

PENGARUH PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN WANEA KOTA MANADO

¹Elisabeth Syela Mananoma, ²Hongky Dyrgo, ³Farly Tenah

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eben Haezar Manado, Ekonomi, Manajemen, Manado 95112

Histori Artikel:

Received: 2018-00-00

Revised: 2018-00-00

Accepted: 2018-00-00

✉Korespondensi:

Nama Penulis: Elisabeth Syela Mananoma

Tel. 0895801916373

E-mail: lisamananoma18@gmail.com

Abstract

The provision of job training and improving employee discipline are two factors that affect the performance of the employees themselves. The provision of job training is imperative in the process of increasing employee productivity for businesses. Training is related to learning and change. Job training is a process used to assist employees in learning new concepts, skills, and knowledge.

The purpose of this study is to determine the effect of Human Resource Training and Work Discipline on Employee Performance. This study used purposive sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 32 with overall samples or saturated samples. This type of research uses a quantitative approach, by testing the validity and reliability of the question items of each variable, multiple linear regression testing, and T test and F test whose processing is carried out using PASW Statistics 18.

The results of this study explain that Human Resource Training (X1) does not have a significant effect on Employee Performance (Y). This is because there are several trainings provided by the government or by the Subdistrict Office itself that are not or have not been in accordance with the duties, principals and functions of ASN and THL who participated in the training. Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). This means that if ASN and THL at the Subdistrict Office are not disciplined in terms of completing work on time, office coming and going hours do not update the correct proof of attendance so that they are considered absent, then thus the ASN and THL are considered poor or not good performance. Human Resources Training (X1), and Work Discipline (X2) simultaneously on Employee Performance (Y) at the Wanea sub-district office.

Keywords: Human Resource Training, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Pemberian pelatihan kerja dan peningkatan kedisiplinan pegawai merupakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Pemberian pelatihan kerja menjadi keharusan dalam proses peningkatan produktivitas pegawai bagi bisnis. Pelatihan terkait dengan pembelajaran dan perubahan. Pelatihan kerja merupakan proses yang digunakan untuk membantu pegawai dalam mempelajari konsep, keterampilan, dan pengetahuan baru. Oleh karena itu, untuk memiliki pegawai dengan kondisi kerja baik, pegawai tersebut harus mendapatkan pelatihan, pembinaan, serta keterampilan memadai (Katti et al., 2023).

Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa atau kelurahan. Kantor Kecamatan Wanea merupakan pemekaran dari Kecamatan Sario yang berpisah sejak tanggal 7 february tahun 2001. Kecamatan Wanea memiliki 9 kelurahan yaitu kelurahan Wanea, Tanjung Batu, Pakowa, Bumi Nyiur, Ranotana Weru, Teling Atas, Tingkulu, Karombasan Utara, Karombasan Selatan.

Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan juga menjadi pedoman terhadap Kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. utama artikel harus dimulai dengan bagian pengantar yang memberikan rincian lebih lanjut tentang tujuan penelitian, motivasi, metode penelitian, dan temuan. Pendahuluan seharusnya relatif tidak teknis, namun cukup jelas bagi pembaca untuk memahami kontribusi naskah. "Pendahuluan" dalam naskah penting untuk menunjukkan motif penelitian. Ini menganalisis masalah empiris, teoritis dan metodologi untuk memperkuat atau mendapatkan kesenjangan penelitian pada literatur yang telah ada.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis ingin meneliti tentang **“Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”**

Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh dalam kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado?
3. Apakah Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado?

2. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan. Menurut Fauztyna dan Jumani (Faustyna & Jumani, 2017), dari hasil penelitian itu diperoleh nilai signifikansi pelatihan sumber daya manusia berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.005 ($\text{Sig } 0.005 < \alpha 0.05$) dan t hitung $> t$ table yaitu $2.955 > 2.010$ dan variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 0.000 ($\text{Sig } 0.000 < \alpha 0.05$) dan t hitung $> t$ table yaitu $4.979 > 2.010$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima dengan hasil kesimpulan terdapat pengaruh signifikan pelatihan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di kantor inspektorat kabupaten, Mandailing Natal, Sumatera Utara Medan. Menurut (Patimah, 2018), dari hasil penelitian itu diperoleh nilai signifikansi pengembangan sumber daya manusia berdasarkan uji t diperoleh $\text{Sig } 0,037 < 0,5$ dan t hitung $> t$ table yaitu $2.158 > 2.018$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja berdasarkan uji t diperoleh $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ dan t hitung $> t$ table yaitu $5.165 > 2.018$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dengan adanya hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada lingkungan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kota. Menurut Siti Wardani Bakr Katti, Sudirman, Nur Aida, dan Aminuddin Hamdat (Katti et al., 2023), dari hasil penelitian itu diperoleh nilai signifikansi pelatihan kerja berdasarkan uji t diperoleh $\text{Sig } 0,001 < 0,5$ dan t hitung $> t$ tabel yaitu $3.435 > 2.024$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja berdasarkan uji t diperoleh $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel yaitu $3.933 > 2.024$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dengan adanya hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tinggi dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kota Makassar.

3. Metodologi Penelitian

Waktu dan Tempat penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado, jalan 14 Februari lingkungan VIII Kelurahan Teling Atas, kode pos 951195.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado yang berjumlah 32 orang.

Sampel

Sampel penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh, dengan menjadikan populasi sebagai sampel. Maka, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang.

Definisi Operasional

Dalam Penelitian ini, ada tiga variabel yang digunakan, yaitu :

- a. Variabel Independen/bebas yaitu Pelatihan Sumber Daya Manusia sebagai variabel yang diberi simbol (X1), dan Disiplin Kerja (X2)
- b. Variabel Dependen/terikat yaitu kinerja pegawai yang diberi simbol (Y).

Adapun definisi Operasional Variabel, sebagai berikut :

1. Pelatihan Sumber Daya Manusia (X1), Kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan dan memperluas pengetahuan pegawai Kantor Kecamatan Wanea di Kota Manado memiliki kualitas yang baik pengetahuan dalam teori dan praktik dengan indikator:
 - 1) Prestasi Kerja Pegawai
 - 2) Kedisiplinan Pegawai
 - 3) Absensi Pegawai
 - 4) Tingkat Kerusakan produksi, alat dan mesin
 - 5) Tingkat Pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu
 - 6) Tingkat Kerjasama Pegawai
 - 7) Tingkat Upah Insentif Pegawai
 - 8) Prakasa Pegawai
 - 9) Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan
2. Disiplin kerja (X2), Sikap yang memerlukan kesadaran dan kesiapan pegawai Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado mematuhi semua peraturan dan standar sosial yang berlaku aturan tertulis dan tidak tertulis, dan jika pegawai ada yang melanggar aturan maka akan ada sanksi atas pelanggaran yang telah dilakukan dengan indikator:
 - 1) Taat terhadap aturan waktu
 - 2) Taat Terhadap peraturan perusahaan
 - 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja
 - 4) Taat terhadap peraturan lainnya
3. Kinerja pegawai (Y), Hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kinerjanya jumlah yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dengan indikator :
 - 1) Kualitas
 - 2) Kuantitas
 - 3) Pelaksanaan Tugas
 - 4) Tanggung Jawab

4. Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas diperoleh dengan cara menguji setiap pernyataan pada kuesioner dengan nilai korelasi r tabel $df = (N-2) = 0.350$. Jika butir instrument nilainya dibawah 0.350 maka pernyataan tersebut tidak valid dan jika nilainya diatas 0.350 maka pernyataan tersebut valid . Berikut rangkuman hasil pengujian validitas:

Tabel 4.1
Instrumen Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
Pelatihan Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0.529	Valid
	X1.2	0.511	Valid
	X1.3	0.719	Valid
	X1.4	0.652	Valid
	X1.5	0.695	Valid
	X1.6	0.608	Valid
	X1.7	0.700	Valid
	X1.8	0.498	Valid
	X1.9	0.529	Valid
	X1.10	0.719	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.838	Valid
	X2.2	0.730	Valid
	X2.3	0.800	Valid
	X2.4	0.840	Valid
Kinerja Pegawai (Y1)	Y1.1	0.836	Valid
	Y1.2	0.882	Valid
	Y1.3	0.587	Valid
	Y1.4	0.735	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Pada Tabel di atas tampak bahwa seluruh indikator Pelatihan Sumber Daya Manusia (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dikatakan valid karena memiliki nilai korelasi di atas r tabel yaitu 0.350.

Uji Reliabilitas

Peneliti juga melakukan uji reliabilitas untuk menguji reliabel pengaruh pelatihan sumber daya manusia, disiplin kerja dan kinerja pegawai, dimana pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah

instrumen yang digunakan oleh peneliti reliabel atau tidak. Pengujian reliabel penelitian ini menggunakan program SPSS versi 18. Formulasi koefisien yang digunakan adalah Cronbach's Alpha. Sedangkan hasil pengujian dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Kemantapan Alpha	Keterangan
1	Pelatihan Sumber Daya Manusia (X1)	0,767	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,787	0,6	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,745	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha hitung untuk variabel pelatihan sumber daya manusia adalah $0,767 > 0,6$, variabel disiplin kerja adalah $0,787 > 0,6$, variabel kinerja pegawai $0,745 > 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Uji Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.3

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
TX1	32	18	32	50	38.88	4.577	20.952
TX2	32	7	13	20	16.84	2.142	4.588
TY1	32	6	14	20	16.78	1.518	2.305
Valid N (listwise)	32						

Sumber : Data primer yang diolah

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan sumber daya manusia, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado.

Tabel 4.4

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	21.757	1.124		19.349	.000
	X1	.014	.015	.132	.958	.346
	X2	.264	.051	.706	5.138	.000

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan dua dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B1 X1 + B2X2 + e$$

$$Y = 21.757 + 0.14 + 0.264 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta α sebesar 21.757 artinya jika pelatihan sumber daya manusia (X1) dan disiplin kerja (X2), maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 21.757.
- b. Koefisien regresi variabel pelatihan sumber daya manusia (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0.014. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel pelatihan sumber daya manusia (X1). Maka nilai variabel independent lainnya nilainya tetap. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan sumber daya manusia berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.
- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0.264. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka nilai variabel Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0.264 satuan dengan asumsi variabel independent lainnya nilainya tetap. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji-T)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, dimana jika uji t hitung lebih besar dari t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan, begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.5

Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.757	1.124		19.349	.000
	TX1	.014	.015	.132	.958	.346
	TX2	.264	.051	.706	5.138	.000

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, hasil yang diperoleh menyatakan bahwa. Pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

- a. Table Coefficients diperoleh nilai t hitung untuk variabel pelatihan sumber daya manusia (X1) adalah 0.958 dengan nilai signifikan 0.346. Sementara itu, untuk t tabel dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh dari t tabel $n - k - 1 = 29$ adalah 2.045. Berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $0.958 < 2.045$ dan $\text{sig } 0.05 < 0.346$. Dengan demikian menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan variabel pelatihan sumber daya manusia (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- b. Table Coefficients diperoleh nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 5.138 dengan nilai signifikan 0.00. Sementara itu, untuk t tabel dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh dari t tabel $n - k - 1 = 29$ adalah 2.045. Berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5.138 > 2.045$ dan $\text{sig } 0.05 > 0.000$. Dengan demikian menunjukkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan dari hasil tersebut variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (y) berpengaruh secara positif dan signifikan.

Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang diamati berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis:

H_a = Ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan sumber daya manusia dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado.

H_0 = Tidak ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan sumber daya manusia dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado.

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05), kriteria pengujian yaitu H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, didapat F tabel sebesar 3.33. Hasil dari uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.757	1.124		19.349	.000
	X1	.014	.015	.132	.958	.346
	X2	.264	.051	.706	5.138	.000

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10.580 > 3.33$ dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado.

INTERPRESTASI HASIL

Adapun hasil dari analisis data di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linear berganda yang di peroleh adalah:

$$Y = 21.757 + 0.14(X1) + 0.264(X2) + e$$

Untuk variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia (X1) memiliki koefisien regresi 0.14 dan memiliki arah positif, berarti jika variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia (X1) baik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.14 demikian juga sebaliknya. Untuk variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.264 dan memiliki arah positif, berarti jika variabel Disiplin kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.264.

2. Hasil uji t, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia (X1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari probabilitas Pelatihan Sumber Daya Manusia (X1) memiliki t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $0.958 < 2.045$ dan nilai signifikansi $0,346 \geq 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia (X1) secara parsial tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Variabel Disiplin Kerja (X2) diketahui secara parsial bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari tingkat probabilitas kurang dari 0.05 yaitu 0.00 dan diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5.138 \geq 2.045$ dan nilai signifikan $0.00 \leq 0.05$.
4. Hasil uji F, menunjukkan nilai F hitung sebesar 10.580, dengan signifikansi sebesar 0.00. Nilai signifikansi tersebut kurang dari pada 0.05 dan nilai F hitung $> F$ tabel 3.33. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel depende. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti bahwa variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. Pembahasan

1) Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan dan pengembangan pegawai mempunyai fokus utama dalam peningkatan kinerja. Pelatihan ditujukan bagi pegawai dengan kekurangan kemampuan atau keahlian, sementara pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Kedua aspek ini memiliki peran sentral dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sejalan dengan pandangan Kasmir (2016: 198).

Pelatihan yang kurang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, kurangnya dukungan dari manajemen atas implementasi hasil pelatihan, dan ketidakmampuan mengukur secara akurat perubahan kinerja pasca-pelatihan dapat menyebabkan kurangnya efektivitas. Selain itu, jika pelatihan tidak diikuti oleh dukungan dalam bentuk pengawasan dan tindakan lanjutan, peningkatan kinerja mungkin sulit tercapai. Selain itu, aspek motivasi dan partisipasi pegawai juga dapat memengaruhi dampak pelatihan. Jika pegawai tidak merasa terlibat atau termotivasi untuk mengambil bagian dalam pelatihan, penyerapan materi dapat berkurang, mengurangi potensi perubahan positif dalam kinerja. Selain itu, jika pelatihan hanya bersifat satu kali dan tidak diikuti oleh upaya berkelanjutan dalam pengembangan keterampilan, maka efeknya mungkin bersifat sementara. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang lebih efektif, diperlukan pendekatan yang holistik yang mencakup perencanaan pelatihan yang baik, dukungan manajemen yang kuat, dukungan motivasi dan partisipasi pegawai, serta tindakan lanjutan untuk menerapkan keterampilan yang diperoleh dalam konteks pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis melalui hipotesis pertama, dimana pelatihan sumber daya manusia (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dikarenakan ada beberapa pelatihan yang diberikan oleh pemerintah maupun oleh Kantor Camat sendiri yang tidak atau, belum sesuai dengan tugas, pokok-pokok dan fungsi dari ASN dan THL yang mengikuti pelatihan tersebut. Contohnya, setiap ASN dan THL wajib mengikuti pelatihan apa saja (misalnya pelatihan mengenai sigap bencana alam) yang tentunya tidak sesuai dengan kebutuhan ASN dan THL sehingga pelatihan yang diikuti tidak memberi dampak pada kinerja ASN dan THL tersebut.

Hal ini tidak mendukung dengan penelitian sebelumnya dari Fauztyna dan Juman (Faustyna & Jumani, 2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)". Dari hasil penelitian itu diperoleh nilai signifikansi pengembangan karir berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 $< \alpha 0.05$), dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima karena terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan, disimpulkan bahwa pelatihan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Tujuannya adalah untuk mengokohkan pedoman-pedoman yang berlaku di dalam organisasi. Ketidakpatuhan terhadap aturan dan perilaku pegawai yang kurang disiplin dapat mengganggu kinerja organisasi dan dalam beberapa situasi dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan kedisiplinan untuk mengatasi berbagai masalah seperti keterlambatan, pelanggaran langkah-langkah keamanan, serta ketidakpatuhan terhadap instruksi atau kerja sama dengan rekan kerja.

Disiplin yang kuat juga menciptakan tanggung jawab dan akuntabilitas individu terhadap tugas-tugas yang mereka tangani, meningkatkan kemungkinan pengiriman hasil kerja yang tepat waktu dan berkualitas. Dengan menjaga standar perilaku dan etika kerja, disiplin membantu membangun budaya kerja yang positif, di mana tanggung jawab bersama dan kerja sama menjadi norma, berdampak positif pada kinerja individu dan kelompok dalam organisasi.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis melalui hipotesis kedua, Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa orang yang disiplin kinerjanya akan meningkat, karena dengan kedisiplinan yang diterapkan orang

masing-masing pegawai ASN dan THL dapat dinilai kinerjanya baik, seperti halnya pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu bisa di nilai baik kinerjanya oleh pimpinan, kemudian datang tepat waktu, jika pegawai datang tepat waktu pegawai bisa mengikuti apel pagi juga bisa mendengarkan masukan dan arahan dari pimpinan agar pegawai ASN dan THL bisa melayani masyarakat dengan baik, dan jika pada saat masyarakat ingin di layani, pegawai sudah siap melayani masyarakat tersebut. Dan jika ASN dan THL di Kantor Camat tidak disiplin dalam hal menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, jam datang dan pulang kantor tidak mengupload bukti kehadiran yang benar sehingga dianggap tidak hadir maka dengan demikian ASN dan THL tersebut dinilai kinerjanya buruk atau kurang baik.

Penelitian ini mendukung hasil yang ditemukan oleh (Patimah, 2018) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing”. Penelitian ini menghasilkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung 2,078 dengan t tabel 2,02 sehingga menghasilkan t hitung > t tabel dan nilai signifikansi 0,045 yang berarti nilai sig < 0,05 yang menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, uji hipotesis disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan yang diadakan secara konsisten oleh perusahaan memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan tersebut memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam aspek softskill dan hardskill. Selain itu, disiplin kerja yang diterapkan juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui disiplin kerja, pegawai dilatih untuk memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Pelatihan sumber daya manusia dan disiplin kerja memiliki dampak simultan terhadap kinerja pegawai karena keduanya saling melengkapi dalam memperkuat kompetensi dan perilaku kerja yang efektif. Pelatihan yang relevan dan terarah membekali pegawai dengan keterampilan baru atau ditingkatkan, meningkatkan kemampuan mereka untuk menjalankan tugas-tugas dengan lebih baik. Disiplin kerja yang terjaga menciptakan lingkungan yang mendukung penerapan keterampilan yang diperoleh, mendorong pegawai untuk tetap fokus, dan memaksimalkan penggunaan waktu serta sumber daya yang tersedia. Kombinasi antara pengembangan keterampilan melalui pelatihan dan pembentukan budaya kerja yang teratur melalui disiplin dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan dalam jangka Panjang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu pada temuan penelitian oleh Katti S. W. B, Sudirman, Aida N, dan Hamdat A yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Usaha Kecil Menengah” menemukan bahwa Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan memberikan metode dan materi pelatihan sumber daya manusia yang efektif serta meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka didapatkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Pelatihan Sumber Daya Manusia, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Wanea. Pada penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis yang telah dikemukakan oleh peneliti terbukti. Hasil penelitian yang didapati bahwa Pelatihan Kerja sebesar 0,496 memperlihatkan adanya hubungan positif dan signifikan variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien positif ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pemberian Pelatihan Kerja yang efektif dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,395 menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan jika terjadi peningkatan penerapan Disiplin Kerja yang baik sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Pelatihan Sumber Daya Manusia (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Wanea.

6. Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis pengaruh pelatihan sumber daya manusia, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wanea kota Manado, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan sumber daya manusia (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dikarenakan terdapat kesenjangan antara penyelenggaraan pelatihan yang diberikan oleh pemerintah atau Kantor Kecamatan dengan tugas, pokok, dan fungsi dari ASN dan THL yang mengikutinya.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado.
3. Berdasarkan hasil pengujian simultan (f) bahwa variabel pelatihan sumber daya manusia, dan disiplin kerja memiliki nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel. Maka pada penelitian ini variabel pelatihan sumber daya manusia, dan disiplin kerja dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado.



Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat disampaikan saran adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan pada variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia (X1) di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga saran peneliti untuk variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia (X1) adalah pimpinan harus benar-benar memberikan pelatihan sesuai dengan bidang-bidang yang ada atau sesuai dengan pendidikan yang ditekuni oleh pegawai agar tidak ada kerugian seperti tidak terkelola waktu dengan baik dan kerugian dana.
2. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan pada variabel Disiplin Kerja (X2) di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), akan tetapi walaupun sudah signifikan terdapat saran dari peneliti yang dapat digunakan agar lebih memaksimalkan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah memanfaatkan penggunaan teknologi dalam hal pembagian tugas untuk pegawai agar lebih efektif dan tidak menggunakan lagi cara konvensional dalam pembagian tugas pada pegawai demi kepentingan kinerja pegawai lebih maksimal di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel di luar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Referensi

- Faustyna, & Jumani. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Teneh, F., Chuanda, P., & Mumu, S. (2021). The influence of leadership style and compensation on employee performance at PT. Pegadaian Regional office V Manado. *International Journal of Management IT and Engineering*, 11(10), 28-43.
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342.
<https://dspace.umkt.ac.id/handle/463.2017/2246>
- Harahap, J. M., Hasibuan, M. I., & Watrianthos, R. (2020). Pengaruh Reward and Punishment (Penghargaan dan Hukuman), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 1–12.
- Katti, S. W. B., Sudirman, S., Aida, N., & Hamdat, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kota Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 6(1), 86.
<https://doi.org/10.35914/jemma.v6i1.1754>
- Kuswarak, Yamin, Y., & Saleh, K. (2023). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU PROVINSI LAMPUNG*. 08, 17–24.
- Lusianita, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Umum dan Hukum Tata Laksana Universitas Brawijaya). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP) Vol. 6 No. 3 (2020)*, 6(1), 389.
- Mailita, I., & Joesyiana, K. (2023). *PENGARUH PELATIHAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PNS DINAS KOMINFO STATISTIK DAN PERSANDIAN KOTA*. 7(0761), 37.
- Mangkunegara, A. . (2017). Indikator Pelatihan Kerja Untuk melakukan tahap evaluasi efektivitas pelatihan diperlukan indikasi konkret yang dapat menjadi patokan pengukuran yang objektif. Menurut Mangkunegara (2017, hlm. 62) indikator-indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut.
- Patimah, S. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.
- Chuanda, P. (2022). *The perception of the role and style of conflict management on human resources in organizations*.
- Bejo Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung : Sinar Baru.
- Sutrisno, E. (2019). Indikator Pelatihan Kerja Untuk melakukan tahap evaluasi efektivitas pelatihan diperlukan indikasi konkret yang dapat menjadi patokan pengukuran yang objektif. Menurut Mangkunegara (2017, hlm. 62) indikator-indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut.
- Thabroni, G. (2022). Pengembangan Karir: Pengertian, Tujuan, Indikator, Tahapan, dsb. <https://serupa.id/pengembangan-karir-pengertian-tujuan-indikator-tahapan-dsb/#:~:text=1> Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai%2C sikap%2C dan,peningkatan serta penambahan kemampuan seorang pekerja. More items



Yadewani, D. (2023). Pengaruh Pelatihan , Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Kecil Menengah. 5(1), 17–26.

Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.). Sidoarjo: Zifatama *Publisher*.

Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan. Yogyakarta: *Deepublish*