

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KOTA MANADO**

***THE EFFECT OF TRAINING, DISCIPLINE AND PERFORMANCE APPRAISAL OF THE  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE OFFICE OF SOCIAL MANADO***

Oleh :

**Fanda Adonia Tendean<sup>1</sup>**

**Silvy Mandey<sup>2</sup>**

**Olivia Nelwan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

<sup>1</sup>[fandaadonia@gmail.com](mailto:fandaadonia@gmail.com)

<sup>2</sup>[silvyamandey@rockedmail.com](mailto:silvyamandey@rockedmail.com)

<sup>3</sup>[olivnelwan@gmail.com](mailto:olivnelwan@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga sumber daya yang berkualitas diperlukan kemauan dan kemampuan untuk mengubah dan berkembang seiring dengan tuntutan jaman dan perubahan yang harus dihadapi. Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau pegawai, memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado dan diperoleh melalui artikel atau berbagai publikasi yang terkait dengan masalah yang diangkat. Instrumen penelitian adalah skala likert, Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, disiplin dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Kantor Dinas Sosial Kota Manado dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti pelatihan, disiplin dan penilaian prestasi kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai.

**Kata Kunci :** *pelatihan, disiplin, penilaian prestasi kerja, kinerja pegawai.*

**Abstract:** *Human resources is strength in the success of an organization, so that resources quality took the will and the ability to change and evolve over demands the and change to be faced. Human resources that is labor or employees, has a role to play that is essential for the increase in the performance or progress an organization. Research aims to understand the influence of training, discipline and performance appraisal of the performance of employees who worked on the office of social manado and obtained by the articles or different publications who related to the appointed. The research instrument was a Likert scale, method of analysis using multiple linear regression analysis. The result of the study showed training, discipline and performance appraisal performance simultaneously have had a positive impact and significant of the performance of employees. Therefore, the office of social manado in order to increase performance employees should see factors-factors that influences the performance employees such as training, discipline and performance appraisal so it expected to improve the performance of employees.*

**Keyword :** *training, discipline, performance appraisal, employee performance*

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang Masalah**

Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Berbagai cara bisa ditempuh dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya melalui pelatihan, disiplin, dan penilaian prestasi kerja.

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan tersebut untuk memiliki tenaga kerja yang memiliki pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Program pelatihan yang dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Disiplin berasal dari kata "dispel" yang artinya "patuh", payuh baik kepada pemimpin maupun kepada aturan. Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang di atur. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan orang-orang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Malayu SP. Hasibuan 2007)

Dalam buku Mangkunegara (2001:67) Penilaian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di berikan oleh atasannya, dan juga sebagai sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pada suatu instansi pemerintah selalu dibutuhkan adanya pegawai yang terampil, mampu dan cakap sesuai dengan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk masyarakat maupun instansi pemerintah itu sendiri. Karena begitu tingginya tuntutan akan kompetensi Sumber Daya Manusia dan pentingnya kedudukan manusia dalam instansi pemerintah, maka peran atasan atau pimpinan sangat penting untuk melihat sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya ataupun tugasnya.

**Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama pelatihan, disiplin dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado.

**TINJAUAN PUSTAKA****Pelatihan**

Nitisemito (2001:53) pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang dimaksudkan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawan atau pegawai, sesuai dengan keinginan dari perusahaan atau instansi yang bersangkutan.

**Disiplin**

Menurut Singodimedjo(2002)dalamEdy SutrisnoDisiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Sutrisno, 2009 : 90 )

## Penilaian Prestasi Kerja

Handoko (2008;135) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses di mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

## Kinerja Pegawai

Arti penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti 2007: 260)

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Dimana rumusan masalah penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2007:55), adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara variabel atau lebih.

Dimana definisi tersebut mengartikan bahwa yang diteliti merupakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang kemudian akan dianalisis dan diolah melalui data yang diperoleh.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado yang berlokasi di Manado Jln. W. Z. Yohanes No. 56. Dengan waktu pelaksanaan bulan Maret-April 2016

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 34 orang pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Manado

### Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer (Kuisisioner)
2. Data Sekunder (studi keperustakaan, jurnal, literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan dan informasi dokumentasi lain yang dapat di ambil melalui sistem *on-line (internet)*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa pelatihan, disiplin dan penilaian prestasi kerjaberpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa penilaian prestasi kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang tidak signifikan dan negatif.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2007). Pada tabel 1 berikut merupakan uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF.

**Tabel 1. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

(Constant)

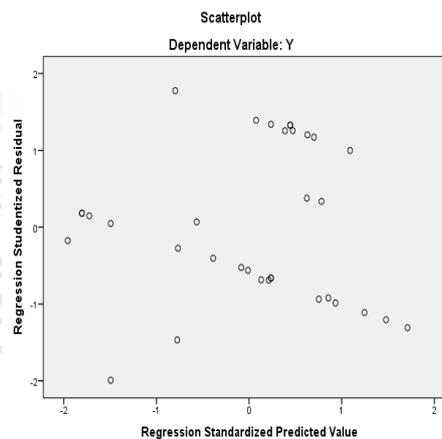
Pelatihan	,799	1,251
Disiplin	,710	1,408
Penilaian Prestasi Kerja	,873	1,145

Sumber: Olan (2016)

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut terjadi homoskedastisitas.

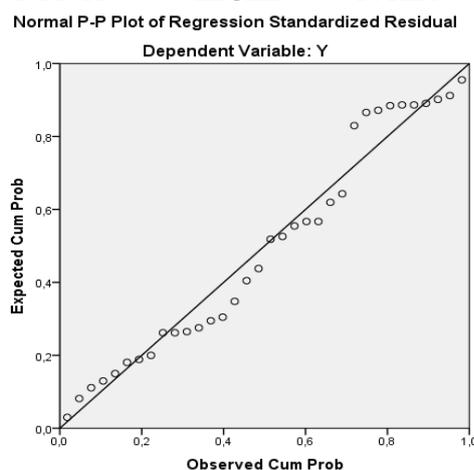
**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Olan Data, 2016

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Sarjono dan Julianita, 2011), hal ini dikaitkan dengan uji t dan uji F yang mengasumsikan bahwa nilai residual berdistribusi linear atau normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid (Ghozali, 2009).

**Gambar 2. Uji Normalitas**



Sumber: Olan (2016)

### Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 atau lebih variable (dua atau lebih variable dependent dan satu variable independent). Selain itu menurut Riduwan (2012:238) korelasi ganda adalah adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variable atau lebih secara bersama-sama dengan variable lain.

**Tabel 2. Model Summary**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,383 <sup>a</sup>	,147	,061	2,592	1,392

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data SPSS Statistic, Peneliti (2016)

Dalam Tabel 2.ringkasan model (*model summary*) dapat dilihat besarnya koefisien korelasi ganda (r) dari model hubungan antara evaluasi pelatihan, disiplin, dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,383. Dengan demikian maka pengaruh antara variabel pelatihan, disiplin, dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah kuat.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Ketiga variabel independen seperti pelatihan, disiplin, dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Manado.
2. Variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Manado. Variabel pelatihan merupakan variabel kedua yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.
3. Variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Manado. Variabel disiplin merupakan variabel terkuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini
4. Variabel penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Manado.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, adapun saran yaitu:

1. Hendaknya setelah mengikuti pelatihan diharapkan dapat mengimplementasikan dilapangan/tempat kerja masing-masing, sehingga prestasi kerja meningkat. Perlu motivasi kepada peserta atau calon peserta melalui sosialisasi tentang pelatihan dalam kerangka meningkatkan kemampuan sumber Daya Manusia.
2. Kantor harus dapat membuat budaya disiplin di dalam dan di luar lingkungan perusahaan/kantor, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di kantor telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kantor dapat meningkatkan insentif berbentuk uang atau jabatan terhadap pegawai yang berprestasi sesuai dengan prestasi pegawai yang bersangkutan.
3. Penilaian prestasi kerja pada kantor Dinas Sosial Kota Manado sudah baik, namun indikator ini di anggap masih perlu ditingkatkan agar supaya menjadi lebih baik lagi. Untuk itu, perusahaan harus melakukan penilaian prestasi kerja tidak hanya menilai pegawai dari kualitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaan, tetapi juga harus meliputi seluruh aspek kepribadian dari para pegawai tersebut supaya pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat tinggi. Terutama dalam memotivasi pegawai dalam bekerja dengan demikian kantor dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alex, S., Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Aluy, Claudia Aprilinda, Tulung, Joy Elly dan Tasik, Hizkia HD. 2017. Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumn Dan Bank Swasta Nasional Devisa Di Indonesia). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 2
- Ghozali, Iman. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gozali, Iman 2007. Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Empat Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani T. Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Riduwan . 2012. Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Peneliti Pemula. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Sugiyono. (2007). Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Sutrisno, Edi (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Tulung, Joy Elly & Ramdani, Dendi. 2016 “The influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance” *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3.
- Tulung, Joy Elly, 2012. Top Management Team and Company Performance in Big Countries vs Small Countries. *Journal of Economics, Business and Accountancy Ventura*, Volume 15, No. 1, April 2012, pages 59 – 70