



Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari

Yarius Towansiba^{1)*}; Answati²⁾; Giri Dwi Nanda³⁾

^{1,2,3)} Manajemen, Pascasarjana, ITB Nobel Indonesia

yariustowansiba@gmail.com *(Tanda untuk korespondensi author)

ABSTRACT

The Effect of Job Training, Discipline and Work Motivation on Employee Performance at the Manokwari District Education Office; This study aims to analyze: 1) The effect of job training, discipline and work motivation partially on employee performance, 2) The effect of job training, discipline and work motivation simultaneously on employee performance, 3) The most dominant variable influencing employee performance at the Manokwari District Education Office. The population of this study was 48 people, using a saturated sample technique, with multiple linear regression analysis techniques.

The results showed that: 1) Job Training has a positive and significant effect on employee performance, 2) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, 3) Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance, 4) The Variables Job Training, Work Discipline, and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance variables, 5) The most dominant variable that influences the performance of employees of the Manokwari Regency Education Office is the variable Work Motivation.

Keywords: Job Training, Discipline, Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil merupakan Aparatur Negara yang menjalankan semua kebijakan Pemerintah sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing dalam rangka mengabdikan dan melayani kepentingan masyarakat luas sehingga terwujudnya masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat dengan UU ASN) lahir dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam mencapai kesejahteraan pembangunan tentunya sebuah negara memiliki upaya untuk mengatur dan mengelola sumber daya aparatur dengan baik, secara khusus pegawai negara sipil menjadi sendi dan tulang punggung pemerintah dalam mencapai tujuan negara. Namun, upaya tersebut perlu didukung dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Peraturan yang spesifik tersebut mengatur tentang administrasi kepegawaian, sanksi administratif, mencakup kewajiban dengan larangan, pembinaan jiwa korps, kode etik dan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam kaitan inilah maka Aparatur Sipil Negara memiliki peran penting dalam organisasi pemerintah, karena mereka merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia (Mamik, 2016), yang berarti organisasi tidak akan berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia. ASN memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja Aparatur Sipil Negeranya. Karena kinerja seorang pegawai merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kemajuan organisasi.

Dalam kaitan dengan kinerja pegawai pada suatu organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki disiplin, motivasi kerja dan kemampuan kerja yang baik, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja sesuai standar kualitas organisasi. Kinerja merupakan hasil yang produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu pada periode waktu tertentu (Priansa,2019). Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Akan tetapi kinerja sebenarnya mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi, maka setiap organisasi selalu berupaya membina dan mengembangkan sumber daya manusianya guna meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan sehingga tugas-tugas organisasi dapat dilaksanakan dengan baik. Disamping itu pemberian motivasi dan peningkatan disiplin kerja menjadi faktor penting yang harus diperhatikan dalam rangka kemajuan dan keberhasilan organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Meningkatkan mutu kinerja adalah harapan dari setiap organisasi agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka peran dari pegawai yang mempunyai keterampilan sangatlah penting sebab merekalah sebagai penggerak organisasi tersebut dan untuk mencapai kinerja yang baik dapat dilihat dari sejauh mana kemampuan pegawai dari setiap individu dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2012), kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Untuk meningkatkan kualitas Aparatu Sipil Negara agar mampu beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah, maka perlu adanya peningkatan kinerjanya. Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dengan kata lain kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan (Prasetyo & Marlina, 2019). Selanjutnya kinerja juga merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama dalam perusahaan (Arda, 2017; Fitrianto, 2016).

Mathis and Jackson (dalam Mardiana, Eliyana, 2012) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Lebih lanjut, Mangkunegara, (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas mereka yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Deskripsi ini mengungkapkan bahwa pekerjaan dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dapat dievaluasi dengan tingkat kinerja yang diberikan, misalnya kinerja karyawan dapat ditentukan dari pencapaian target spesifik selama periode kinerja karyawan dapat ditentukan dari pencapaian target spesifik selama periode dalam organisasi. "Kinerja adalah catatan dari hasil yang dihasilkan dalam fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi, kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktifitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan" (Mardiana, Syarif, 2018).

Afandi (2021) mengatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, pelatihan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2019) beberapa faktor antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Dari sekian banyak factor tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti hanya menganalisis tiga variabel saja dalam tesis ini yaitu pelatihan kerja, disiplin dan motivasi kerja.

Pelatihan kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. menurut Michael R. Carrel dan Robert D. Hatfield (2006) membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan spesifik. Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana pegawai memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para pegawai memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan.

Sedangkan menurut Rivai dan Simamora (2018) pelatihan adalah proses sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian pegawai melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana

para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerjanya. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan ketrampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat (Meldona, 2012).

Penelitian tentang pelatihan kerja dan kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain (Sri Lestari, Dilla Afifah, 2020; Nurlina Katjo; Maryadi; Abdul Rahman Abdi, 2020; Andi Abdul Munir; Bakri Hasanuddindan Saharuddin Kaseng, 2017; Nyimas Nadiah, 2021), yang umumnya menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Disiplin kerja merupakan titik awal dari setiap keberhasilan dalam memenuhi tujuan suatu organisasi, penegakan disiplin dalam suatu organisasi adalah untuk memastikan bahwa semua karyawan organisasi secara sukarela dan tanpa paksaan untuk mematuhi dan menaati aturan dan peraturan tersebut. Disiplin pegawai yang baik dibuktikan dengan tingginya tingkat kesadaran dalam mematuhi segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Tanggung jawab atas penyelesaian setiap tugas, kesediaan karyawan untuk mematuhi norma dan budaya yang berlaku dalam organisasi, dan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitasnya.

Disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan organisasi karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Asmawiyah, 2018). Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi (Syafriana, 2017).

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan (Syafriana, 2017). Kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Paruru et al., 2016).

Penelitian tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sri Lestari, Dilla Afifah (2020) tentang Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik parsial maupun simultan. Penelitian Nurlina Katjo; Maryadi; Abdul Rahman Abdi (2020), juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Ishak dan Hendri (2003) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai kebutuhan seseorang dalam organisasi, maka semakin termotivasi seseorang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Robbins (2008) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting, disamping pelatihan kerja dan disiplin, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi, dan motivasi yang baik perlu didukung dengan disiplin kerja yang baik dari para pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal, beberapa pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari tingkat pengetahuan dan keterampilannya masih rendah, mereka belum pernah diikutkan dalam pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari, akibatnya kualitas keteampilan mereka masih rendah. Akibat lanjutan dari itu adalah disiplin kerja dan motivasi kerja masih rendah. Masih banyak pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari yang masuk dan pulang kantor tidak sesuai dengan aturan tata tertib masuk dan pulang kantor. Pengamatan penulis ada sekitar 12 orang pegawai (25%) yang setiap hari terlambat masuk kantor, hal ini antara lain karena jarak rumah mereka dengan kantor cukup jauh, juga ada pegawai yang walau rumahnya dekat tapi malas masuk kantor sebagai akibat dari motivasi pimpinan kepada mereka yang masih kurang.

Rendahnya kinerja pegawai merupakan permasalahan yang sering terjadi pada organisasi dan sangat mempengaruhi kualitas dari organisasi termasuk pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari. Kinerja pegawai yang rendah akan berdampak negatif pada proses pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh disiplin dan motivasi kerja pegawai yang rendah dan karena itu organisasi harus mampu menggerakkan dan mengarahkan setiap pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai tupoksi masing-masing.

Untuk memperoleh hasil kerja dan kinerja yang baik diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan skill (melalui pelatihan kerja) dan karakteristik individu yang baik, didukung dengan motivasi kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dalam organisasi. Oleh sebab itu Ketiga factor tersebut perlu mendapat perhatian serius dari Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari agar ke depan kinerja pegawainya akan semakin meningkat. Rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja (Meiliana et al., 2019; Prasetyo & Marlina, 2019). Namun, penelitian Sumbung (2016) menyimpulkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

TINJAUAN LITERATUR

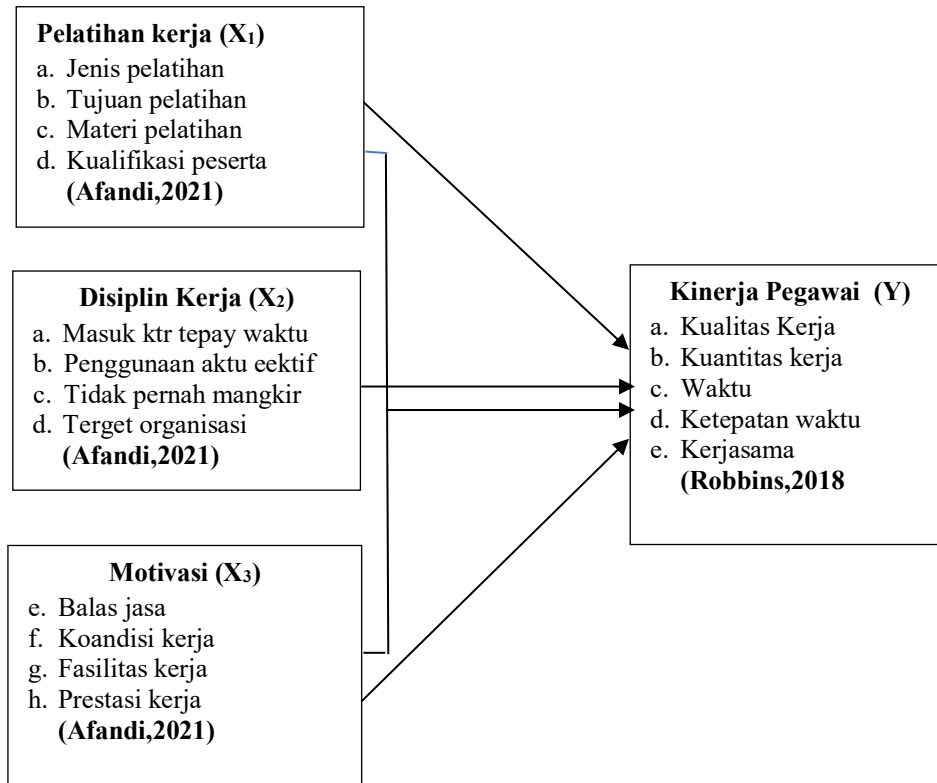
Menurut Ambar Teguh (2015) pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2010) Sedangkan menurut Rivai dan Simamora pelatihan adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi (Saron, 2005). Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk memenuhi kepatuhan dan menciptakan efisiensi serta tetib administrasi. Setiap karyawan diharapkan mempunyai kemampuan untuk menegerti dan memahami peraturan dan prosedur kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menciptakan kenirja yang lebih optimal. Disiplin kerja sangat dibutuhkan bagi karyawan supaya dapat bekerja lebih giat dan meningkatkan hasil produksi yang maksimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, agar tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan bisa menjadi lebih baik.

Menurut Buchari (2012) motivasi dapat dilihat sebagaibagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatunya dapat ditunjukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas perseorangan maupun kelompok – kelompok organisasi. Siagian (2012) mengatakan bahwa motivasi adalahkeseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasidengan efisien dan ekonomis.

Mitchel dan Larson (2013) mengatakan bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Dengan demikian, kinerja terdapat dua dimensi baik atau buruk, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik. Jika sebaliknya berarti kinerja buruk. Kinerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2009 : 45) bahwa ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang sering menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak. Berbagai hal mempengaruhi kepribadian seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

**Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari**



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 :** Pelatihan kerja, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari.
- H2 :** Pelatihan kerja, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari.
- H3 :** Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif artinya informasi atau data yang disajikan berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner. Pendekatan kuantitatif atau sering disebut juga dengan *quantitative approach* merupakan suatu pendekatan penelitian yang sifatnya terukur secara angka, baik dari proses pengumpulan data, analisis hingga interpretasi hasil penelitian, serta kesimpulan. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik (Emzir, 2013).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari berjumlah 48 orang. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 48 orang.

Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan Motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
X ₁	= Pelatihan Kerja
X ₂	= Disiplin Kerja
X ₃	= Motivasi Kerja
a	= konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄ ,	= Koefisien pengaruh
e	= Faktor Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Lebih lanjut dijelaskan oleh Azwar (2011) mengatakan bahwa validitas berasal dari kata validity yang berarti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Dalam rangka pengujian validitas instrument, Sugiyono (2010:125) menyatakan bahwa pengujian Validitas Konstruksi (*Construct Validity*), dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, dengan taraf signifikansi 5%. Proses ujicoba dilakukan kepada 48 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan r-kritis = 0,284.

**Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari**

Jika $r\text{-hitung} > r\text{-kritis}$ maka status butir kuesioner adalah valid dan jika $r\text{-hitung} < r\text{-kritis}$ maka butir kuesioner tersebut tidak valid.

**Tabel 1. Uji Validitas
Tabel Uji Instrumen – Validitas**

Variabel	Validitas				
	Indikator	R-hitung	R-tabel	Sig.	Ket
X1 (Pelatihan kerja)	X1.1	0.844	0.284	0.000	Valid
	X1.2	0.754	0.284	0.000	Valid
	X1.3	0.841	0.284	0.000	Valid
	X1.4	0.901	0.284	0.000	Valid
X2 (Disiplin Kerja)	X2.1	0.854	0.284	0.000	Valid
	X2.2	0.915	0.284	0.000	Valid
	X2.3	0.948	0.284	0.000	Valid
	X2.4	0.901	0.284	0.000	Valid
X3 (Motivasi Kerja)	X3.1	0.923	0.284	0.000	Valid
	X3.2	0.873	0.284	0.000	Valid
	X3.3	0.908	0.284	0.000	Valid
	X3.4	0.937	0.284	0.000	Valid
Y (Kinerja Pegawai)	Y1	0.938	0.284	0.000	Valid
	Y2	0.930	0.284	0.000	Valid
	Y3	0.939	0.284	0.000	Valid
	Y4	0.918	0.284	0.000	Valid
	Y5	0.924	0.284	0.000	Valid

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r -tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.284 Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r -hitung $>$ 0.284 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Ghozali, 2018). Nilai Alpha yang $<$ 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Pelatihan Kerja (X1)	0.845	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.926	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.930	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.962	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0.60 sehingga disimpulkan instrumen digunakan reliable.

Uji Normalitas

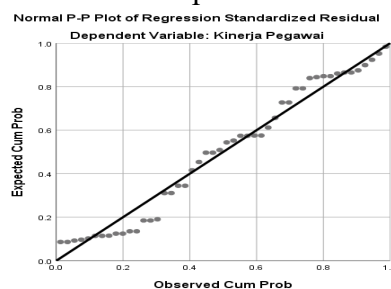
Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dengan bantuan SPSS dengan menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* adalah sebagai berikut. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95946154
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.097
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.042 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan uji statistic normalitas pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dengan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.042 lebih besar dari 0.05, maka data di simpulkan bahwa terdistribusi dengan normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-plot

Uji T (Uji Parsial)

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh Peclatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai. Berikut tabel hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 4. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.910	1.532		-3.858	.000		
	Pelatihan Kerja	.812	.096	.580	8.496	.000	.607	1.649
	Disiplin Kerja	.190	.078	.142	2.440	.019	.837	1.194
	Motivasi Kerja	.665	.122	.400	5.467	.000	.528	1.894

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel. 4 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = -5.910 + 0.580X_1 + 0.142X_2 + 0.400X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Motivasi Kerja

e = Standar error

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Nilai constanta adalah (-5.910) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) (nilai X1,X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-5.910).
2. Nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja adalah 0.580, artinya jika variabel Pelatihan kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.580%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) adalah 0.142 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Pelatihan kerja (X1), Motivasi Kerja (X3) dan constanta adala 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.142%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0.400 artinya jika variabel Motivasi

Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Pelatihan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.400%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

1. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 8.496 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.010 Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 8.496 > 2.010$, karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Pelatihan kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Maka Hipotesis 1 di terima.**

2. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2.440 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara thitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = 2.440 > 2.010$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,019 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Disiplin Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka Hipotesis 2 diterima.**

3. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.467 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 5.467 > 2.010$, karena nilai t-hitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Motivasi Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka Hipotesis 3 diterima.**

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari. Hal ini berarti bahwa Pelatihan Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari. Hal ini berarti Disiplin Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Pendidikan Kabupaten Manokwari. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai

Variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari. Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari adalah variabel Motivasi Kerja

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

Meningkatkan pelatihan kemampuan individu : Berdasarkan temuan penelitian, penting untuk memberikan pelatihan kemampuan yang memperkuat keterampilan dan pemahaman kepada tugas di Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

Membangun Budaya Kerja yang terbuka: Dalam upaya meningkatkan kinerja, penting untuk menciptakan Budaya Kerja yang terbuka dan berkelanjutan di antara anggota Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Ini melibatkan memastikan aliran informasi yang lancar dan saling pemahaman antara pemimpin dan anggota tim.

Menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan: Disiplin kerja yang baik dapat ditingkatkan dengan menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan yang sesuai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Hal ini dapat berupa pengakuan atas pencapaian individu, tim, atau unit kerja yang memiliki kinerja yang baik..

Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman Saleh, Hardino (2018): Pengaruh disiplin kerja, motivasi, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas penyuluh bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang.
- Afandi, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator (edisi ke- 2). ZANAFI PUBLISHING
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakankedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Andia Salsabilla; Ian Nurpatricia Suryawan (2021)” Pengaruh kepuasan kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyaan
- Apfia Ferawati (2017): Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Bennis,W. 2011. Leading in unneving times. MIT Sloan Management Reviev. Vol.18, No. 6: 7-10.
- Dewi Rahmawati, (2016): Pengaruh Kemampuan Individu dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Eka Karya Mandiri Ngunut Tulungagung

- Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Heny (2015): Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
- Komang Dyah Novi Anggeline , Made Ary Meitriana , I Nyoman Sujana.2017. Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Nusamba Kubutambah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Volume 9 No.2 Tahun: 2017
- Komang Dyah Novi Anggeline , Made Ary Meitriana , I Nyoman Sujana (2017): Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Nusamba Kubutambah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Volume 9 No.2 Tahun: 2017
- Latiafah (2018): Analisis pengaruh kompetensi dan kemampuan personal terhadap kinerja. *Forum Ekonomi*,20(2),2018, 87-96
- Mangkunegara AP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Megawaty (2023): Pengaruh kemampuan individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyaan pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Panakukkang Makassar. *JURNAL ILMIAH*,Vol.20N0.1(2023)
- Muftih Aspiah; Martono (2016): Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Rivai, Veitzhal, dan Deddy Mulyadi. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada., Jakarta
- Rivai, Veuthzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior*.Eighteenth Edition. England:Pearson. 2017. *Organizational Behavior*. Sixteenth Edition. England:
- Runtuuwu et al, (2015): Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

Sabban, Yusrab dan Masyadi. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership style and Training On Employe Performance in RSUD Haji Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(02), 27-35.

Sahnan Rangkuti (2017):Pengaruh kemampuan individu, tingkat usaha dan dukungan organisasi dengan kinerja karyawan.. *Jurnal Warta Edisi : 51 Januari 2017 | ISSN : 1829 - 7463*

Sri Handoko Budi Nugroho; Achmad Choerudin; Winarna (2020): Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar).

Sedarmayanti, 2019, Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung : Refika Aditama.

Sherly,A.S. Dita (2016): Analisis Pengaruh Kemampuan Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Carrefour Indonesia Cabang MadiunRepository Universotas Muhammadiyah Ponorogi

Shofa Rohman (2018): Pengaruh kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pengolahan coklat di Wisata edukasi kampung coklat kabupaten Blitar.

Soedjadi, F.X. 2012. Analisis Manajemen Modern. Jakarta : Toko Gunung Agung.

Wahjono, S. imam, Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. 2020. Pengantar Manajemen (Edisi ke-2). PT Raja Grafindo Persada

Wahid Hermawan (2022): Analisis Pengaruh Kemam;man individu, disiplin kerja dan pengalaman kerja dalm menunjang kemajuan organsasi. *Jurnal MSDM,Administrasi dan Pelayanan {ublik,Vol.9 No.3 (2022)*

