid
X2.5	0.516	0,300	Valid
X2.6	0.712	0,300	Valid
X2.7	0.736	0,300	Valid
X2.8	0.628	0,300	Valid
X2.9	0.733	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2024)

Tabel 7. Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X3.1	0.402	0,300	Valid
X3.2	0.319	0,300	Valid
X3.3	0.364	0,300	Valid
X3.4	0.482	0,300	Valid
X3.5	0.375	0,300	Valid
X3.6	0.409	0,300	Valid
X3.7	0.398	0,300	Valid
X3.8	0.336	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2024)

Tabel 8. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Y1	0.403	0,300	Valid
Y2	0.356	0,300	Valid
Y3	0.414	0,300	Valid
Y4	0.363	0,300	Valid
Y5	0.441	0,300	Valid
Y6	0.476	0,300	Valid
Y7	0.345	0,300	Valid
Y8	0.352	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2024)

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Pelatihan (X1)	0,730	0,600	Reliable
2	Komunikasi (X2)	0,756	0,600	Reliable
3	Disiplin Kerja (X3)	0,697	0,600	Reliable
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,694	0,600	Reliable

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2024)

Uji Normalitas

Tabel 10. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Sminov Test

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0,070	0,149	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2024)

Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja.....

Variabel	VIF	Tollerance	Kesimpulan
Pelatihan	2.294	0.436	Bebas gejala multikolinearitas
Komunikasi	3.085	0.324	Bebas gejala multikolinearitas
Disiplin Kerja	2.985	0.335	Bebas gejala multikolinearitas

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2024)

Uji Heterokedastisitas

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sign	Kesimpulan
Pelatihan	0.479	Tidak terjadi heterokedastisitas
Komunikasi	0.284	Tidak terjadi heterokedastisitas
Disiplin Kerja	0.265	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2024)

Analisis Linear Regresi Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Berganda

Keterangan	Koeficient	Standar Error	Sign.
Constant	9.796	2.743	0.001
Pelatihan	0.176	0.080	0.034
Komunikasi	0.181	0.080	0.030
Disiplin Kerja	0.267	0.115	0.026

Sumber : Data SPSS 29 (Data diolah tahun 2024)

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor DPRD Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel Pelatihan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,193 > 2,026$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,034 > 0,05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini **diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani et al., (2024), Ikaputri et al., (2023), dan Hidayat, (2024) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin banyak dilakukan pelatihan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan untuk mengurangi kesenjangan antara skill yang dimiliki karyawan dengan yang diinginkan instansi yang dapat berdampak bagi kinerja karyawan Dinas Kesehatan. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja melalui pelatihan yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan serta keterampilan dan juga mengubah sikap.

Hal tersebut diharapkan seluruh potensi yang dimiliki oleh karyawan baik pengetahuan, keterampilan, serta sikap dapat ditingkatkan dan kesenjangan akan berkurang atau bahkan tidak terjadi. Pelatihan tidak hanya dilakukan untuk karyawan baru saja, melainkan karyawan lama pun diikutsertakan untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya.

Pelatihan merupakan upaya untuk bisa memperbaiki kinerja para tenaga kerja dalam bidang pekerjaannya. Para tenaga kerja harus bisa benar-benar melaksanakan tanggung jawabnya. Maka dari itu pelatihan sangat dibutuhkan sehingga keahlian bisa sangat menunjang untuk kinerja para pekerja. Pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan atau keterampilan atau

sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas berbagai kegiatan (Lestari & Afifah, 2020).

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor DPRD Pasaman Barat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor DPRD Pasaman Barat Dimana nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($2,259 > 2,021$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai α ($0,030 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mirnasari & Sari, 2020) Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Komunikasi (X) pada Karyawan Bagian Aspirasi Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Provinsi Lampung dalam kategori baik Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi memberikan kontribusi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Komunikasi dirasakan sangat penting dalam segala aspek kehidupan. Komunikasi mampu meningkatkan keharmonisan kerja.

Menurut (Damayanti et al., 2023). Penelitian selanjutnya oleh Kurniawan dkk bahwasannya perusahaan dapat meningkatkan kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada meskipun tidak ada pengawasan, memberikan insentif, memahami tugas dan promosi sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja. (Kurniawan & Mardiana, 2019). Kemudian Hasil menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan negeri sipil dan berpengaruh secara parsial. Diharapkan para karyawan dinas kesehatan kota malang tetap melakukan komunikasi dengan baik secara konsisten.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Kantor DPRD Pasaman Barat Dimana nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($2,317 > 2,021$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai α ($0,026 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H_3) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulawati & Oktavianti, (2024), Nurzakiah & Febrian, (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Prawoto & Hasyim, (2022) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan. Untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diemban oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila tingkat kesadaran disiplin para karyawan yang tinggi akan mempengaruhi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika karyawan tanggap dan disiplin, maka tidak akan ada keterlambatan dalam mengelola tugas yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja, Pada DPRD Kabupaten Pasaman Barat dari pembahasan yang diolah menggunakan SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut : 1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DPRD Kabupaten Pasaman Barat, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,193 > 2,026$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,034 < 0,05$); 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada DPRD Kabupaten Pasaman Barat, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,259 > 2,026$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,030 < 0,05$); 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada DPRD Kabupaten Pasaman Barat, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,317 > 2,026$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,026 < 0,05$)

Referensi :

- Amirudin, & Ariyanto, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samko Indonesia. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 1-8. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.247>
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Anggoro, M. A., & Sibagariang, O. (2020). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Sany Toga Gemilang. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 15(2), 297-306. <https://doi.org/10.22437/jpe.v15i2.10674>
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2024). uNVEILING THE ANTECEDENTS OF SuSTAINABLE PERFORMANCE: INSIGHTS FROM HOSPITALITY INDuSTRY MANAGERS.
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2023, May). How Leadership Style, Commitment, Work Climate, and Work Motivation Affect on Satisfaction and Performance. In *7th International Conference on Accounting, Management and Economics (ICAME-7 2022)* (pp. 546-563). Atlantis Press.
- As'ad, A., Tiong, P., & Sani, A. (2022). Analisis Implementasi Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Study Empirik Beberapa Café di kota Makassar. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 51-62.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pt . Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*, 6(2), 56-68.
- Basalamah, S. A. (2022). The Influence of Leadership and Training on Teacher Competence and Performance. *Tadib: Jurnal Pendidikan Islam*, 26(2), 125-139.
- Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 11(1), 1.
- Hidayat, F. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Peningkatan Mutu Terhadap Kinerja. *Jibema: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 22-34. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.29>
- Hutagaol, W., Gulo, M., & Siahaan, D. O. B. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), 195-202.
- Ikaputri, T. D., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1488-1497. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.v6i3.3633>

- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93-110. <https://Uia.E-Journal.Id/Kinerja/Article/View/1279/737>
- Manalu, R. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82-91.
- Mardiani, I. N., Setyaningrum, R. P., & Amaliah, N. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Virginia Estetika (Farina Beauty Clinic). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 7(1), 48-59. <https://doi.org/10.33753/Madani.V7i1.359>
- Mirnasari, T., & Sari, N. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat Dprd Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (Jmms)*, 4(3), 37-44. <https://doi.org/10.24967/Jmms.V4i3.798>
- Murni², Y. M. G. S., & Rogi³, M. H. (2017). Analisis Pengaruh Leverage Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Sub Industri Food And Beverages Yang Terdaftar Di Bei (Periode 2012-2015). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3). <https://doi.org/10.35794/Emba.V5i3.18382>
- Novrianto, A. (2019). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 8(2), 49-55.
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46-64. <https://doi.org/10.51353/Jmbm.V6i1.895>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276-286. <https://doi.org/10.37817/Ikraith-Ekonomika.V5i3.2485>
- Rahmawati, A. Y. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-Manager Pt. Wom Finance Tbk Cabang Tasikmalaya*. July, 1-23.
- Reskiana, R., As' ad, A., & Amra, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1), 47-56.
- Sibagariang, O., Manalu, T., & Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sany Toga Gemilang. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 924. <https://doi.org/10.46930/Ojsuda.V27i2.262>
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis* (Suryandari (Ed.); 3rd Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. In *Alfabeta* (1st Ed., Issue 465). Alfabeta, Cv.
- Sugiyono, P. D. (2017c). *Metode Penelitian Kebijakan*.
- Syahrir, I. E., Mattalatta, & Maddatuang, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. *Yume : Journal Of Management*, 2(1), 1-15.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52-60.