

Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi

Rasdi

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Correspondence: rasdi@unbari.ac.id

ABSTRACT

Training, work discipline and communication play a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this study is to describe training, work discipline, communication and employee performance at the Goods and Services Procurement Bureau of the Regional Secretariat of Jambi Province and to analyze the effect of training, work discipline and communication on employee performance at the Goods and Services Procurement Bureau of the Regional Secretariat of Jambi Province simultaneously and partially. The research method in this study is descriptive and quantitative. The distribution of questionnaires with the number of samples in this study were all employees at the Bureau of Procurement of Goods and Services of the Jambi Provincial Secretariat in 2024 as many as 43 people, Data analysis using SPSS Ver 23 and using a multiple linear regression model with the calculation results $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Multiple linear regression model with the results $Y = 1.726 + 0.362X_1 + 0.481X_2 + 0.429X_3 + e$. The Training regression coefficient (X1) is 0.362, the Work Discipline regression coefficient (X2) is 0.481 and the Communication regression coefficient (X3) is 0.429. Determination Coefficient = R Square (R²) of 0.829, this figure states that the variables Training (X1), Work Discipline (X2) and Communication (X3) are able to explain the Performance variable (Y) of 82.9% and the remaining 17.1% is explained by other factors not included in this research model such as, Work Motivation, Work Environment, and others. Training (X1), Work Discipline (X2) and Communication (X3) simultaneously have a significant effect on the Employee Performance variable (Y). Training (X1), Work Discipline (X2) and Communication (X3) partially have a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: *Training, Work Discipline, Communication, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting bagi organisasi karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan bagian penting yang berperan dalam pembinaan tenaga kerja yang potensi (Hasibuan, 2017:5). Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi faktor utama bagi keberhasilan suatu instansi.

Peranan manusia sebagai sumber daya organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada pasal 1 ayat 4 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh

pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Berdasarkan peraturan daerah Provinsi Jambi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi. Biro Pengadaan Barang dan Jasa Mempunyai Tugas Membantu Asisten Perekonomian dan Pembangunan dalam Penyusunan Perumusan Kebijakan Daerah, Pengekoordinasian Pelaksanaan Tugas Perangkat Daerah, Pengekoordinasian Pelaksanaan Tugas Perangkat Daerah di Bidang Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa, Pengelolaan Layanan Pengadaan secara Elektronik, Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang dan Jasa sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan (Kantor Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi Tahun 2025). Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Cara cepat yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan melalui sistem pelatihan yang diterapkan dengan harapan

pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Chan dalam Priansa (2014:175) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Komunikasi yang baik sangatlah diperlukan untuk menampung berbagai ide yang dapat membantu mengembangkan sebuah instansi. Komunikasi dikatakan gagal apabila seseorang tidak memahami sebuah ide. Orang tersebut mungkin tidak melihat nilainya, mungkin juga karena terlalu banyak ide, atau mungkin karena ide tersebut kehilangan fakta dan tafsirannya. Menurut Karyaningsih, (2018:22) komunikasi adalah kegiatan yang dilakukan manusia untuk menyampaikan isi pesannya kepada manusia lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Tinjauan Pustaka Pelatihan

Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Ada beberapa dimensi dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), dimensi pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Pensosialisasian tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

Meningkatkan keterampilan: Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2012:35) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda tentang dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja salah satunya adalah Rivai (2012 :35), menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur disiplin kerja yaitu: (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) bekerja etis.

Komunikasi

Menurut Wibowo (2014:169) komunikasi adalah kegiatan yang dilakukan manusia untuk menyampaikan isi pesannya kepada manusia lain untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya dimensi komunikasi menurut Wibowo (2014:168) :

1. Dimensi kemudahan perolehan informasi
Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
2. Dimensi kualitas media
Kualitas media merupakan topik yang terus berkembang yang berkaitan dengan keamanan merek, kesesuaian merek, visibilitas, pengalaman pengguna, dan penipuan iklan , di seluruh saluran yang sudah mapan seperti desktop dan dalam aplikasi, tetapi juga di seluruh area perhatian yang baru muncul seperti saluran baru.
3. Dimensi muatan informasi
Muatan informasi menyangkut keterangan, pernyataan, gagasan, dan tanda-tanda yang mengandung nilai, makna, dan pesan, baik

data, fakta maupun penjelasannya yang dapat dilihat, didengar, dan dibaca yang disajikan dalam berbagai kemasan dan format sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi secara elektronik.

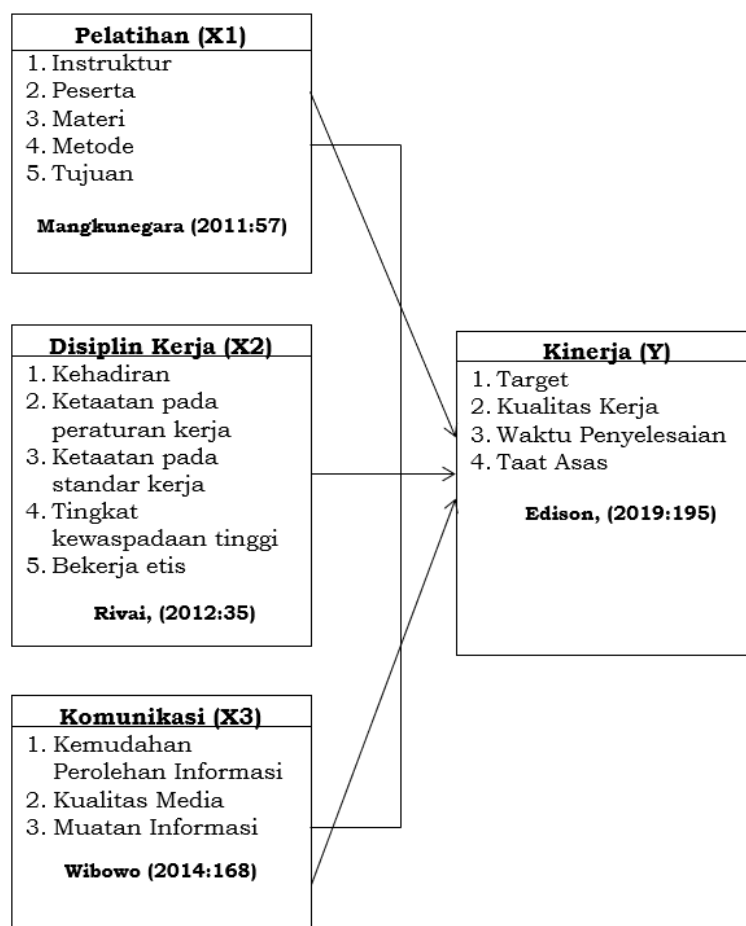
Kinerja

Menurut Edison, dkk (2019:190), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Edison (2019:195) terdapat beberapa dimensi kinerja terdiri dari :

1. Target
Target merupakan dimensi terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi. Dimana Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yangtelah diidentifikasi sebagai hal yang penting.” Berikut dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga pelatihan, disiplin kerja, komunikasi dan kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi tinggi.
2. Diduga pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi.
3. Diduga pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi

terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi. Menurut Sugiyono (2018:69) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya dapat dapat diklarifikasikan menjadi:

Data primer

Menurut Sugiyono (2018:71) data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisioner dan wawancara langsung dengan pegawai pada Biro

Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi.

Data sekunder

Menurut Sugiyono (2018:71) data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada instansi dan dari sumber lainnya. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (Library research) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi.
2. Angket (Kursioner)

Metode pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Sugiyono, 2018:79), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi tahun 2024 sebanyak 43 orang.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Sugiyono (2018:81) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

Alat Analisis Data

Uji instrumen

1. Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu kuesioner menurut Sugiyono (2018:172) adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item item pertanyaan dari kuesioner valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pernyataan pada kuesioner tidak valid.
- R tabel diperoleh $df = n - 2$ dengan tingkat signifikansi $\alpha : 5\%$

2. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mencari reabilitas instrumen menggunakan Alpha Cronbatch. Karena instrumen ini berupa angket dan skor nya 1-5 dan uji validitas menggunakan item tota.. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,70$ dan sebaliknya jika $\alpha < 0,70$, maka variabel dinyatakan tidak reliabel (Ghozali :2016:48)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Menurut Sugiyono (2018: 147), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi terjadi karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada pengujian autokorelasi diharapkan pengujian ini tidak terpenuhi. Menurut Sunyoto (2018:148), salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dapat digunakan besaran *Durbin Watson* (DW) dalam rumusan sebagai berikut :

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai Dw berada diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$
- 3) Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW diatas +2 atau $DW > +2$

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2018: 147), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada pengujian ini diharapkan heteroskedastisitas tidak terjadi karena berarti model regresi linear berganda memiliki asumsi varian residual yang konstan. Hal ini dapat terjadi ketika data memiliki varian yang sistematis akibat manipulasi maupun kesalahan memasukkan data.

Heteroskedasitas terjadi jika pada *scatterplot* titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID membayar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola teratur. Heteroskedasitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai

pola yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang bergelombang.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2018: 148), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Diharapkan pada pengujian ini asumsi multikolinearitas tidak terjadi. Uji multi kolinearitas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Varian ceinflation factor*) dan nilai *Tolerance*. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika Nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat di simpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dan model regresi.
- 2) Nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2018:148), uji ini akan menguji data variabel bebas (X) dan data terikat (Y) pada persamaan regresi yang telah dihasilkan sebelumnya, apakah berdistribusi normal ataukah tidak. Persamaan regresi bisa dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data

variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan adalah data yang memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data menggunakan gambar pada *Pplot* dimana jika titik-titik pada gambar mengikuti garis vertical artinya data terdistribusi secara normal dan pengujian selanjutnya yaitu dengan *Test of Normality Klmogorov Simirnov* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu:

- 1) Jika *Asymp.Sig* >0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika *Asymp.Sig* <0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

4. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau kemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018:156). Interpretasi koefisien korelasi interval koefien korelasi :

Tabel

Nilai Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2017:224)

5. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2018:157) koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R² merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R²) mencerminkan kemampuan variabel *dependen*. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Nilai R² menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin nilai R² maka semakin besar

proporsi dari total variasi variabel *dependen* yang dapat dijelaskan oleh variabel *independen*. Bila nilai koefisiensi determinasi sama dengan 0 (R²=0), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila R²=1, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh variasi X. Dengan kata lain bila R²=1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian, baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R² nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Deteminasi

R² = Koefisien Korelasi

6. Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sugiyono (2018:158) Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependen*. Dengan kriteria pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

Jika probabilitas signifikansi > 0,05 maka Ho diterima

Jika probabilitas signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak

Uji F juga bisa dilihat:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* (X) secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* (Y)

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* (X) secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* (Y)

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2018:159) Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X) secara

individual mempengaruhi variabel *dependen* (Y). Digunakan untuk menentukan apakah variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi.

Jika nilai signifikansi hasil uji t kecil pada 0,05 variabel *independen* memiliki pengaruh pada variabel *dependen*.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak, Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel *independen* dan variabel *dependen*.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel *independen* dan variabel *dependen*.

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

Jika tingkat probabilitas signifikansinya > 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat probabilitas signifikansinya < 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

HASIL

Deskripsi Varibel Penelitian

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap Pelatihan pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 5 Dimensi Pelatihan

No	Dimensi	Skor	Ket
Dimensi Instruktur			
1.	Instruktur mempunyai kompetensi dalam melakukan pelatihan.	163	Baik
2.	Instruktur mampu memotivasi peserta.	166	Baik
3.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.	165	Baik
Skor Rata-rata		164,7	Baik
Dimensi Peserta			
4.	Peserta Pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan.	151	Baik
5.	Mempunyai keinginan untuk memahami Materi yang diberikan oleh instruktur ketika pelatihan.	167	Baik
6.	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai	157	Baik
Skor Rata-rata		158,3	Baik
Dimensi Materi			
7.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan.	161	Baik
8.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.	164	Baik
9.	Mampu menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	159	Baik

	Skor Rata-rata	161,3	Baik
	Dimensi Metode		
10.	Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan.	157	Baik
11.	Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.	162	Baik
12.	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi.	158	Baik
	Skor Rata-rata	159	Baik
	Dimensi Tujuan		
13.	Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan.	165	Baik
14.	Pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi.	164	Baik
15.	Pelatihan memberikan wawasan ilmu pengetahuan kepada pegawai.	163	Baik
	Skor Rata-rata	164	Baik
	Total Rata-rata	807,3	
	Rata-rata Keseluruhan	161,5	Baik

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.40 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 161,5. Jawaban pegawai tertinggi yaitu Mempunyai keinginan untuk memahami Materi yang diberikan oleh instruktur ketika pelatihan. yaitu sebesar 167. Sedangkan jawaban pegawai terendah yaitu

berkaitan dengan Peserta Pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan sebesar 151.

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap disiplin kerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 5 Dimensi Disiplin Kerja

No	Dimensi	Skor	Ket
	Dimensi Kehadiran		
1.	Saya datang tepat waktu ketempat kerja	150	Tinggi
2.	Saya selalu melakukan absensi ketika hendak datang di tempat kerja	164	Tinggi
	Skor Rata-rata	157	Tinggi
	Dimensi Ketaatan Pada Peraturan Kerja		
3.	Saya selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja	161	Tinggi
4.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.	163	Tinggi
	Skor Rata-rata	162	Tinggi
	Dimensi Ketaatan Pada Standard Kerja		
5.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja	158	Tinggi
6.	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	171	Tinggi
	Skor Rata-rata	169,5	Tinggi
	Dimensi Tingkat Kewaspadaan Tinggi		
7.	Saya memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dan ketelitian dalam bekerja	159	Tinggi
8.	Saya selalu melakukan perhitungan dalam bekerja dan memiliki kewaspadaan tinggi	156	Tinggi
	Skor Rata-rata	157,5	Tinggi
	Dimensi Bekerja Etis		
9.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.	170	Tinggi
10.	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.	172	Tinggi
	Skor Rata-rata	171	Tinggi
	Total Rata-rata	817	
	Rata-rata Keseluruhan	163,4	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.41 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 163,4. Jawaban pegawai tertinggi yaitu berkaitan dengan Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik yaitu sebesar 172. Sementara itu, jawaban pegawai terendah

berkaitan dengan Saya datang tepat waktu ketempat kerja yaitu sebesar 150.

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap komunikasi pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 3 Dimensi Komunikasi**

No	Dimensi	Skor	Ket
Dimensi Kemudahan Perolehan Informasi			
1.	Keterlibatan informasi dari pimpinan, disini pemimpin wajib memberikan informasi mengenai pekerjaan yang harus dilakukan.	169	Baik
2.	Keterlibatan informasi sesama pekerja, informasi yang diberikan dari sesama pekerja akan terjalannya sebuah kerjasama.	164	Baik
Skor rata-rata		166,5	Baik
Dimensi Kualitas Media			
3.	Efisiensi media dalam penyajian informasi dengan menggunakan media yang padat dan jelas dalam memberikan atau menyapaikan informasi.	157	Baik
4.	Setiap informasi yang ingin disampaikan haruslah menggunakan bahasa mudah di pahami oleh pendengar.	153	Baik
5.	Berikan informasi secara lengkap dan jelas menjadi salah satu faktor penting agar tidak ada kesalahpahaman dalam informasi yang disampaikan.	152	Baik
6.	Memiliki daya tarik akan membuat informasi menjadi hal yang akan di cari secara terus menerus.	158	Baik
7.	Cocok dengan kebutuhan dimana seseorang mencari informasi sesuai dengan kebutuhan yang dicari.	160	Baik
Skor rata-rata		156	Baik
Dimensi Muatan Informasi			
8.	Informasi yang cukup akan membantu seseorang dalam mengetahui sesuatu dengan jelas atau memecahkan masalah, menemukan solusi yang diinginkan.	161	Baik
9.	Jika seseorang kekurangan informasi akan menjadi penghambat dalam pekerjaannya.	164	Baik
10.	Informasi yang berlebihan akan memunculkan sebuah argument yang berbeda-beda.	155	Baik
Skor rata-rata		160	Baik
Total		482,5	
Rata-Rata		160,83	Baik

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.42 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 160,83. Jawaban pegawai tertinggi yaitu berkaitan dengan Keterlibatan informasi dari pimpinan, disini pemimpin wajib memberikan informasi mengenai pekerjaan yang harus dilakukan yaitu sebesar 169. Sedangkan jawaban pegawai terendah yaitu berkaitan dengan Berikan informasi secara lengkap dan jelas menjadi salah

satu faktor penting agar tidak ada kesalahpahaman dalam informasi yang disampaikan yaitu sebesar 152.

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.43
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Kinerja**

No	Dimensi	Skor	Ket
Dimensi Target			
1.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya	160	Tinggi
2.	Ketuntasan kinerja pegawai dalam melakukan prosedur	163	Tinggi
3.	Keinginan untuk mencapai target yang ditentukan	168	Tinggi
Skor Rata-rata		163,7	Tinggi

Dimensi Kualitas Kerja		
4.	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	165 Tinggi
5.	Kemampuan anda menentukan ukuran volume	160 Tinggi
6.	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan instansi.	164 Tinggi
Skor Rata-rata		163 Tinggi
Dimensi Waktu Penyelesaian		
7.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	148 Tinggi
8.	Mampu melakukan hubungan baik antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.	161 Tinggi
9.	Saya selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	157 Tinggi
Skor Rata-rata		155,3 Tinggi
Dimensi Taat Asas		
10.	Saya mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	157 Tinggi
11.	Setiap hasil kerja pegawai harus dipertanggung jawabkan	167 Tinggi
12.	Tidak melanggar aturan dari SOP kerja instansi.	174 Tinggi
Skor Rata-rata		166 Tinggi
Total Rata-rata		648
Rata-rata Keseluruhan		162 Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.43 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 162. Jawaban pegawai tertinggi yaitu berkaitan dengan kinerja yaitu Tidak melanggar aturan dari SOP kerja instansi yaitu sebesar 174. Sementara itu,

jawaban pegawai terendah berkaitan dengan Saya selalu kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu sebesar 148.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel
Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	1.726	1.631		3.592	.002		
Pelatihan (X1)	.362	.153	.472	3.708	.002	.257	2.971
Disiplin Kerja (X2)	.481	.171	.619	3.475	.001	.318	3.526
Komunikasi (X3)	.429	.189	.332	3.162	.000	.249	3.419

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 1,726 + 0,362X_1 + 0,481X_2 + 0,429X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai constant sebesar 1,726 memberikan arti bahwa jika variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) bernilai 0, maka variabel Kinerja (Y) bernilai 1,726. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear berganda diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) yang bernilai positif yaitu sebesar 0,362 artinya apabila skor Pelatihan (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,362. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,481 artinya apabila skor Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,481. Koefisien regresi variabel Komunikasi (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0,429 artinya apabila skor Komunikasi (X3) meningkat

sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,429.

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,362, variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,481 dan variabel Komunikasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,429.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Sugiyono, (2017:224) persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu untuk mengestimasi nilai variabel terikat (Y), sehingga diperlukan perhitungan koefisien determinasi. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R² ini adalah sebuah besaran yang mengukur ketepatan garis regresi. Maksimum nilai R² adalah 100% dan minimal nilai 0, jika R² kecil maka keeratan

hubungan antara X dan Y kuat dan jika $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa X tidak memiliki hubungan dengan Y. Model umum persamaan regresi adalah sebagai berikut :

Keterangan :
Kd = Koefisien Determinasi
 R^2 = Koefisien Korelasi

Tabel
Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,861 ^a	,918	,921	,64218	1,472	

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Koefisien korelasi antara variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,861 artinya terdapat hubungan yang sangat tinggi antara variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi = R square (R^2) sebesar 0,918 angka ini menyatakan bahwa variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan

Komunikasi (X3) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 91,8% dan sisanya sebesar 8,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini seperti, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dll.

Uji F Simultan

Menghitung f tabel (Sugiyono, 2018:191) menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 5\%$ dan Degree Of Freedom (DF) = (n- k - 1) atau 43 -3- 1 = 39 dan f tabel = 2,85.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271,731	3	265,672	12,673	,000 ^b
	Residual	293,976	39	4,972		
	Total	565,707	42			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Hasil hipotesis SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :

Pengujian secara simultan X1, X2 dan X3 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai Fhitung sebesar 12,673. Nilai Fhitung 12,673 > Ftabel 2,85 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, berarti variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan

Komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji t Parsial

Menghitung t tabel (Sugiyono, 2018:191) menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 5\%$ dan Degree Of Freedom (DF) = (n- k - 1) atau 43-3- 1 = 39 dan t tabel = 2,02269.

Hasil uji t diatas adalah sebagai berikut :

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	1.726	1.631		3.592	.002		
Pelatihan (X1)	.362	.153	.472	3.708	.002	.257	2.971
Disiplin Kerja (X2)	.481	.171	.619	3.475	.001	.318	3.526
Komunikasi (X3)	.429	.189	.332	3.162	.000	.249	3.419

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Nilai thitung pada variabel Pelatihan (X1) adalah 3,708 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai thitung $3,708 >$ nilai ttabel 2,02269 dan tingkat signifikan $0,000 <$ probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Sedangkan nilai thitung pada variabel Disiplin Kerja (X2) 3,475 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai thitung $3,475 >$ ttabel 2,02269 dan tingkat signifikan $0,000 <$ probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Sedangkan nilai thitung pada variabel Komunikasi (X3) 3,162 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai thitung $3,162 >$ ttabel 2,02269 dan tingkat signifikan $0,000 <$ probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Analisis Pelatihan Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, bahwa hasil tersebut sudah sesuai dengan teori Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Artinya hipotesis dari pelatihan dapat diterima dari 5 dimensi 15 indikator yang dinilai setuju oleh pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi.

Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, bahwa hasil tersebut sudah sesuai dengan teori Rivai, (2012:35) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan ketaatan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Artinya hipotesis dari disiplin kerja diterima dari 5 dimensi 10 indikator yang dinilai setuju oleh pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi.

Analisis Komunikasi Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, bahwa hasil tersebut sudah sesuai dengan teori Wibowo (2014:169) komunikasi adalah kegiatan yang dilakukan manusia untuk menyampaikan isi pesannya kepada manusia lain untuk mencapai tujuan tertentu. Artinya hipotesis dari komunikasi diterima dari 3 dimensi 8 indikator yang dinilai setuju oleh pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi.

Analisis Kinerja Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, bahwa hasil tersebut sudah sesuai dengan teori Edison (2019:195) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya hipotesis dari kinerja dapat diterima dari 4 dimensi 12 indikator yang dinilai setuju oleh pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengujian/analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dimana pelatihan pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi dikategorikan Baik. Disiplin kerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi dikategorikan Tinggi. Komunikasi pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi dikategorikan Baik. Kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi dikategorikan Tinggi.
2. Pengujian secara simultan X1, X2 dan X3 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai Fhitung sebesar 12,673. Nilai Fhitung $12,673 >$ Ftabel 2,85 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, berarti variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
3. Berdasarkan nilai thitung pada variabel Pelatihan (X1) adalah 3,708 dengan tingkat

signifikan 0,000. Karena nilai thitung 3,708 > nilai ttabel 2,02269 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima. Sedangkan nilai thitung pada variabel Disiplin Kerja (X2) 3,475 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai thitung 3,475 > ttabel 2,02269 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima. Sedangkan nilai thitung pada variabel Komunikasi (X3) 3,162 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai thitung 3,162 > ttabel 2,02269 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4. Nilai koefisien determinasi =R square (R²) sebesar 0,918 angka ini menyatakan bahwa variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 91,8% dan sisanya sebesar 8,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini seperti, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dll.

Saran

Bagi pihak Instansi kantor Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban terendah pada variabel pelatihan yaitu, Peserta Pelatihan selalu kurang bersemangat mengikuti pelatihan. Maka dari itu disarankan bagi pihak pimpinan instansi sebaiknya memberikan motivasi kepada pegawai berupa merchandise bagi karyawan yang aktif bertanya ketika proses pelatihan serta menciptakan pelatihan yang inovatif dan kreatif sehingga karyawan tidak bosan dan bisa lebih bersemangat mengikuti pealtihan yang ada.
2. Berdasarkan jawaban terendah pada variabel disiplin kerja yaitu, Saya jarang datang tepat waktu ketempat kerja. Maka dari itu disarankan bagi pihak pimpinan instansi sebaiknya memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang datang kurang tepat waktu pada instansi.
3. Berdasarkan jawaban terendah pada variabel komunikasi yaitu Kurang memberikan informasi secara lengkap dan jelas menjadi salah satu faktor penting agar tidak ada

kesalahpahaman dalam informasi yang disampaikan. Maka dari itu disarankan bagi pihak pimpinan instansi sebaiknya memberikan informasi secara lengkap dan jelas kepada para pegawai instansi sehingga pegawai mengerti apa yang harus dikerjakan sesuai perintah dari pimpinan instansi.

4. Berdasarkan jawaban terendah pada variabel kinerja yaitu, Saya selalu kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu disarankan bagi pihak pimpinan instansi sebaiknya mengawasi serta mengontrol kinerja pegawai yang ada di instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2011). Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hapsara dkk, (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia yang Terarah pada Strategi. Batam. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. (2011). Statistik Induktif. Edisi 4 Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, DJ. (2018), Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: ALFABETA.
- Wahyono, T. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Gaya.

Rasdi: *Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi*

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.