

PENGARUH DIKLAT, DISIPLIN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KOTA (PEMKO) BATAM

Nurmayunita¹, Rini Elfina², Dewi Permatasari³

¹²³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Batam

e-mail: nurmayunita@uis.ac.id,

Abstracts

The regression coefficient is significant or the DIKLAT variable has an effect on Employee Performance at the Regional Secretariat of the Batam City Government. The regression coefficient is significant or the Work Discipline variable affects the Employee Performance variable at the Regional Secretariat of the Batam City Government. The regression coefficient is significant or the Job Loyalty variable has an effect on the Employee Performance variable at the Regional Secretariat of the Batam City Government. The Anova test produces an F count of 12.030 > F table of 2.64 with a significance level (probability number) of 0.05. F count > F table then Ho is rejected and H1 is accepted. Then the regression coefficient X1 (DIKLAT), X2 (Work Discipline) and X3 (Work Loyalty) together have a significant effect on variable Y (Employee Performance) at the Regional Secretariat of the Batam City Government.

Kata kunci: Classification, Work Discipline, Employee Loyalty, Employee Performance

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan daerah di Negara Kesatuan Republik Indonesia digunakan atau diberlakukan prinsip otonomi daerah yang seluas-luasnya serta otonomi nyata dan bertanggung jawab. Prinsip otonomi seluas-luasnya dimaksudkan bahwa daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur semua urusan pemerintahan diluar yang menjadi urusan pemerintah pusat. Sedangkan prinsip otonomi yang nyata yaitu prinsip otonomi dimana untuk menangani urusan pemerintahan dilaksanakan berdasarkan tugas, wewenang dan kewajiban yang senyatanya telah ada dan berpotensi untuk tumbuh, hidup dan berkembang sesuai dengan potensi dan kekhasan daerah.

Menurut pengertian prinsip otonomi yang nyata tentunya, tentunya isi dan jenis otonomi untuk setiap daerah tidak selalu sama dengan daerah lainnya karena masing-masing daerah mempunyai kekhasan kultur dan karakter daerah sendiri sendiri. Melalui prinsip-prinsip otonomi tersebut, diharapkan daerah dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan daerah mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Banyak cara yang ditempuh oleh organisasi untuk membuat pegawainya memiliki kinerja yang tinggi, diantaranya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai, menyediakan lingkungan

kerja yang nyaman untuk bekerja dan memberikan motivasi kepada pegawai agar mereka bisa bekerja dengan sebaik-baiknya. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai tersebut.

Kinerja Pegawai adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Upaya untuk meningkatkan kinerja Pegawai akan berdampak terhadap produktivitas organisasi.

Konsep dasar pemikiran kebutuhan diklat adalah adanya deskrepansi kemampuan kerja. Sesuai dengan tingkatan dalam pengungkapan kebutuhan diklat maka deskrepansi dapat terjadi pada seseorang pejabat/pelaksana pekerjaan terhadap tugas di dalam organisasi, jabatan maupun terhadap tugas individu. Secara umum deskrepansi kemampuan kerja diilustrasikan sebagai berikut: Diskrepansi kemampuan kerja dinyatakan perbedaan antara kemampuan kerja seseorang pada saat ini dengan kemampuan kerja yang diinginkan atau

seharusnya yang umumnya juga di kenal kemampuan kerja standar/baku.

Diklat mempunyai arti penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan jabatan tertentu. Kebutuhan diklat adalah jenis diklat yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan atau pelaksana pekerjaan tiap jenis jabatan atau unit organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugas yang efektif dan efisien.

Selain itu, analisis kebutuhan diklat merupakan analisis yang dilaksanakan secara sistimatis dan digunakan perancang diklat atau manajer Sumber Daya Manusia untuk memahami persoalan kinerja sumberdaya manusia dan menentukan jenis kegiatan yg diperlukan dalam proses pengembangan SDM.

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas. Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau kriteria yang telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan cukup banyak, sehingga waktu untuk memberikan dukungan ataupun dorongan kepada rekan kerja hampir tidak ada.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh

dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk bermotivasi kerja dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan modal utama yang dimiliki oleh karyawan Bank BJB Batam dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota (Pemko) Batam.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja, Pegawai Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota (Pemko) Batam tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, Sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Aspek loyalitas yang menitikberatkan terhadap sesuatu yang dilakukan karyawan untuk perusahaan antara lain: taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki. Aspek-aspek loyalitas tersebut, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam

proses bekerja tersebut sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, bertanggungjawab dan sikap kerja yang positif.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Bangun (2012, p.231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan menurut Sedarmayanti (2011, p.260), kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Ilyas (dalam Wibasuri, 2011) kinerja merupakan penampilan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Mengacu pada definisi tersebut maka yang dimaksud dengan kinerja pegawai negeri sipil adalah hasil kerja dari seorang pegawai negeri sipil.

Amstrong dan Baron (2008: 15): kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat

dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan dan memeberikan kontribusi ekonomi. Robert L Mathis dan Jhon H. Jackson “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.”

John Witmore (2007: 104): “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui yang harus dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan satu visi dan diemban suatu organisasi atau perusahaan yang serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Diklat

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah suatu program yang dirancang untuk dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman pekerja (Pegawai) terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya. Secara umum Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. (Harsono; 2011:162).

Pendidikan menurut Fuad (2011:1) adalah usaha manusia untuk

menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.

Selanjutnya dalam Suwatno (2013: 105), Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan Sikula dalam Mangkunegara (2007:44) mengemukakan bahwa, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Edwin B. Flippo pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. (Malayu S.P. Hasibuan; 2009:69-70).

Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Malayu, 2007).

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Di

dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah: “Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”.

Sedangkan menurut Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi, diungkapkan bahwa : “Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Smith dalam Panji Anaroga (2001:12), tujuan bekerja adalah untuk hidup, atau bekerja diperlukan karena adanya tujuan menopang kesejahteraan, yang tampaknya orang tidak bisa menikmati hidup. Oleh karenanya, kini kerja juga melibatkan masalah kebutuhan ekonomi, hanya kegiatan yang termotivasi oleh kebutuhan ekonomi saja yang dapat dikategorikan sebagai kerja, sedangkan orang yang tidak mendapatkan imbalan tidak dapat dikatakan bekerja. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini yang menjadi objek penelitian penulis adalah Pegawai Bagian Sekretariat Daerah Pemko Batam. adapun jadwal penelitian ini dimulai bulan November 2020 sampai dengan Bulan April 2021.

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Bagian Sekretariat Daerah Pemko Batam. Sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Adapun jumlah populasi seluruhnya dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang pegawai ASN maupun honorer yang Pada Bagian Sekretariat Daerah (SEKDA) Pemko Batam pada Tahun 2020. dan dari keseluruhan karyawan tersebut, peneliti akan menjadikannya semua responden untuk penyusunan skripsi ini.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 68), bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif kecil, kurang dari 40 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka sampel yang diteliti sebanyak 40 Pegawai Pada Bagian Sekretariat Daerah (SEKDA) Pemko Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Pengaruh DIKLAT Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel. 1 Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.156 ^a	.324	.001	2.054

a. Predictors: (Constant), Diklat

Sumber: Data di olah

Angka R Square yang merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau 0,1562 ialah sebesar 0,324. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,324 atau sama dengan 32,40%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 32,40% Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam dapat dijelaskan dengan

menggunakan variabel DIKLAT Pegawai. Sedangkan sisanya, yaitu 37,60% (100% - 32,40%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Tabel 2. Koefisien

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.281	2.938		6.563	.000
	Diklat	.134	.138	.156	4.974	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data di olah

Karena t hitung (4,974) > t tabel (1,685), maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel DIKLAT berpengaruh terhadap

Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam.

Analisa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 3. Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.177 ^a	.316	.020	2.074

a. Predictors: (Constant), Displin

Sumber: Data di olah

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau 0,1772 sebesar

0,316. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya

angka koefisien determinasi 0,316 atau sama dengan 31,60%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 31,60% Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 68,40% (100% - 31,60%) harus dijelaskan

oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Tabel 4. Koefisien

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	23.676	3.287		7.202
	Disiplin	.173	.154	.177	3.474

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data di olah

Karena t hitung (3,474) > t tabel (1,688), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada

Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam.

Analisa Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 5. Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.475	1.487

a. Predictors: (Constant), Loyalitas

Sumber: Data di olah

Angka R Square merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau 0,6992, yaitu sebesar 0,489. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,489 atau sama dengan 48,90%. Angka tersebut berarti sebesar 48,90% Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam yang terjadi dapat dijelaskan dengan

menggunakan variabel Loyalitas Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 51,10% (100% - 48,90%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Tabel 6. Koefisien

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.096	2.670		2.283	.028
	Loyalitas	.729	.121	.699	6.026	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data di olah

Karena t hitung (6,026) > t tabel (1,668), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada

Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam.

Analisa Pengaruh DIKLAT, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 7. Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.288	3	27.429	12.030	.000 ^a
	Residual	82.087	36	2.280		
	Total	164.375	39			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin, Diklat

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data di olah

Uji Anova menghasilkan angka F hitung sebesar 12,030 > F tabel 2,46 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka koefisien regresi X_1 (DIKLAT), X_2 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Loyalitas Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka secara umum dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel DIKLAT berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota

Batam, maka Karena t hitung (4,974) > t tabel (1,685), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel DIKLAT berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam.

2. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam, maka Karena t hitung (3,474) > t tabel (1,685), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam.
3. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Loyalitas Kerja berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam, maka Karena t hitung (6,026) $> t$ tabel (1,685), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam.

4. Dalam Pengujian hipotesa apakah variabel DIKLAT, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam. Uji Anova menghasilkan angka F hitung sebesar 12,030 $> F$ tabel 2,64 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka koefisien regresi X_1 (DIKLAT), X_2 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Loyalitas Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam.

Saran

Saran yang perlu penulis sampaikan kepada Pimpinan Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya pimpinan selalu memperhatikan bagaimana peningkatan intensitas pengadaan DIKLAT. Dengan memperhatikan keahlian pegawai, pimpinan ikut serta dalam memberikan sumbangsih untuk peningkatan Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam.
2. Penulis menyarankan agar Disiplin Kerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat

Daerah Pemerintah Kota Batam terus diperhatikan serta ditingkatkan, terutama mengenai pekerjaan pokok yang telah dibebankan.

3. Disarankan kepada Pimpinan Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam agar dapat memberikan dorongan semangat bekerja (*supporting*) .
4. Disarankan agar Pimpinan Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam agar selalu menekankan akan pentingnya loyalitas kepada institusi maupun kepada pimpinan. Hal ini dimaksudkan agar semua pegawai baik ASN maupun Honorer untuk selalu memiliki jiwa kebangsaan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Abdilah, Rokhmaloka Habsoro, 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen, P , Timothy A Judge, *Organizational Behaviour: New Jersey* : Pearson Education, Inc, 2011.
- Simamora, Bilson.2003.*Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Rivai, Veithzal, Dato' Ahmad Fawzi, Mohd. Basri. 2005 *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing*

- perusahaan. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Irianto, Yusuf, Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam, Penerbit Insan Cendekiawan, Surabaya.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Suwatno dan Juni Priansa, Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Public Dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Bilson. 2003. *Membongkar Kotak Hitam Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Lembaga Penerbit FE – UI. Jakarta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabete.
- Whitmore, John. (2007). *Coaching For Performance; Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. Hlm. 104.