

Peran Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan Dan Pertahanan Provinsi Papua Barat Daya)

Benyamin Susim^a, Vebby Anwar^{b*}, Andi Irwan^c, Pahmi^d

Program Studi Ilmu Manajemen Program Magister, Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong^{a,b,c,d}

E-Mail: bensusim@gmail.com^a, vebbyanwar@unimudasorong.ac.id^b, andiirwan261@gmail.com^c, pahmi@unimudasorong.co.id^d

Abstract

This study aims to analyze the influence of training and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously, at the Environmental, Forestry, and Land Agency of Southwest Papua Province. The background of this research is the low technical capacity of employees due to the lack of relevant training and insufficient discipline in carrying out tasks, which has an impact on the suboptimal achievement of organizational targets. This study uses a quantitative approach with associative research type. The population in this study consisted of 75 employees, and the sampling technique used was saturated sampling, so the entire population was used as the sample. Data were collected through a questionnaire with a 5-point Likert scale that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 24.0 software. The results showed that partially, training has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient value of 0.668, t-count of 5.367, and significance of 0.000. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient value of 0.369, t-count of 2.847, and significance of 0.006. Simultaneously, training and work discipline together have a significant effect on employee performance with an F-count value of 19.869 and a significance of 0.000. The coefficient of determination (R Square) value of 0.356 indicates that the two independent variables are able to explain 35.6% of the variation in employee performance, while the remaining is explained by other variables outside the study. The conclusion of this study is that training and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, with training being the most dominant factor. Suggestions provided include the need to improve need-based training programs, strengthen consistent enforcement of work discipline, and integrate both programs into a sustainable human resource development strategy.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance, Environmental Agency, Southwest Papua

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertahanan Provinsi Papua Barat Daya. Latar belakang penelitian ini adalah masih rendahnya kapasitas teknis pegawai akibat minimnya pelatihan yang relevan serta kurangnya kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas, yang berdampak pada belum optimalnya pencapaian target organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 75 orang, dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,668, t-hitung 5,367, dan signifikansi 0,000. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,369, t-hitung 2,847, dan signifikansi 0,006. Secara simultan, pelatihan dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung 19,869 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,356 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 35,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di

luar penelitian. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, dengan pelatihan sebagai faktor yang paling dominan. Saran yang diberikan adalah perlunya peningkatan program pelatihan berbasis kebutuhan nyata, penguatan penegakan disiplin kerja secara konsisten, serta integrasi kedua program tersebut dalam strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Lingkungan Hidup, Papua Barat Daya

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan reformasi birokrasi, organisasi sektor publik dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, khususnya kinerja pegawai sebagai pelaksana utama berbagai program dan kebijakan pemerintah. Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi organisasi karena mencerminkan tingkat pencapaian tujuan, pelaksanaan tugas, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik (Irwan dkk., 2025)

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan proses pengembangan kompetensi yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien (Munzir dkk., 2024). Pelatihan yang tepat sasaran memungkinkan pegawai memperoleh pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, regulasi, maupun tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks (Pahlevi dkk., 2023). Pengembangan kompetensi melalui pelatihan merupakan bagian penting dalam strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas organisasi (Anwar & Hamid, 2019). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karena mampu meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara profesional dan berorientasi pada hasil.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang menentukan tingkat kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kemampuan pegawai untuk mematuhi berbagai aturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Alquransyah dkk., 2022). Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja (Parta dkk., 2023). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, perilaku kerja yang disiplin merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kinerja organisasi yang efektif dan berkelanjutan (Irwan dkk., 2025).

Hubungan antara pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai telah banyak menjadi perhatian dalam berbagai kajian manajemen dan perilaku organisasi. Kinerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis yang diperoleh melalui pelatihan, tetapi juga oleh perilaku kerja yang tercermin dalam kedisiplinan pegawai. Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan perilaku kerja memiliki kontribusi penting terhadap pencapaian tujuan organisasi (Anwar dkk., 2025). Oleh karena itu, kombinasi antara pelatihan yang efektif dan disiplin kerja yang tinggi diperkirakan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada organisasi sektor swasta atau instansi pemerintah yang berada di wilayah dengan sistem administrasi yang relatif mapan. Penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai pada daerah otonomi baru (DOB), khususnya di kawasan timur Indonesia, masih relatif terbatas. Padahal, daerah otonomi baru menghadapi tantangan yang berbeda dibandingkan daerah lain, terutama terkait penguatan kapasitas sumber daya manusia, keterbatasan infrastruktur, serta kebutuhan penyesuaian organisasi dalam menjalankan fungsi pemerintahan secara efektif. Penguatan kualitas sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam mendukung pembangunan daerah dan peningkatan kinerja kelembagaan (Anwar & Hamid, 2019).

Salah satu instansi yang menghadapi tantangan tersebut adalah Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya. Sebagai provinsi yang baru dibentuk melalui pemekaran wilayah, Papua Barat Daya memerlukan aparatur yang kompeten dan profesional untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan serta pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan. Instansi ini memiliki peran strategis dalam menangani berbagai isu lingkungan, kehutanan, dan pertanahan yang kompleks sehingga membutuhkan pegawai yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis yang memadai, tetapi juga disiplin kerja yang tinggi (Simangunsong dkk., 2024). Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya menjadi penting untuk dilakukan sebagai dasar dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Sebagian pegawai belum pernah mengikuti pelatihan teknis yang sesuai dengan bidang tugasnya sehingga mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang bersifat spesifik dan teknis. Selain itu, terdapat pegawai yang telah memiliki sertifikasi atau kompetensi tertentu namun belum ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan bidang keahliannya. Di sisi lain, terdapat pula pegawai yang telah memperoleh pelatihan dan memiliki kemampuan teknis yang memadai, tetapi menunjukkan tingkat disiplin kerja yang belum optimal. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas, menghambat pencapaian target organisasi, serta memengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan. Permasalahan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan organisasi dengan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menjelaskan sejauh mana pelatihan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam konteks daerah otonomi baru.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada fokus kajian yang dilakukan pada instansi pemerintah daerah di Provinsi Papua Barat Daya sebagai daerah otonomi baru, yang hingga saat ini masih jarang diteliti. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai dalam konteks pengelolaan lingkungan hidup, kehutanan, dan pertanahan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi perumusan kebijakan pengembangan pegawai di lingkungan pemerintah daerah.

Urgensi penelitian ini semakin diperkuat oleh temuan berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja merupakan determinan penting kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya diharapkan dapat menghasilkan informasi yang relevan dan bermanfaat bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur serta efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh data yang terukur dan objektif sehingga dapat menjelaskan pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara empiris. Rancangan penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan metode survei. Penelitian ini dirancang untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel pelatihan dan disiplin kerja sebagai variabel independen dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen melalui analisis regresi linear berganda. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja pegawai, X_1 adalah pelatihan, X_2 adalah disiplin kerja, β_0 adalah konstanta, β_1 dan β_2 merupakan koefisien regresi, serta e adalah error term.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanian Provinsi Papua Barat Daya selama periode Januari hingga April 2026. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada peran strategis instansi tersebut dalam pengelolaan lingkungan hidup, kehutanan, dan pertanian di wilayah Papua Barat Daya serta pentingnya peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Subjek penelitian mencakup seluruh pegawai yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil maupun pegawai kontrak yang aktif bekerja pada instansi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanian Provinsi Papua Barat Daya yang berjumlah 75 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* (*saturated sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Penggunaan teknik *sampling jenuh* memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih komprehensif sehingga mampu menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh tanpa adanya kesalahan akibat pemilihan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 75 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data mengenai persepsi responden terhadap pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Wawancara semi-terstruktur dilakukan kepada beberapa pegawai dan pimpinan untuk memperoleh informasi pendukung mengenai pelaksanaan pelatihan dan penerapan disiplin kerja di lingkungan organisasi. Observasi dilakukan secara langsung di lokasi penelitian untuk memahami kondisi kerja dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa dokumen kepegawaian, laporan pelatihan, struktur organisasi, dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Variabel pelatihan diukur melalui indikator instruktur atau pengajar, peserta pelatihan, dan materi pelatihan. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator ketaatan terhadap aturan waktu, ketaatan terhadap peraturan organisasi, ketaatan terhadap aturan perilaku kerja, serta ketaatan terhadap ketentuan lainnya yang berlaku dalam organisasi. Adapun variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien

Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik. Tahap awal analisis dilakukan melalui statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap variabel penelitian. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (Adjusted R²) digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan variabel pelatihan dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya yang menjadi sampel penelitian. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 75 orang. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Adapun rekapitulasi karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	49	65,3
	Perempuan	26	34,7
	Total	75	100
Usia	20-30 Tahun	23	30,7
	31-40 Tahun	10	13,3
	41-50 Tahun	15	20,0
	> 51 Tahun	27	36,0
	Total	75	100
Tingkat Pendidikan	SMA	19	25,3
	Diploma	6	8,0
	S1	45	60,0
	S2	5	6,7
	Total	75	100
Lama Bekerja	1-7 Tahun	36	48,0
	8-14 Tahun	14	18,7
	> 15 Tahun	25	33,3
	Total	75	100

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 75 responden yang diteliti, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang (65,3%), sedangkan responden perempuan sebanyak 26 orang (34,7%). Berdasarkan usia, kelompok responden terbesar berada pada usia di atas 51 tahun sebanyak 27 orang (36%), diikuti usia 20-30 tahun sebanyak 23 orang (30,7%), usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang (20%), dan usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang (13,3%). Ditinjau dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 45 orang (60%), kemudian SMA sebanyak 19 orang (25,3%), Diploma sebanyak 6 orang (8%), dan S2 sebanyak 5 orang (6,7%). Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, responden dengan masa kerja 1-7 tahun merupakan kelompok terbesar yaitu sebanyak 36 orang (48%), diikuti masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 25 orang (33,3%), dan masa kerja 8-14 tahun sebanyak 14 orang (18,7%). Secara keseluruhan,

karakteristik responden menunjukkan bahwa pegawai yang menjadi sampel penelitian didominasi oleh laki-laki, berada pada kelompok usia produktif hingga menjelang masa pensiun, memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1), serta memiliki masa kerja yang relatif beragam. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa responden memiliki latar belakang yang cukup representatif untuk memberikan informasi mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Pearson Product Moment, yaitu dengan mengorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan skor total variabel. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (*r*-hitung) lebih besar daripada nilai *r*-kritis sebesar 0,227. Hasil uji validitas untuk variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Koefisien Validitas (<i>r</i> -hitung)	<i>r</i> -kritis	Keterangan
Pelatihan	P1	0,555	0,227	Valid
	P2	0,557	0,227	Valid
	P3	0,714	0,227	Valid
	P4	0,683	0,227	Valid
	P5	0,759	0,227	Valid
	P6	0,763	0,227	Valid
	P7	0,690	0,227	Valid
	P8	0,660	0,227	Valid
	P9	0,550	0,227	Valid
	P10	0,505	0,227	Valid
Disiplin Kerja	P1	0,720	0,227	Valid
	P2	0,656	0,227	Valid
	P3	0,579	0,227	Valid
	P4	0,689	0,227	Valid
	P5	0,736	0,227	Valid
	P6	0,500	0,227	Valid
	P7	0,631	0,227	Valid
	P8	0,692	0,227	Valid
	P9	0,627	0,227	Valid
	P10	0,690	0,227	Valid
Kinerja Pegawai	P1	0,739	0,227	Valid
	P2	0,685	0,227	Valid
	P3	0,822	0,227	Valid
	P4	0,765	0,227	Valid
	P5	0,834	0,227	Valid
	P6	0,835	0,227	Valid
	P7	0,805	0,227	Valid
	P8	0,758	0,227	Valid
	P9	0,812	0,227	Valid
	P10	0,729	0,227	Valid

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian validitas pada variabel Pelatihan menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien validitas antara 0,505 hingga 0,763.

Nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai r-kritis sebesar 0,227, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Pada variabel Disiplin Kerja, nilai koefisien validitas masing-masing item berkisar antara 0,500 hingga 0,736. Seluruh nilai koefisien validitas juga lebih besar daripada nilai r-kritis sebesar 0,227. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang diteliti. Selanjutnya, pada variabel Kinerja Pegawai, nilai koefisien validitas berkisar antara 0,685 hingga 0,835. Seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien validitas yang melebihi nilai r-kritis sebesar 0,227. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Secara keseluruhan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar daripada nilai r-kritis (0,227). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner penelitian ini memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut karena mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Pelatihan	0,844	10	Reliabel
Disiplin Kerja	0,847	10	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,927	10	Sangat Reliabel
Standar Reliabilitas	> 0,60	-	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,844 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum reliabilitas sebesar 0,60, sehingga seluruh item pada variabel Pelatihan dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel yang diteliti. Pada variabel Disiplin Kerja, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,847 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Nilai tersebut juga berada di atas standar reliabilitas 0,60, sehingga instrumen pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan reliabel.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Selanjutnya, variabel Kinerja Pegawai memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,927 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Nilai tersebut jauh melebihi batas minimum reliabilitas sebesar 0,60 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi karena berada di atas 0,90. Dengan demikian, instrumen pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan sangat reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dalam mengukur konstruk yang diteliti. Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai telah memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, kuesioner penelitian dinyatakan andal, konsisten, dan layak digunakan dalam proses analisis data lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t- hitung	Sig.
Konstanta	-3,935	5,795	-	-0,679	0,499
Pelatihan (X_1)	0,668	0,124	0,510	5,367	0,000
Disiplin Kerja (X_2)	0,369	0,130	0,270	2,847	0,006

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.4, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,935 + 0,668X_1 + 0,369X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X_1 = Pelatihan
- X_2 = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- e = Error

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar -3,935 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan dan disiplin kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai diprediksi sebesar -3,935. Namun demikian, nilai signifikansi konstanta sebesar 0,499 lebih besar dari 0,05 sehingga secara statistik konstanta tersebut tidak signifikan. Variabel Pelatihan (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,668 dengan nilai t-hitung sebesar 5,367 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,668 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,369 dengan nilai t-hitung sebesar 2,847 dan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,369 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta, diketahui bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai beta sebesar 0,510, sedangkan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai beta sebesar 0,270. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan disiplin kerja. Dengan demikian, peningkatan kualitas dan efektivitas program pelatihan menjadi faktor yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya. Secara keseluruhan, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja pegawai, di mana pelatihan memberikan kontribusi pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,596	0,356	0,338	4,88183

Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,596. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan variabel Kinerja Pegawai berada pada kategori cukup kuat dan memiliki arah hubungan yang positif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan dan disiplin kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya, nilai R Square (R^2) sebesar 0,356 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 35,6%. Dengan kata lain, kontribusi kedua variabel independen terhadap perubahan Kinerja Pegawai adalah sebesar 35,6%, sedangkan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem kompensasi, pengembangan karier, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun faktor lainnya yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,338 atau 33,8% menunjukkan besarnya kemampuan model setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel penelitian. Nilai ini tidak jauh berbeda dari nilai R Square, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan cukup stabil dan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Selain itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 4,88183 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi. Nilai ini menggambarkan bahwa rata-rata penyimpangan antara nilai prediksi dan nilai aktual kinerja pegawai sebesar 4,88183 satuan. Semakin kecil nilai standar error, maka semakin baik tingkat ketepatan model dalam melakukan prediksi. Dengan demikian, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat faktor-faktor lain di luar model yang memiliki kontribusi lebih besar, yaitu sebesar 64,4%, sehingga penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain untuk meningkatkan kemampuan penjelasan model terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t-hitung	Sig.
Konstanta	-3,935	5,795	-	-0,679	0,499
Pelatihan (X_1)	0,668	0,124	0,510	5,367	0,000
Disiplin Kerja (X_2)	0,369	0,130	0,270	2,847	0,006

Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6, diketahui bahwa variabel Pelatihan (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 5,367 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_{01} ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,847 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi tersebut juga lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$), sehingga H_{02} ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta, variabel Pelatihan memiliki nilai beta sebesar 0,510, sedangkan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai beta sebesar 0,270. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji t (parsial), dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Dengan demikian, kedua variabel independen yang diteliti, yaitu pelatihan dan disiplin kerja, terbukti secara parsial mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya. Pelatihan menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji pengaruh Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya. Hasil pengujian uji F dapat dilihat pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F-hitung	Sig.
Regression	947,063	2	473,532	19,869	0,000
Residual	1.715,924	72	23,832	-	-
Total	2.662,987	74	-	-	-

Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)

Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai F-hitung sebesar 19,869 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh peningkatan pelatihan dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan organisasi dalam

meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil kombinasi dari pelaksanaan pelatihan yang efektif dan penerapan disiplin kerja yang baik. Pelatihan yang diberikan secara terencana dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan disiplin kerja membantu pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil uji F (simultan), dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai akan lebih optimal apabila organisasi secara bersamaan meningkatkan kualitas program pelatihan serta menegakkan disiplin kerja secara konsisten. Dengan adanya kedua faktor tersebut, kinerja pegawai dapat meningkat secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,668, nilai t-hitung sebesar 5,367, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pelatihan terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai Standardized Beta sebesar 0,510, lebih tinggi dibandingkan variabel disiplin kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan merupakan kebutuhan penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan hidup, kehutanan, dan pertanahan yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi. Sebagai instansi pemerintah daerah yang relatif baru, Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya menghadapi berbagai tantangan yang membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, baik dari aspek teknis maupun administratif. Oleh karena itu, pelatihan menjadi sarana strategis untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Noe & Peacock, 2008) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, (Armstrong & Taylor, 2023) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan instrumen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan efektivitas individu maupun organisasi. Dengan adanya pelatihan yang tepat sasaran, pegawai akan lebih siap menghadapi perubahan regulasi, perkembangan teknologi, dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).

Temuan penelitian ini juga didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Penelitian (Mamarodia dkk., 2021; Muktiani, 2019; Palin dkk., 2024) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan merupakan faktor yang konsisten memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, baik pada instansi pemerintah maupun organisasi lainnya (Hehanussa dkk., 2026). Konsistensi hasil penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa investasi dalam

program pelatihan merupakan langkah yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi (Anwar dkk., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dipahami bahwa pelatihan bukan hanya berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sebagai instrumen pengembangan kapasitas aparatur dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya perlu menjadikan pelatihan sebagai prioritas dalam strategi pengembangan sumber daya manusia melalui penyusunan program pelatihan yang berbasis kebutuhan, penggunaan metode pembelajaran yang interaktif, serta pelaksanaan evaluasi pelatihan secara berkelanjutan agar manfaat pelatihan dapat diimplementasikan secara optimal dalam peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,369, nilai t-hitung sebesar 2,847, dan tingkat signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Meskipun pengaruh disiplin kerja lebih rendah dibandingkan pelatihan, disiplin kerja tetap memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai Standardized Beta sebesar 0,270 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi fondasi penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang memiliki tugas dan tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Disiplin kerja yang baik tercermin melalui kepatuhan terhadap jam kerja, tata tertib organisasi, prosedur operasional standar, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya, disiplin kerja sangat diperlukan mengingat kompleksitas tugas yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan hidup, kehutanan, dan pertanahan yang membutuhkan ketepatan, ketelitian, serta koordinasi yang baik antarsesama pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan tingkat tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Selain itu, (Wibowo, 2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan hasil internalisasi nilai-nilai organisasi yang mendorong pegawai bertindak sesuai dengan harapan organisasi. Ketika nilai-nilai disiplin telah tertanam dalam diri pegawai, maka perilaku kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan produktif akan muncul secara konsisten tanpa harus selalu diawasi oleh atasan.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh pendapat (Anwar dkk., 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berperan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan efisien. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih fokus dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta lebih cepat dalam merespons berbagai perubahan dan tuntutan organisasi. Kondisi tersebut sangat relevan dengan kebutuhan organisasi publik yang dituntut mampu memberikan pelayanan secara cepat, tepat, dan akuntabel kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, variabel disiplin kerja menunjukkan kualitas instrumen yang baik. Seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien validitas di atas r-kritis sebesar 0,227 dengan rentang nilai antara 0,500 hingga 0,736, serta nilai

Cronbach's Alpha sebesar 0,847 yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel disiplin kerja secara konsisten dan akurat. Indikator yang paling kuat dalam membentuk disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap tata tertib dan prosedur kerja serta ketepatan waktu dalam kehadiran. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kepatuhan terhadap aturan formal masih menjadi faktor utama yang menentukan tingkat disiplin pegawai dalam organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Mamarodia dkk., 2021; Muktiani, 2019; Pangestika dkk., 2019; Septyandi & Susanto, 2020) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang kurang disiplin. Konsistensi hasil penelitian tersebut memperkuat argumentasi bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tasrim dkk., 2024).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya perlu terus memperkuat budaya disiplin kerja melalui keteladanan pimpinan, penerapan sistem pengawasan yang efektif, pemberian penghargaan kepada pegawai yang disiplin, serta penegakan sanksi yang adil bagi pelanggaran yang terjadi. Dengan meningkatnya disiplin kerja pegawai, diharapkan kinerja individu maupun organisasi dapat meningkat sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 19,869 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan atau disiplin kerja secara terpisah, tetapi juga oleh kombinasi keduanya secara bersama-sama. Pelatihan berperan dalam meningkatkan kompetensi pegawai, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa kompetensi tersebut diterapkan secara konsisten dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini relevan dengan kondisi Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya yang masih menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sebagai organisasi pemerintahan yang relatif baru, instansi ini memerlukan pegawai yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis yang memadai melalui pelatihan, tetapi juga memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam praktiknya, terdapat pegawai yang memiliki kompetensi teknis namun belum menunjukkan disiplin kerja yang optimal, sementara sebagian lainnya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik tetapi masih memerlukan peningkatan kompetensi melalui pelatihan. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang komprehensif dengan memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2000) yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkontribusi terhadap peningkatan

kinerja. Pelatihan berfungsi meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa kemampuan tersebut digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, (Simanjuntak, 2011) menegaskan bahwa peningkatan kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh sinergi antara kompetensi individu dan perilaku kerja yang disiplin. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola kedua faktor tersebut secara terpadu agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Besarnya kontribusi pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,356. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 35,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun demikian, kontribusi sebesar 35,6% menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu dari (Jamil dkk., 2026; Pangestika dkk., 2019; Sarmigi dkk., 2022; Septyandi & Susanto, 2020; Ubaidillah dkk., 2023) menemukan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maupun karyawan. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang mampu meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan menegakkan disiplin kerja secara konsisten cenderung memiliki tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan organisasi yang hanya berfokus pada salah satu aspek saja.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dipahami bahwa pelatihan dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan tanpa disiplin kerja yang baik berpotensi menghasilkan pegawai yang kompeten tetapi kurang bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, sedangkan disiplin kerja tanpa didukung kompetensi yang memadai dapat menghasilkan pegawai yang patuh terhadap aturan tetapi kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya perlu mengintegrasikan program pelatihan dengan kebijakan penguatan disiplin kerja dalam satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Melalui pendekatan tersebut, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal serta mendukung terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas dan profesional.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pertama, pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja, tetapi juga membantu pegawai dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan serta meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Variabel pelatihan juga menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai dibandingkan variabel disiplin kerja.

Kedua, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, seperti mematuhi peraturan organisasi, hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, dan bertanggung

jawab terhadap tugas yang diberikan, cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang mendukung terciptanya efektivitas dan produktivitas kerja dalam organisasi.

Ketiga, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan ataupun oleh disiplin kerja secara terpisah, tetapi oleh kombinasi keduanya secara bersama-sama. Pelatihan berperan dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa kemampuan tersebut diterapkan secara konsisten dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui strategi yang terintegrasi antara pengembangan kompetensi dan penguatan budaya disiplin kerja.

Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan 35,6% variasi kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karier. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya dengan menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan penguatan disiplin kerja merupakan langkah strategis yang perlu diprioritaskan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui pelaksanaan pelatihan yang terencana dan penegakan disiplin kerja yang konsisten, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan serta mendukung tercapainya tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

5. Daftar Pustaka

- Alquransyah, A. P., Pardamean, J. S., Alqorrib, Y., Ramadhani, Z. I., & Sharhana, Z. A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 614–624. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.89>
- Anwar, V., & Hamid, S. (2019). The Role of Entrepreneurship in Reducing Poverty Through Islam Perspective. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 187–199.
- Anwar, V., Irwan, A., Zaini, M. N. D. B. M., & Budi, R. (2025). Behavioral Drivers of Capital Structure and Their Impact on MSE Performance: Evidence from Indonesia. *JASF: Journal of Accounting and Strategic Finance*, 8(1), 74–93.
- Anwar, V., Lewangka, O., & Pahlevy, C. (2022). Effect Of Capital Structure, Business Risk And Competitive Advantage On Financial Performance Of Coal Mining In Indonesia. *International Journal Of All Research Writings*, 3(7), 36–44.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers. [https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=3oChEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Armstrong,+M.,+%26+Taylor,+S.+\(2023\).+Armstrong%E2%80%99s+Handbook+of+Human+Resource+Management+Practice+\(16th+ed.\).+London:+Kogan+Page.&ots=YGnppgMFPz&sig=HXdsLXsEpljjEVxhyuBR2rljn8c](https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=3oChEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Armstrong,+M.,+%26+Taylor,+S.+(2023).+Armstrong%E2%80%99s+Handbook+of+Human+Resource+Management+Practice+(16th+ed.).+London:+Kogan+Page.&ots=YGnppgMFPz&sig=HXdsLXsEpljjEVxhyuBR2rljn8c)
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Hehanussa, Y. M., Anwar, V., & Likewati, W. O. (2026). *Pengaruh Determinan Loyalitas Konsumen Terhadap Pengguna Transportasi Online di Kota Sorong*. 11(1), 521–533.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178–195.
- Jamil, M., Yerismal, Y., & Azmi, K. (2026). Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui Strategi Seleksi dan Pelatihan dengan Mediasi Kualitas SDM di PT. Sepatim Batamtama. *Journal of Management and Creative Business*, 4(2), 107–118.
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
[https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=BJ4QCmvP5rcC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Kirkpatrick,+D.+L.,+%26+Kirkpatrick,+J.+D.+\(2006\).+Evaluating+Training+Programs:+The+Four+Levels.+San+Francisco:+Berrett-Koehler&ots=Mp--g3p19W&sig=aKHXvZWUkyoxm8qxG8fgpYahiGE](https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=BJ4QCmvP5rcC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Kirkpatrick,+D.+L.,+%26+Kirkpatrick,+J.+D.+(2006).+Evaluating+Training+Programs:+The+Four+Levels.+San+Francisco:+Berrett-Koehler&ots=Mp--g3p19W&sig=aKHXvZWUkyoxm8qxG8fgpYahiGE)
- Mamarodia, I., Trang, I., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(3).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muktiani, E. (2019). Pengaruh Insentif, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Semarang. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 52–62.
- Munzir, M., Anwar, V., Henraman, H., Budi, R., Mikir, S., & Katumlas, M. M. (2024). Pendampingan Penyusunan Laporan Keuangan berbasis SAK EMKM pada UMKM Mama-Mama Papua di Kabupaten Sorong. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(4), 523–531.
- Noe, R. A., & Peacock, M. (2008). *Employee training and development*.
<https://www.bsee.gov/sites/bsee.gov/files/research-guidance-manuals-or-best-practices/forms/acceptance-of-contributions.pdf>
- Pahlevi, C., Musa, I., Anwar, V., Norhaedah, N., & Evendi, A. M. (2023). The Influence of Islamic Financial Literacy, Income and Financial Behavior on Investment Decisions During The Covid-19 Pandemic. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(2), 635–648.
- Palin, Y. A., Abubakar, H., & Nur, I. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satpol PP Dan Pemerintah Kabupaten Puncuk Provinsi Papua Barat. *Journal of Economy Business Development*, 2(3), 377–383.
- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 323–330.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498>
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 43–52.

- Septyandi, C. B., & Susanto, E. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 36–46.
- Simangunsong, N. H., Manisah, M., & Nasir, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kpp Pratama Palembang Ilir Timur. *Forum Bisnis Kewirausahaan*, 14(1), 275–293.
<https://doi.org/10.35957/forbiswira.v14i1.7863>
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen hubungan industrial*. Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Tasrim, T., Anwar, V., Estiani, E., Kurniawan, A., & Jayanti, A. (2024). Determination of Debt Use on Capital Structure in Indonesia. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 15(3), 244–257.
- Ubaidillah, M. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal on Education*, 5(4), 10892–10900.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.