



# Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah

Siti Fatmawala<sup>1</sup>, Conchita V. Latupapua<sup>2</sup>, Agusthina Risambessy<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pattimura, Indonesia

E-mail: [risambessyagusthina@gmail.com](mailto:risambessyagusthina@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-08-12 Revised: 2023-09-15 Published: 2023-10-03  <b>Keywords:</b> <i>Education; Recruitment; School.</i>	Education is capital for human resources that can improve abilities, both formally and in the skills of human resources themselves. This research aims to analyze and explain the influence of training education, internal communication and discipline on employee performance. Using objects at the Central Maluku Regency Manpower and Transmigration Service. The sampling technique was saturated for 53 respondents. Using the multiple linear regression analysis method using SPSS VS 26 software. The research results prove that education has no effect on employee performance. It was found that the value of $t = .652 > t \text{ table} = 1.658$ and the P value or Sig value was $0.105 > 0.05$ . Training has an effect on employee performance, $t\text{-value} = 2.364 > t \text{ table} = 1.658$ and P value or Sig $0.011 < 0.05$ , Internal Communication has a significant effect on employee performance, $t\text{-value} = 2.119 > t \text{ table} = 1.658$ and P value or Sig $0.003 < 0.05$ . and Discipline has a significant effect on employee performance, $t \text{ value} = 2.569 > t \text{ table} = 1.658$ and P value or Sig value $0.001 < 0.05$ . Central Maluku Regency Employment and Transmigration Service. The following suggestions for researchers are to study this title but with a wider population and add other variables using different analysis methods.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-08-12 Direvisi: 2023-09-15 Dipublikasi: 2023-10-03  <b>Kata kunci:</b> <i>Pendidikan; Pelatihan; Komunikasi internal; Disiplin Kerja; Kinerja karyawan.</i>	Pendidikan merupakan modal bagi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kemampuan, baik secara formal maupun keterampilan sumber daya manusia itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Pendidikan Pelatihan, komunikasi internal dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Menggunakan objek pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah. Teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 53 orang responden. Menggunakan metode Analisa regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS VS 26. Hasil penelitian membuktikan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ditemukan nilai thitung = $.652 > t \text{ tabel} = 1.658$ dan nilai P value atau Sig $0.105 > 0.05$ . Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai nilai thitung = $2.364 > t \text{ tabel} = 1.658$ dan nilai P value atau Sig $0.011 < 0.05$ , Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai nilai thitung = $2.119 > t \text{ tabel} = 1.658$ dan nilai P value atau Sig $0.003 < 0.05$ . dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai nilai thitung = $2.569 > t \text{ tabel} = 1.658$ dan nilai P value atau Sig $0.001 < 0.05$ . Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah. Saran untuk peneliti berikut bias mengkaji judul in namun dengan jumlah populasi yang lebih luas dan menambah variable lain dengan menggunakan metode analisi yang berbeda.

## I. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi tersebut, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama didalam organisasi. Pandangan terhadap sumber daya manusia tidak hanya dapat dilihat melalui seseorang tetapi sumber daya manusia dilihat secara kelompok dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan sifat setiap individu berbeda.

Organisasi diartikan sebagai sekelompok manusia (*group of people*) yang bekerja sama

dalam rangka menggapai tujuan bersama (*common goals*). Walaupun definisi ini mudah dipahami, namun banyak ahli yang berpandangan bahwa hal tersebut sangat sederhana, sehingga para ahli menambahkan keberadaan esensi dasar organisasi. Organisasi merupakan unit sosial yang terencana untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan 2 orang ataupun lebih yang bekerja bersama-sama serta terkoordinasi, memiliki pola kerja tertentu yang terstruktur dan didirikan untuk tujuan bersama. Organisasi seperti sistem sosial yang memiliki

pola kerja yang tertib, didirikan oleh manusia dan beranggotakan sekelompok orang untuk pencapaian tujuan tertentu. Organisasi bagaikan suatu entitas sosial yang berorientasi pada tujuan dengan sesuatu sistem aktivitas yang terstruktur serta memiliki batas-batas yang dapat teridentifikasi. (Irawan, 2018).

Pegawai negeri mempunyai peranan yang sangat penting dalam melaksanakan, dan menjalankan tugas-tugas pokok pemerintahan terutama dalam hal pelayanan. Menurut Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan sebagai profesi yang memiliki kewajiban dalam mengelola dan mengembangkan dirinya serta mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Dalam sebuah organisasi sangat diperlukan adanya sumber daya manusia untuk menjadi penggerak dalam setiap pekerjaan yang akan dikerjakan. Organisasi dalam hal ini merupakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah yang dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan sumberdaya manusia. dalam hal ini merupakan pegawainya, dan demi menghasilkan kinerja yang baik secara individu maupun kelompok. Dengan adanya peningkatan kinerja maka akan berpengaruh juga bagi organisasi sehingga dapat menciptakan suasana yang kondusif dalam organisasi tersebut dengan begitu akan terjadi persaingan antar pegawai dan akan membuat pegawai termotivasi untuk meningkatkan kualitas serta mampu mengembangkan potensi yang mereka miliki.

Berdasarkan data yang di peroleh menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sebagian besar pegawai adalah sarjana strata satu, sehingga memiliki peluang besar untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Menurut pendapat Wirawan (2009:5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 64 Tahun 2012 Ayat (1) bahwa yang dimaksud dengan "Kinerja" adalah hasil kerja yang dicapai maupun perilaku nyata yang ditampilkan oleh individu, kelompok kerja, unit kerja dan lembaga sebagai prestasi kerja dalam upaya mencapai tujuan Ombudsmen.

Pendidikan merupakan proses pengembangan ke arah yang diinginkan oleh organisasi. Pendidikan umumnya berhubungan dengan calon pekerja yang dibutuhkan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan

lebih mementingkan kemampuan dan keterampilan. (Mulyani, 2019). Sedangkan menurut Okoreke dan Ibgoke (2011) menjelaskan bahwa pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan teroganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses peningkatkan keahlian, pengalaman atau keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan. Pelatihan biasanya berlangsung singkat dan lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian para pegawai dalam penggunaan alat ataupun mesin.

Selain Pendidikan dan Pelatihan, beberapa hal lain yang menjadi hal positif bagi pegawai adalah Komunikasi Internal dan Kedisiplinan, Komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu "*communis*" yang berarti "membuat kebersamaan" atau membuat dua kebersamaan atau lebih. Soyomukti (2010 : 55) menjelaskan yang di maksud dengan komunikasi adalah pemahaman bersama antara komunikator dan komunikan melalui pertukaran pesan.

Komunikasi Internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, dan atasan dengan atasan, tujuannya untuk Meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi. Kualitas komunikasi ditentukan dari frekuensi dan intensitasnya, sedangkan menurut Saluyi, dkk (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, pendapat lain di kemukakan oleh Hasibuan (2006:237), Disiplin adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Salah satu tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah adalah pembinaan pelayanan, pendidikan dan latihan ketrampilan tenaga kerja yang produktif dan kompetitif serta pengembangan transmigrasi. Dan untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut secara optimal tentunya memerlukan adanya pengembangan sumber daya aparatur sebagai instruktur atau pengajar yang memiliki kompetensi dan keahlian yang hanya dapat di peroleh melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan, komunikasi Internal dan juga disiplin pegawai bisa dikatakan

faktor utama dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia PNS atau dengan kata lain merupakan alat kebijakan yang paling efektif dalam peningkatan kinerja suatu organisasi birokrasi. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi Aparatur/PNS yang meliputi :

1. Diklat Struktural/Kepemimpinan, yaitu diklat yang dilaksanakan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan aparatur yang sesuai dengan jenjang.
2. Diklat Fungsional, yaitu diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
3. Diklat Teknis, yaitu diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

Untuk mengetahui penyebab tersebut perlu adanya kajian lebih mendalam terkait dengan pendidikan dan pelatihan, komunikasi internal serta kedisiplinan pegawai, karena salah satu faktor peningkatan pengembangan sumberdaya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan dan pelatihan, komunikasi internal dan juga disiplin pegawai.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deksriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat, artinya hubungan antar variabel independen dan variabel dependen merupakan suatu hubungan sebab-akibat.

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### A. Daftar Pertanyaan (Angket/Quesioner)

Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

### B. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah

Berdasarkan hasil uji statistik membuktikan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah. Ditemukan nilai  $t_{hitung} = .652 > t_{tabel} = 1.658$  dan nilai  $P \text{ value atau Sig } 0.105 > 0.05$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah Hipotesis ditolak.

Nilai koefisien beta menunjukkan nilai 0,572 yang berarti hubungan kedua variabel berlawanan arah, artinya penurunan nilai variabel pendidikan disertai dengan kenaikan nilai variabel kinerja pegawai dimana nilai hubungannya adalah sebesar 57,2% dengan nilai mean tertinggi dimana dengan tingkat pendidikan tinggi mampu membuat pegawai berfikir lebih cepat dan cekatan dalam mengatasi setiap kesulitan yang dihadapi untuk menyelesaikan pekerjaan, sebaliknya, rendahnya pendidikan pegawai serta ketidak relevannya bidang ilmu yang dimiliki dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan ternyata tidak berdampak terhadap kinerja mereka dan masih tetap optimal.

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat diuraikan bahwa Pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah dalam menyelenggarakan tugas-tugasnya belum secara tepat memberikan tanggungjawab kepada pegawai sesuai Pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan non formal sebaiknya di evaluasi secara periodic Pegawai harus cekatan dalam mengatasi setiap kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan Pendidikan non formal yang saya tempuh mampu menunjang dalam pelaksanaan tugas Pegawai harus mampu melihat masalah dari sudut pandang berbeda dengan pegawai lainnya Pendidikan yang dimiliki membuat pegawai berfikir lebih cepat dan Pencapaian kerja yang dihasilkan pegawai sesuai harapan instansi, pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah Pendidikan yang saya miliki membuat saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, Pegawai memiliki tanggungjawab dalam

bekerja, Pendidikan yang dimiliki membantu saya memiliki pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan Skill yang dimiliki pegawai harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, Selain pendidikan formal pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah juga dilengkapi dengan pendidikan non formal Pegawai menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dengan baik dan tepat tidak berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah.

Berdasarkan hasil pengamatan selama penelitian ini berlangsung ditemui bahwa Pendidikan begitu penting karena pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai tingkat pendidikan, banyak perusahaan yang akan menerima pelamar kerja yang jenjang pendidikannya lebih tinggi jika pendidikan seseorang tinggi maka akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya sebaliknya jika pendidikan seseorang rendah maka sedikit pintu terbuka untuk untuk berkarir lebih baik. Sumberdaya manusia atau pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena seringkali seseorang menduduki jabatan tertentu bukan sesuai kemampuannya, melainkan juga karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu pegawai maupun staf perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah.

Hasil dari temuan pada penelitian berbanding terbalik dengan teori human capital (Nurkholis, 2018), yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang didapatkan manusia akan meningkatkan kemampuan mereka. Selain itu, hasil penelitian ini juga menyanggah hasil dari penelitian sebelumnya, Herman (2015), dalam hasil penelitiannya menerangkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten jeneponto, dari kedua penelitian diatas menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini menemukan hasil

yang berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu, dimana tingkat pendidikan pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi tidak ada hubungan yang signifikan dengan kinerja mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mana hubungan antara tingkat pendidikan berbanding terbalik (negative) dengan kinerja pegawai. Pada penelitian ini ditemukan besar pengaruh sebesar 57,2% mempunyai andil, sedangkan sisanya 42,8% kinerja pegawai di pengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Evert Fandy pada tahun 2017, Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tinngkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana Pegawai dengan tingkat pendidikan yang beragam tetap akan mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga kinerjanyaupun akan meningkat atau tetap terjaga.

## **B. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah**

Berdasarkan dari hasil uji statistik membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah. Ditemukan nilai thitung = 2.364 > t tabel = 1.658 dan nilai P value atau Sig 0.011 < 0.05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah Hipotesis diterima.

Pelatihan mampu meningkatkan kinerja pegawai dilihat dari hasil penelitian ini jelas bahwa variable pelatihan memiliki persentase yang berbeda untuk menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai. Hasil pengujian variable menunjukkan variable pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai mean tertinggi dimana setiap evaluasi yang dilakukan pegawai dalam pelatihan menunjukkan hasil yang baik dikarenakan pegawai cukup cekatan dalam menyelesaikan setiap kesulitan terkait dengan pekerjaannya pada pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah

Dapat dijelaskan bahwa pelatihan dengan indicator yang digunakan materi pelatihan pegawai Dinas Ketenagakerja dan

Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah yang disajikan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, dengan indikator kinerja pencapaian kerja yang dihasilkan pegawai sesuai harapan instansi, Pegawai memiliki tanggungjawab dalam bekerja, Metode pelatihan yang diterapkan membuat saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, Metode pelatihan membantu saya mudah memahami, Pegawai harus cekatan dalam mengatasi setiap kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan Lembaga menyelenggarakan pelatihan secara internal dan eksternal, Skill yang dimiliki pegawai harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, Evaluasi yang dilakukan dalam pelatihan menunjukan hasil yang baik, Pegawai menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dengan baik dan tepat Pegawai harus mampu melihat masalah dari sudut pandang berbeda dengan pegawai lainnya berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah.

Hasil pengujian ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2001) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu instansi tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam maupun dari luar instansi. Selain itu Sumarsono (2003) juga menyebutkan bahwa kualitas pegawai/karyawan yang terus meningkat merupakan aspek yang harus dijaga dan dipelihara oleh instansi sehubungan dengan keinginan instansi tersebut agar tidak mengalami kemunduran. Pelatihan mempunyai pengaruh yang besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi/instansi, karena pelatihan dapat membantu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

### **C. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah**

Berdasarkan hasil uji statistik membuktikan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah. Ditemukan nilai

thitung = 2.119 > t tabel = 1.658 dan nilai P value atau Sig 0.003 < 0.05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi internal terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah Hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil uji statistik, ditemukan bahwa komunikasi Internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kabupaten Maluku Tengah, dimana pengaruh koefisien beta adalah 0,265 dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2.119 > 2.011) serta nilai mean tertinggi dimana pimpinan cukup baik dalam memberikan arahan terkait pekerjaan kepada pegawai sehingga para pegawai pun cukup tanggap dan cekatan dalam menyelesaikan setiap kesulitan pekerjaan yang dihadapi, Jika komunikasi internal yang dibangun oleh suatu instansi baik maka akan sebaik pula hasil dari kinerja pegawainya. Untuk dapat mewujudkan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai, diperlukan adanya kerjasama dari pegawainya, yaitu pihak internal didalam instansi, apabila pihak-pihak internal tersebut memiliki kerjasama yang baik dan kompak serta mengutamakan kepentingan instansi, maka dapat menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif dalam instansi dan hal ini sudah pasti akan meningkatkan kinerja instansi tersebut menjadi lebih baik.

Dapat dijelaskan bahwa komunikasi internal dengan indikator: pegawai selalu memberikan laporan terhadap pekerjaan yang diambil, Skill yang dimiliki pegawai harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan Pegawai selalu mendiskusikan pekerjaan dengan rekan kerjanya, Pegawai selalu harus menerima saran yang disampaikan, Pimpinan melakukan intruksi sebelum pekerjaan diselesaikan, Pegawai selalu memberikan laporan saat menghadapi Pencapaian kerja yang dihasilkan pegawai sesuai harapan instansi Pegawai menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dengan baik dan tepat Pimpinan memberikan arahan agar pekerjaan diselesaikan sesuai prosedur, Pegawai memiliki tanggungjawab dalam bekerja, Pegawai harus mampu melihat masalah dari sudut pandang berbeda dengan pegawai lainnya, Pimpinan selalu memberikan informasi berhubungan dengan kebijakan yang diambil, Pimpinan selalu memberikan

arahan dalam menyelesaikan pekerjaan, Pegawai harus cekatan dalam mengatasi setiap kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan, Pegawai memberikan aspirasi dalam menyelesaikan pekerjaan berpengaruh nyata meningkatkan kinerja pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah.

Penelitian ini mendukung kajian empiric dari hasil penelitian Dwi Anugrah (2018) yang menemukan bahwa komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila terjadi peningkatan komunikasi internal, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Buruknya komunikasi didorong oleh seberapa hubungan interpersonal yang buruk akan mempengaruhi perilaku dan juga cara berkomunikasi seseorang yang ada didalam suatu instansi dimana hubungan tersebut merupakan efek yang sangat signifikan dalam kehidupan.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori dari Davis dan Singodimendjo dalam Sutrisno, (2011:96) mengatakan bahwa meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua factor yaitu komunikasi internal yang baik serta meningkatnya disiplin kerja.

#### **D. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah**

Berdasarkan hasil uji statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah. Ditemukan nilai  $t_{hitung} = 2.569 > t_{tabel} = 1.658$  dan nilai  $P\text{ value atau Sig } 0.001 < 0.05$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah Hipotesis diterima. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja pada Pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah dimana indikator Pegawai bertanggungjawab tugas yang diberikan Pegawai harus cekatan dalam mengatasi setiap kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan, Datang tepat waktu karena Pegawai memiliki tanggungjawab dalam bekerja, Pegawai menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dengan baik dan

tepat Pegawai tidak meninggalkan pekerjaan saat jam kerja Skill yang dimiliki pegawai harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan Pegawai pulang pada saat jam pulang, Memanfaatkan waktu secara efisiensi Pegawai harus mampu melihat masalah dari sudut pandang berbeda dengan pegawai lainnya Pencapaian kerja yang dihasilkan pegawai sesuai harapan instansi berpengaruh nyata meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016). Oleh karena itu kinerja pegawai dapat dilihat dari sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wau, Ferdiand T (2021) bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja pada suatu perusahaan biasanya disebabkan oleh berbagai factor. Menurut Hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Tinggi rendahnya tingkat disiplin kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat pegawai dalam mengerjakan tugas – tugas dengan tepat waktu.

#### **IV. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **A. Simpulan**

Berdasarkan Hasil analisis tentang pengaruh Pendidikan dan pelatihan, Komunikasi Internal dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah baik yang di analisis secara deskriptif, dengan jumlah responden sebanyak 53 orang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah, hal ini dikarenakan sebagian besar pegawai berfikir bahwa pendidikan tidak menjamin kinerja seseorang menjadi baik atau meningkat, salah satu faktornya yaitu kebanyakan orang menduduki suatu jabatan tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dipelajari, maka dipercaya bahwa dengan pendidikan yang beragam pun pegawai mampu mengerjakan tugas yang dijalankan.

2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah. Dimana menurut Sumarsono, kualitas pegawai/karyawan yang terus meningkat merupakan aspek yang harus dijaga dan dipelihara oleh instansi sehubungan dengan keinginan instansi tersebut agar tidak mengalami kemunduran. Pelatihan mempunyai pengaruh yang besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi/instansi, karna pelatihan dapat membantu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi.
3. Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah, hal ini telah dibuktikan secara statistic pada penelitian ini, Jika komunikasi internal yang dibangun oleh suatu instansi baik maka akan sebaik pula hasil dari kinerja pegawainya. Untuk dapat mewujudkan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai, diperlukan adanya kerjasama dari pegawainya, yaitu pihak internal didalam instansi, apabila pihak – pihak internal tersebut memiliki kerjasama yang baik dan kompak serta mengutamakan kepentingan instansi, maka dapat menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif dalam instansi dan hal ini sudah pasti akan meningkatkan kinerja instansi tersebut menjadi lebih baik.
4. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah, Berdasarkan nilai koefisiensi terbesar, variable disiplin menunjukan bahwa pengaruh yang dominan. Hal ini menunjukan bahwa variable disiplin masih menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja sebagian besar pegawai dalam melaksanakan tugas dan juga tanggungjawabnya.

## **B. Saran**

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Abdullah, M Faisal. (2001). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Universitas Muhammadiyah Malang
- Ardiyanto, Nurkholis 2018. *Analisis Penilaian Saham PT. Bank Rakyat Indonesia Agroniaga Tbk Pada Saat Rigny Issue Tesis*. Universitas Gadjah Mada
- Cangara, H Hafied. 2013. *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Cragan, Jhon F & Shields, D.C. 1998. *Understanding Communicattion Theory: The Communicative Forces Human Action*. Boston: Allyn & Bacon
- Daryanto, D. 2013. *Media Pembelajaran Peranannya Sangat Penting dalam Mencapai Tujuan pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media
- Deddy. 2013. *Manajemen Pendidikan Inklusif*. PT. Luxima Metro Media
- Gunarsa, Singgih D.2008. *Psikologi Anak: Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: PT. BPK Gunung Mulia
- Haryoko, Spto. 2008. *Metode Penelitian dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gedung Persada Press
- Hasibuan. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cet 9Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kaswan. 2014. *Melejitkan Potensi dan Kompetensi untuk Keunggulan Pribadi dan Profesi*. Alfabeta
- Mulyadi. 2016. *System Informasi Akutansi*. Jakarta; Salemba Empat
- Mondy. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Erlangga

- Neolaka. 2014. Metode Penelitian dan Statistic. Bandung. Remaja Rosda Karya
- Nurgiyantoro, Burhan Gunawan & Marzuki, 2012. Stastik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial. Yogyakarta : Gadjia Mada University Press.
- Rogers, E.M. 1976. Komunikasi dan Pembangunan Perspektif Kritis. Terjemahan; Jakarta. LP3ES
- Supardi. 2013. Aplikasi statistika dalam penelitian konsep statistika yang lebih komperehensif. Jakarta: Change Publication
- Sinambela. 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Mhetods). Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2011. Budaya Organisasi, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sumodiningrat, Gunawan. 1999. Kemiskinan, Teori, Fakta dan Kebijakan, Jakarta: Impac.
- Wahyudi. 2008. Pengantar Teori Sastra. Grasindo