

## DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Vemi Fytaloka<sup>1</sup>, Kasinem<sup>2</sup>, Hayani<sup>3</sup>, Mujari<sup>4</sup>  
Universitas SereLO Lahat<sup>1,2,3,4</sup>  
vemifytaloka@gmail.com<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi serta Pendidikan dan pelatihan secara parsial dan secara simultan terhadap kepuasan pelanggan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan, a) variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai  $2,104 > 2,01954$  dan nilai signifikan  $0,042 < 0,05$ ; b) variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai, dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai  $2,374 > 2,01954$  dan nilai signifikan  $0,022 < 0,05$ ; c) variabel Pendidikan dan pelatihan dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai  $3,597 > 2,01954$  signifikan yaitu  $0,001 < 0,05$ ; d) dengan pengujian secara simultan diperoleh nilai  $21,432 > 2,83$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Simpulan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat. Disiplin Kerja, kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja, Pendidikan, Pelatihan

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of work discipline, compensation and education and training partially and simultaneously on customer satisfaction at the Lahat Regency Manpower and Transmigration Service. The research method used is quantitative. The research results show, a) the work discipline variable on employee performance, with partial testing obtained a value of  $2.104 > 2.01954$  and a significant value of  $0.042 < 0.05$ ; b) compensation variable on employee performance, with partial testing obtained a value of  $2.374 > 2.01954$  and a significant value of  $0.022 < 0.05$ ; c) the education and training variable with partial testing obtained a significant value of  $3.597 > 2.01954$ , namely  $0.001 < 0.05$ ; d) with simultaneous testing, the value obtained was  $21,432 > 2.83$  and the significant value was  $0.000 < 0.05$ . In conclusion, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Lahat Regency Manpower and Transmigration Service. Compensation has a positive and significant effect on employee performance at the Lahat Regency Manpower and Transmigration Service. Education and training have a positive and significant effect on employee performance at the Lahat Regency Manpower and Transmigration Service. Work discipline, compensation, education and training jointly influence employee*

*performance at the Lahat Regency Manpower and Transmigration Service.*

**Keywords:** *Work Discipline, Compensation, Performance, Education, Training*

## **PENDAHULUAN**

Kabupaten Lahat pada perkembangannya semakin gencar memajukan pendapatannya, meningkatkan asset sumber daya alam dan khususnya sumber daya manusia. Permasalahan ketenagakerjaan, transmigrasi serta kependudukan merupakan pekerjaan rumah yang harus dilakukan secara koordinatif, sinergis serta bersifat terus menerus mengingat pertumbuhan penduduk di kabupaten Lahat yang merupakan generasi Angkatan kerja baru akan selalu muncul. Terlambat dalam mempersiapkan penanganan dapat berakibat fatal bagi Upaya Pembangunan. Mengingat penanganan ketenagakerjaan dan transmigrasi sangat penting, diperlukan suatu perencanaan strategis dalam kinerja pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat. Dengan manajemen Sumber Daya yang handal dalam melaksanakan tupoksinya maka hasil kerja yang didapat akan sangat baik.

Sumber daya dalam organisasi sangat penting karena sebagai motor penggerak dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi diawali dari mengelola sumber daya manusia, khususnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja para pegawai. Kinerja maksimal pegawai menurut (*UU Nomor 05 Tahun 2014, n.d.*) tentang ASN terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal.

Disiplin Kerja, Kompensasi serta Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) erat kaitannya dengan kinerja Pegawai. Disiplin Kerja, Kompensasi serta Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) langsung dirasakan oleh pegawai dapat meningkatkan ataupun malah menurunkan kinerja pegawai. Pegawai yang berdisiplin kerja, mendapatkan kompensasi yang sesuai serta mendapatkan Pendidikan dan pelatihan yang baik di bidangnya akan berdampak pada peningkatan kinerja suatu organisasi secara keseluruhan. Dengan melihat betapa pentingnya persoalan tersebut maka organisasi public sebagai penyelenggara pemerintah harus menaruh perhatian yang lebih serius terhadap peran sumber daya manusianya (pegawai) sebagai salah satu pilar utama untuk mewujudkan good governance. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi Lembaga pemerintahan maupun Perusahaan dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi atau pemerintahan tersebut (Mangkunegara, 2018a).

Agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu pemerintahan dapat memberikan kontribusi yang maksimal, maka mutu dan kualitas sumber daya perlu dikembangkan sesuai bidang keahliannya. Pimpinan yang bertanggung jawab perlu mengidentifikasi keterampilan dalam mengelola serta mempelajari secara maksimal tugas-tugas yang akan diberikan sehingga terciptanya produktivitas serta kinerja yang baik dari setiap pegawainya. Dalam hal ini produktivitas tidak timbul dengan mudah, tetapi timbul dari pribadi mereka sendiri dan ditingkatkan melalui Pendidikan, pengalaman, pembelajaran dan peningkatan produktivitas dengan pemberian stimulus seperti komunikasi, pengendalian, motivasi dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat

mengakibatkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang modern, tetapi juga dipengaruhi oleh banyak factor seperti kesempatan memperoleh Pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan obyektif, sistem imbalan serta faktor lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah yaitu motivasi kerja, stres kerja, reward, lingkungan kerja, penghargaan intrinsik, budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, adversity question, komitmen, komunikasi, organizational citizen behavior, keamanan, dan pengalaman (Yolanda et al., 2022) . Berikut tabel absensi pegawai, gaji, serta tingkat Pendidikan dan pelatihan pada pegawai di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat .

**Tabel 1.**  
**Data Absensi Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat (Mei-September 2023)**

<b>Keterangan</b>	<b>Tingkat Absensi</b>
Izin	13,73%
Sakit	12,5%
Cuti	1,55%
Tanpa Keterangan	7,75%
Terlambat Masuk Kerja	16,15%
Keluar saat jam Kerja	27,6%
Tidak Apel	15,75%

*Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Lahat*

**Tabel 2.**  
**Data Gaji Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat**

<b>Gol</b>	<b>Kisaran Gaji</b>
1A	Rp1.560.800 (masa kerja 0 tahun) – Rp2.335.800 (masa kerja 26 tahun)
1B	Rp1.704.500 (masa kerja 3 tahun) – Rp2.474.900 (masa kerja 27 tahun)
1C	Rp1.776.600 (masa kerja 3 tahun) – Rp2.557.500 (masa kerja 27 tahun)
1D	Rp1.851.800 (masa kerja 3 tahun) – Rp2.686.500 (masa kerja 27 tahun)
2A	Rp2.022.200 (masa kerja 0 tahun) – Rp3.373.600 (masa kerja 33 tahun)
2B	Rp2.208.400 (masa kerja 3 tahun) – Rp3.516.300 (masa kerja 33 tahun)
2C	Rp2.301.800 (masa kerja 3 tahun) – Rp3.665.000 (masa kerja 33 tahun)
2D	Rp2.399.200 (masa kerja 3 tahun) – Rp3.820.000 (masa kerja 33 tahun)
3A	Rp2.579.400 (masa kerja 0 tahun) – Rp4.236.400 (masa kerja 32 tahun)
3B	Rp2.688.500 (masa kerja 0 tahun) – Rp4.415.600 (masa kerja 32 tahun)
3C	Rp2.802.300 (masa kerja 0 tahun) – Rp4.602.400 (masa kerja 32 tahun)
3D	Rp2.920.800 (masa kerja 0 tahun) – Rp4.797.000 (masa kerja 32 tahun)
4A	Rp3.044.300 (masa kerja 0 tahun) – Rp5.000.000 (masa kerja 32 tahun)
4B	Rp3.173.100 (masa kerja 0 tahun) – Rp5.211.500 (masa kerja 32 tahun)
4C	Rp3.307.300 (masa kerja 0 tahun) – Rp5.431.900 (masa kerja 32 tahun)
4D	Rp3.447.200 (masa kerja 0 tahun) – Rp5.661.700 (masa kerja 32 tahun)
4E	Rp3.593.100 (masa kerja 0 tahun) – Rp5.901.200 (masa kerja 32 tahun)

*Sumber : (Perpres No 16 Tahun 2019, n.d.)*

**Tabel 3.**  
**Data Pendidikan ASN di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat**

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMP	-
2	SMA	14 Orang
3	D3	7 Orang
4	S1	20 Orang
5	S2	4 Orang
	Total	45 Orang

*Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Lahat*

Sedangkan pelatihan yang pernah diambil oleh pegawai yang berstatus ASN tersebut hanya 15% dari jumlah pegawai yang ada sehingga dirasa sangat kurang.

### **KAJIAN TEORI**

Disiplin Kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (N Suryani, 2020). Ada tiga pendekatan disiplin yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan (Mangkunegara, 2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin, f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Kurnia & Khoirinisa, (2020)) yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2016). Dengan kata lain kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Menurut (Suwatno, 2018) secara umum ada beberapa indikator dari kompensasi yaitu gaji, upah, insentif, tunjangan, asuransi, fasilitas kantor serta tunjangan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). Pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seorang pegawai demi tercapainya tujuan suatu organisasi (Sereliciouz, 2021). Menurut (Suryani et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Kristianti & Ria Lestari

Pangastuti, n.d.) menyebutkan enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Lahat yang berjumlah 45 orang pegawai. Pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono, (2020) *sampling* jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang diperlukan akan diperoleh menggunakan teknik studi pustaka atau *library reseach*, studi lapangan atau *field reseach* (berupa pengamatan (*observasi*), wawancara (*interview*), dan daftar pertanyaan (*quisitioner*)).

## HASIL PENELITIAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Harga ( $X_1$ ) dan Kualitas Pelayanan ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Pelanggan (Y).

**Tabel 4.**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3.084	2.111
disiplin (X1)	.235	.112
kompensasi (X2)	.247	.104
diklat (X3)	.399	.111

Hasil tabel di atas didapat nilai  $Y = 3,084 + 0,235 + 0,247 + 0,399$ . Nilai *constant* sebesar 3,084, nilai ini menunjukkan jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) serta Pendidikan dan Pelatihan ( $X_3$ ) diabaikan maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 3,084. Nilai variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,235, nilai ini memiliki makna jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka akan menurunkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,235 satu - satuan. Nilai variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,247, nilai ini memiliki makna jika variabel Kualitas Kompensasi ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,247 satu - satuan. Nilai variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_3$ ) sebesar 0,399, nilai ini memiliki makna jika variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_3$ ) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,399 satu - satuan.

**Tabel 5.**  
**Uji Parsial (Uji T)**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlatons		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zeri-Partial order	Part
Constant	3,084	2,111		1,461	,152		
Disiplin (X1)	,235	,112	,257	2,104	,042	,600	,312 ,205

Kompensasi (X <sub>2</sub> )	,245	,104	,300	2.374	,022	,642	,348	,231
Diklat (X <sub>3</sub> )	,399	,111	,405	3.597	,001	,654	,490	,350

Pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai sebesar 2,104, hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,104 > 2,01954$ ), dengan tingkat signifikan sebesar 0,042 (P-Value < 0,005) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Pengujian pengaruh variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh sebesar 2,374 hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,374 > 2,01954$ ), dengan tingkat signifikan sebesar 0,022 (P-Value < 0,005) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Pengujian pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh sebesar 3,597 hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,597 > 2,01954$ ), dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 (P-Value < 0,005) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 6.**  
**Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	112.753	3	37.584	21.535	.000
Residual	71.558	41	1.745		
Total	184.311	44			

Hasil tabel di atas menjelaskan bahwa F<sub>hitung</sub> sebesar 21,535 Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,535 > 2,83$ ) dan nilai Signifikan F = 0,000 (P-Value) < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>) serta Pendidikan dan Pelatihan (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

**Tabel 7.**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	df	Mean Square	F
1	.782	.612	.583	1.321

Hasil tabel di atas menerangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,583, hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>) serta Pendidikan dan Pelatihan (X<sub>3</sub>) mempunyai sumbangan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 58,3 % dan sisanya 41,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat. Dari hasil uji parsial (uji t) dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$

tabel ( $2,104 > 2,01954$ ) dan signifikan  $t$  bernilai  $0,042 < 0,05$  menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat terbukti benar. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wau, Samalua W., 2021) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh instansi, mentaati peraturan instansi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target perusahaan/ instansi akan tercapai.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji  $T$ )  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,374 > 2,01954$ ) dan signifikan  $t$  bernilai  $0,022 < 0,05$  menunjukkan bahwa hipotesis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat. Sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian oleh (Dwiyanto & Pupung Purnamasari, 2019) tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAEIL INDONESIA yang menyatakan bahwa secara parsial Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji  $T$ )  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,597 > 2,01954$ ) dan signifikan  $t$  bernilai  $0,001 < 0,05$  menunjukkan bahwa hipotesis Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat. Sebagaimana yang ditemukan dalam (Pendidikan et al., 2023) tentang Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo yang menyatakan bahwa secara parsial Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Atas dasar pendidikan dan pelatihan dapat dijadikan sebagai modal kerja yang utama para pegawai, karena itu pentingnya pendidikan dan pelatihan selain untuk menciptakan sumberdaya manusia cakap dan terampil, juga dapat membentuk manusia yang berbudi luhur dan bertanggung jawab.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi serta Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Dilihat dari disiplin kerja, kompensasi dan Pendidikan dan Pelatihan nilai  $F$  hitung sebesar 21,532. Hal ini berarti  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $21,532 > 2,83$ ) dan taraf signifikan  $F=0,000$  ( $P$ -value)  $<$   $\alpha$  ( $P$ -Value  $<$   $0,005$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga hasil ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yakni disiplin kerja, kompensasi serta Pendidikan dan pelatihan menunjukkan mempunyai pengaruh secara bersama-sama

terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat. Hal ini sesuai dengan hasil jurnal (Indriana, 2021) tentang Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Golden View Hotel Batam yang menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah sikap mental berupa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Etika Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kompensasi, Manajemen, Hubungan Industrial Pancasila, Tingkat Penghasilan, Gizi dan Kesehatan Jaminan Sosial, Lingkungan dan Iklim Kerja, Sarana Produksi, teknologi dan Kesempatan Berprestasi.

## SIMPULAN

a) secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; b) secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; c) secara parsial pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; d) secara silmutan/bersama-sama disiplin kerja, kompensasi serta Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, A. S., & Pupung Purnamasari. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *STIE Al-Washliyah Sibolga*, 2. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/74>
- Indriana, R. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Golden View Hotel Batam*. Universitas Putera Batam. <http://repository.upbatam.ac.id/1219/>
- Kristianti, D., & Ria Lestari Pangastuti. (n.d.). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Azizah Nurul, Ed.; 2019th ed.). Media Sahabat Cendikia. <http://repository.unik-kediri.ac.id/543/>
- Kurnia, O., & Khoirinisa, S. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT Pertamina Patra Niaga*. <http://repository.unsada.ac.id/1475/>
- Mangkunegara, A. P. (2018a). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandias). *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*. <http://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=49332&lokasi=lokal>
- Mangkunegara, A. P. (2018b). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandias). *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*. <http://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=49332&lokasi=lokal>
- N Suryani, L. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Praktek. In *Desanta Muliavisitama*.
- Pendidikan, P., Pelatihan, D., Kinerja, T., Di, P., Pelestarian, B., Budaya, C., Gorontalo, P., Juanna, A., Maruf, S., & Ahmad, M. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. *Economics and Digital Business Review*. <https://www.ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/304>
- Suwatno (2018). Manajemen SUMBER Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. In *Management* (Vol. 24, Issue 1).
- Prof.Dr.Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Rake Sarasin*.
- Sereliciouz. (2021). *Diklat – Pengertian, Tujuan, Metode*. <https://Www.Quipper.Com/Id/>.



- Sinambela, Prof. Dr. L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja by Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. In *bumi aksara* (Vol. 4, Issue 3).
- Suryani, N. K., Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, & Kadek Dewi Indah Sri Laksemini. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*. <https://mail.ojs.uma.ac.id/index.php/diversita/article/view/5788>