



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 12242-12254

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolangit

Lopiga Ananda Br Ginting, Remus Silalahi, Mangasa Panjaitan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

lopigaananda1@gmail.com, eem.silalahi@gmail.com, mangasapanjaitan0808@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolangit. Permasalahan penelitian dilatarbelakangi oleh masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, pelaksanaan pelatihan yang belum merata, serta motivasi kerja yang belum optimal sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan, pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan, serta pemberian motivasi yang tepat mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi instansi pemerintah, khususnya Kantor Camat Sibolangit, dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dan berkelanjutan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintahan diartikan sebagai lembaga yang dibentuk oleh pemerintah untuk menjalankan berbagai fungsi dan tugas dalam rangka mengelola dan melayani Masyarakat. Pada dasarnya instansi pemerintahan memiliki fungsi utama yaitu memberikan pelayanan publik. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, serta sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki kinerja optimal dapat memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya kinerja pegawai juga terlihat dari fungsinya sebagai tolok ukur keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Organisasi yang efektif dan efisien tidak hanya memerlukan dana yang besar, peralatan yang canggih, peralatan yang lengkap, tetapi juga memerlukan manusia yang cukup dan berkualitas tinggi untuk kelancaran instansi dan organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, maka diperlukannya disiplin kerja.

Disiplin kerja menunjukkan pada sikap, perilaku dan standar yang diharapkan dari pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di lingkungan kerja. Disiplin sangat penting memacu pegawai untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara individu maupun kelompok demi pertumbuhan dan perkembangan organisasi, oleh karena itu, Ketika peraturan atau ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja diabaikan atau sering dilanggar, hal tersebut mencerminkan Tingkat disiplin kerja yang rendah. Sebaliknya, kepatuhan pegawai terhadap aturan yang telah ditetapkan menunjukkan adanya disiplin kerja yang baik di antara mereka. Berdasarkan penelitian Krisyanto (2022), Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Namun, pendapat lain disampaikan oleh Pradipta (2020), bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pelatihan mengacu pada proses pembelajaran dan kegiatan yang bertujuan untuk membantu anggota organisasi dalam memperoleh pengetahuan, mengasah keterampilan, dan meningkatkan kemampuan kerja. Pelatihan diberikan baik kepada pegawai baru maupun pegawai lama yang telah berpengalaman, mengingat tuntutan pekerjaan sering mengalami perubahan seiring dinamika lingkungan kerja, strategi dan faktor lainnya. Selain itu, pelatihan juga bermanfaat dalam meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian Indriapati, dkk (2020), pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, pendapat lain disampaikan oleh Sinaga, dkk (2021), pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Selain itu, Motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kata motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan. Motivasi memberikan kenikmatan kerja yang diperlukan untuk menghasilkan hasil terbaik. Dalam hal ini, organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi yang tepat yang memenuhi kebutuhan setiap pegawai. Dengan adanya motivasi kerja, seorang pegawai dapat tergerak hatinya untuk melakukan pekerjaan dengan penuh sadar akan tanggung jawabnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2018) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang" menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumita Ramadhanti (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bekasi", hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa masih terdapat perbedaan hasil penelitian antara peneliti sebelumnya atau dengan kata lain ditemukan adanya *research gap*. Sehingga perlu dilakukan pengujian kembali mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat merupakan pusat pelayanan dan koordinasi pemerintahan pada tingkat kecamatan di lingkungan Sibolangit, bagian instansi pemerintahan yang mengatur program dan acara yang terkait dengan kesejahteraan rakyat. Kantor Camat merupakan unsur pemerintahan wilayah yang berfungsi sebagai alat pemerintah daerah dalam menyelenggarakan koordinasi pemerintahan, pelayanan publik, dan pembinaan masyarakat di tingkat kecamatan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat rumusan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini, antara lain.

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sibolangit?
2. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sibolangit?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sibolangit?
4. Apakah disiplin kerja, pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sibolangit?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban dari rumusan masalah untuk menunjukkan hasil dari keseluruhan proses penelitian. Adapun tujuan penelitian, antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sibolangit
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sibolangit
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sibolangit

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sibolangit

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Camat Sibolangit memberikan bahan pertimbangan kepada pimpinan institusi berupa saran mengenai pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti menambah wawasan berpikir dan pemahaman penulis di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai analisis disiplin kerja, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi Peneliti selanjutnya sebagai bahan perbandingan dan masukan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama di masa yang akan datang.

Kerangka Teori

Teori *Resource-Based View* (RBV)

Teori Resource-Based View (RBV) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan bahwa keunggulan bersaing organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal, tetapi terutama oleh sumber daya internal yang dimiliki dan dikelola secara efektif, khususnya sumber daya manusia. Dalam perspektif RBV, SDM dipandang sebagai aset strategis yang dapat memberikan keunggulan bersaing berkelanjutan apabila memiliki karakteristik *valuable* (bernilai), *rare* (langka), *inimitable* (sulit ditiru), dan *non-substitutable* (tidak mudah digantikan).

Teori *Dynamic Capabilities*

Teori *Dynamic Capabilities* dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjelaskan bahwa keunggulan bersaing organisasi tidak hanya bergantung pada kepemilikan sumber daya yang unggul, tetapi terutama pada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan, memperbarui, dan mengembangkan sumber daya tersebut secara terus-menerus dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat dan tidak pasti. Dalam konteks MSDM, teori ini menekankan kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan SDM secara dinamis, seperti kemampuan mengidentifikasi kebutuhan kompetensi baru, melakukan pembelajaran dan pelatihan berkelanjutan, mengelola talenta, serta menyesuaikan sistem rekrutmen, penilaian kinerja, dan kompensasi sesuai dengan tuntutan perubahan teknologi, persaingan, dan strategi organisasi.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sihite (2024:276), "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan pada periode tertentu".

Menurut Mangkunegara (2020:428) "Kinerja Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Menurut Indrasari (2021:57) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan 4 aspek sebagai berikut:

1. Kualitas kerja derajat kemajuran dan efisiensi seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar organisasi merupakan ukuran kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Hasil kerja pegawai selama periode waktu tertentu menunjukkan hal ini.

3. Pelaksanaan tugas sejauh mana pegawai dapat dapat melakukan tugasnya dengan benar atau bebas kesalahan.
4. Bertanggung jawab kesadaran pegawai mengenai perilaku dan Tindakan, baik yang disengaja atau tidak.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2020:11) kemampuan untuk bekerja secara konsisten, tekun dan teratur serta mematuhi aturan yang ditetapkan dan tidak melanggarnya dikenal sebagai disiplin kerja .

Menurut Sutrisno (2020:89) disiplin didefinisikan sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja adalah parameter yang digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut Sinambela (2020:337) terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Ketaatan terhadap waktu Jam kerja, jam istirahat yang sesuai dengan kebijakan organisasi menunjukkan kepatuhan terhadap ketentuan waktu
2. Ketaatan perilaku dalam bekerja Pegawai yang selalu menjaga sikapnya pada saat bekerja cenderung memiliki perilaku yang disiplin.
3. Ketaatan terhadap peraturan lainnya. Pegawai yang mematuhi peraturan lainnya didalam peraturan cenderung mengerti dan akan mematuhi apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi.

Pelatihan

Pengertian Pelatihan

Siagian (2021:88), mengemukakan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan baru kepada pegawai agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan.

Mangkunegara (2020:44) menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan Menurut Mangkunegara (2020:44)

1. Jenis Pelatihan Jenis pelatihan yaitu berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika bagi tingkat bawah dan menengah
2. Tujuan Pelatihan Tujuan penelitian yaitu pelatihan harus konkrit dan dapat di ukur, oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.
3. Materi Pelatihan Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan(manajemen), tata naskah, komunikasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan laporan kerja.
4. Evaluasi pelatihan Pelatihan perlu dievaluasi untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai.
5. Metode Yang digunakan Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan Teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Judge (2020:127) motivasi merupakan hal yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Proses yang ikut mengarahkan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Menurut Mangkunegara (2020:93) motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai tujuan yang menjadi motifnya, sedangkan motif merupakan suatu kebutuhan pendorong yang harus dipenuhi agar seorang pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2020:79) ada beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
2. Fasilitas Kerja Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
3. Pengakuan dari atasan Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
4. Pekerjaan itu sendiri Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya

2. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan metode survei.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2022:126) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Sibolangit yang berjumlah 34 orang pegawai.

Sampel

“Sampel merupakan Sebagian dari jumlah ciri yang dimiliki oleh populasi,” Sugiyono (2020:81). Karena jumlah populasi yang sangat kecil (kurang dari 100), maka metode yang digunakan adalah sampling jenuh. “Jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian, maka sampling jenuh merupakan strategi pengambilan atau pengumpulan sampel dalam suatu populasi” Sugiyono (2020:124). Dengan demikian, 34 responden dalam survei ini mewakili seluruh populasi.

Uji Asumsi Klasik

Mengingat alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi moderasi selisih mutlak dan data penelitian yang digunakan adalah data sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang digunakan, yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Ghozali (2021:161) "menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal". Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui analisis grafik dan analisis statistik yaitu:

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2021:107), "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas". Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:137), "Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain".

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja X1, Pelatihan X2, dan Motivasi Kerja X3, terhadap variabel terikatnya, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2021:99) "Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen".

Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2021:97) koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

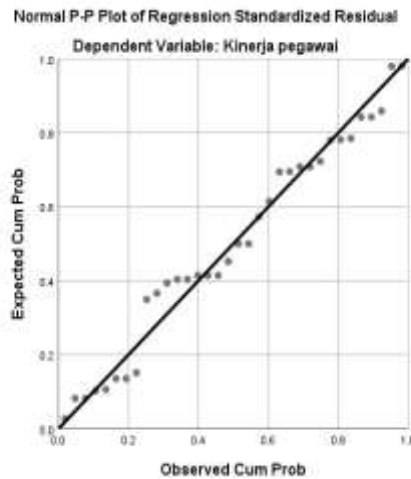
Tabel 3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.46019396

Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.096
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

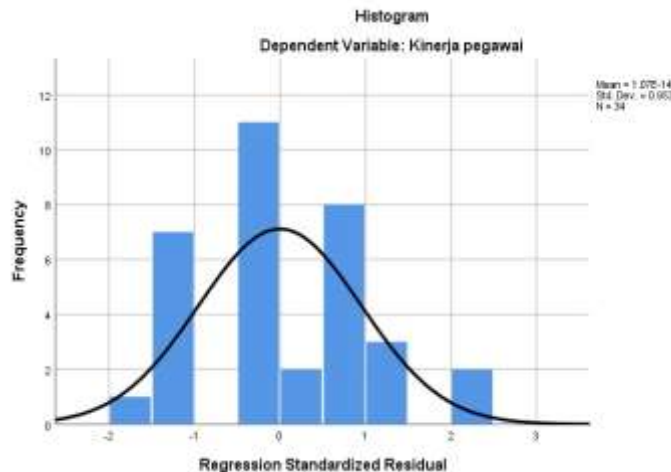
Tabel 3.1 dapat diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.



Gambar 3.1 Uji Normalitas *Normal Probability Plot*

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Berdasarkan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Penyebaran titik yang tidak jauh dari garis diagonal menunjukkan bahwa residu dalam model regresi berdistribusi normal atau mendekati normal.



Gambar 3.2 Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Berdasarkan grafik histogram uji normalitas, terlihat bahwa sebaran data residual membentuk pola yang menyerupai lonceng (*bell-shaped*) dan mengikuti kurva normal. Penyebaran residual juga tampak berada di sekitar nilai nol serta tidak menunjukkan pola yang menyimpang secara ekstrem ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa residu dari model regresi terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.992	1.261		
	Disiplin	.111	.035	.942	1.062
	Pelatihan	.117	.026	.843	1.187
	Motivasi Kerja	.146	.022	.891	1.122

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.2 di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai VIF variabel bebas < 10 dan nilai Tolerance > 0.1, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

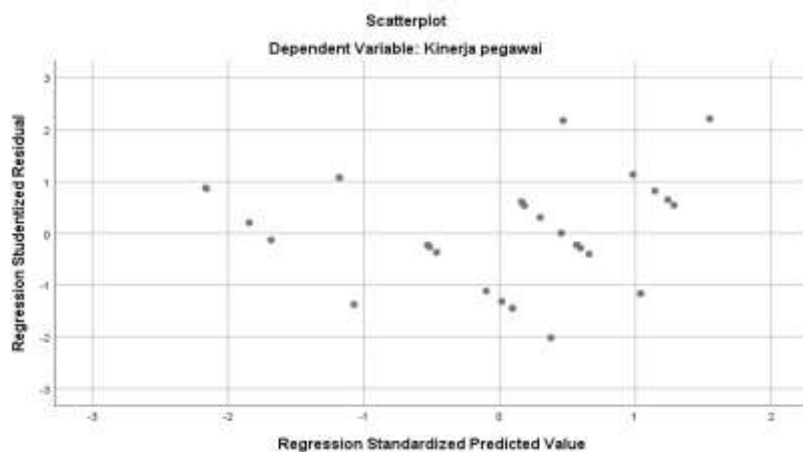
Tabel 3.3 Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.570	.727		-.784	.439
	Disiplin	.031	.020	.270	1.502	.144
	Pelatihan	-.005	.015	-.063	-.330	.743
	Motivasi Kerja	.009	.013	.137	.744	.463

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui nilai Sig. Pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.



Gambar 3.3 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.3, Berdasarkan gambar diatas, didapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.992	1.261		15.859	.000
	Disiplin	.111	.035	.268	3.156	.004
	Pelatihan	.117	.026	.408	4.543	.000
	Motivasi Kerja	.146	.022	.577	6.604	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.4 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,992 + 0,111X_1 + 0,117X_2 + 0,146X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 19,992, artinya jika disiplin, pelatihan, motivasi kerja bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai adalah 19,992 satuan.
2. Nilai regresi disiplin sebesar 0,111, artinya jika disiplin meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,111 satuan.
3. Nilai regresi pelatihan sebesar 0,117, artinya jika pelatihan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,117satuan.
4. Nilai regresi motivasi sebesar 0,146, artinya jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,146 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t tabel. Maka, hipotesis alternatif (H2) menyatakan bahwa satu variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen. Rumus t tabel adalah derajat kebebasan (df) = (n-k) dengan tingkat kesalahan (α) = 5% n = jumlah sampel, k = jumlah variabel yang digunakan n = 34, k = 4

Derajat kebebasan / *degree of freedom* (df) = (n-k) = 34 - 4 = 30, dan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,042.

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.992	1.261		15.859	.000
	Disiplin	.111	.035	.268	3.156	.004
	Pelatihan	.117	.026	.408	4.543	.000
	Motivasi Kerja	.146	.022	.577	6.604	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai t hitung disiplin sebesar 3,156 > t tabel 2,042 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Diperoleh nilai t hitung pelatihan sebesar 4,543 > t tabel 2,042 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Diperoleh nilai t hitung motivasi kerja sebesar 6,604 > t tabel 2,042 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji statistik-F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel-variabel bebas yang telah dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik (signifikan) atau tidak baik (non signifikan). berikut adalah rumus untuk mencari F tabel adalah:

$$Df1 = k-1, df2 = n-k$$

$$Df1 = 4 - 1 = 3, df2 = 34 - 4 = 30$$

Maka diperoleh nilai F hitung sebesar 2,92

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.247	3	9.082	38.987	.000 ^b
	Residual	6.989	30	.233		
	Total	34.235	33			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Pelatihan , Motivasi Kerja						

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui nilai F hitung 38,987 > F tabel 2,92 dan nilai Sig adalah 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan disiplin, pelatihan, dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.775	.483
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Pelatihan, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai				

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.7 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted Rsquare*) adalah 0,775. Berdasarkan nilai tersebut, disiplin, pelatihan, dan motivasi kerja mampu memengaruhi kinerja pegawai sebesar 77,5%; sisanya sebesar 22,5% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki nilai *t* hitung sebesar 3,156 yang lebih besar dari *t* tabel 2,042 serta nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolangit. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Kondisi ini mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur, mampu memanfaatkan waktu dengan baik, serta meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan. Dengan demikian, pihak Kantor Camat Sibolangit perlu terus meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan, pemberian sanksi yang tegas, serta pembinaan yang berkelanjutan agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai *t* hitung sebesar 4,543 yang lebih besar dari *t* tabel 2,042 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolangit. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih tepat, cepat, dan efisien. Selain itu, pelatihan juga membantu pegawai memahami prosedur kerja, penggunaan peralatan, serta metode kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, pegawai akan lebih siap menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, pihak Kantor Camat Sibolangit perlu terus meningkatkan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan mampu memberikan kontribusi yang lebih baik bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 6,604 yang lebih besar dari *t* tabel 2,042 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolangit. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi yang baik cenderung menunjukkan semangat kerja, inisiatif, serta keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Selain itu, motivasi juga dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga pegawai berusaha memberikan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, pihak Kantor Camat Sibolangit perlu terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, dukungan pimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan pengembangan diri agar kinerja pegawai dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *F* hitung sebesar 38,987 lebih besar dari *F* tabel sebesar 2,92 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin, pelatihan, dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolangit. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja,

tetapi juga oleh kombinasi beberapa faktor yang saling mendukung. Disiplin kerja yang baik mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, pelatihan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja, sedangkan motivasi kerja mendorong semangat dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pihak Kantor Camat Sibolangit perlu memperhatikan penerapan disiplin kerja, pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan, serta upaya peningkatan motivasi kerja pegawai agar kinerja pegawai dapat terus meningkat dan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi.

4. Kesimpulan

1). Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan, 2). Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. 3). Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin meningkat kinerja pegawai. 4). Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan bahwa disiplin, pelatihan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 5). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,775, yang berarti disiplin, pelatihan, dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 77,5%, sedangkan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Saran: 1). Disarankan untuk terus meningkatkan disiplin pegawai melalui pengawasan kerja yang lebih efektif, penerapan aturan yang tegas, serta pemberian sanksi dan penghargaan secara adil. Selain itu, perlu meningkatkan kualitas dan frekuensi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, dukungan pimpinan, dan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja pegawai semakin optimal. 2). Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih lengkap. 3). Diharapkan pegawai dapat terus meningkatkan disiplin, mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh, serta menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi agar mampu meningkatkan kinerja dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Referensi

1. Afandi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
2. Adiarthawan, I. K. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Timur [Skripsi]. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
3. Aljabar, H. (2020). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bnadung: Penerbit Maju Jaya.
4. Amelia Wahyudi. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 11, Nomor 8, Agustus 2022
5. Andiny, T. T. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Diakonia di Era Digital. *Danum Pabelum: Jurnal Teologi Dan Musik Gereja*, 3(1), 82–87.
6. Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
7. Fatahillah, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuwangi Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021*. Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
8. Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 26 (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
9. Hartatik, Indah Puji (2021), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Jogjakarta: Laksana
10. Hasruddin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* Volume 2 Nomor 4 Agustus 2021
11. Hasibuan, H. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
12. Kaswan. 2020. *Pelatihan dan Motivasi*, Bandung, Penerbit Alfabeta
13. Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
14. Maarif, M. Syamsul dan Lindawati Kartika (2020), *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee-Engagement*, Bogor: PT Penerbit IPB Press.
15. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
16. Rachman Hakim dan Harlina Aliza Bella. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan
17. Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Diskominfo Kabupaten Sampang. *Kabilah: Journal of Social Community* Vol. 8 No. 1 Juni 2023
18. Serepia, S., & Harahap, D. S. (2023). Analisis Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.

19. Sihite, dkk. (2023). MSDM (Menyongsong Era Disrupsi). Bandung: CV Media Sains Indonesia
20. Siagian, Sondang P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas. Bumi aksara.
21. Sinambela, Lijan Poltak. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
22. Siswanto. (2021). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
23. Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
24. Sunyoto, D. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
25. Sutrisno, Edy, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama. Cetakan kedua, Prenada Media Group, Jakarta.
26. Widodo. (2020). Manajemen pelatihan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
27. Zunaida (2022). Pengaruh Motivasi, kompetensi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang