

Kualifikasi Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

Rahmita Rahman¹, Muchtar Ahmad², Melan Angriani Asnawi³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualifikasi pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan desain penelitian korelasi dengan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 21. Dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi adalah pegawai ASN Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yang berjumlah 37 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kualifikasi Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo (2) Pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (4) Secara simultan, Kualifikasi Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai $R^2 = 0,566$ menunjukkan bahwa 56,6% variasi dalam Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh Kualifikasi Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama. Sedangkan 43,4% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini..

Kata Kunci: Kualifikasi Pendidikan, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Copyright (c) 2025 Sofia Wulandari

□ Corresponding author :

Email Address : windadwiyanthi2208@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, baik yang besar maupun yang kecil, tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya alam yang ada, tetapi juga tergantung pada tenaga kerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjalankan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan organisasi tersebut. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja (Pariasi et al., 2022)

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh kemampuan pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan keterampilannya. Salah satu metode untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah dengan mengembangkan mereka melalui pelatihan dan pendidikan (Siswanto et al., 2022).

Pendidikan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, dengan tingkat dan pendidikan memainkan peran penting dalam tahapan perkembangan peserta

didik. Persaingan ketat dalam dunia kerja dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara profesi seseorang dengan kompetensi atau bidang yang dimilikinya, mengakibatkan pegawai kesulitan, kurang penguasaan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja menjadi tidak efektif (Mudumi et al., 2024)

Pelaksanaan pelatihan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan dari

berbagai pihak antara pimpinan, pemberi pelatihan maupun peserta pelatihan itu sendiri (pegawai). Pelatihan yang baik diharapkan mampu mengarahkan pegawai untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Pelatihan yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Utami et al., 2023).

Salah satu faktor yang memberikan dampak besar pada sumber daya manusia adalah kedisiplinan. Disiplin dalam bekerja adalah aset utama yang seharusnya dimiliki oleh setiap pegawai negeri untuk meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat. Disiplin merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi mutu pelayanan, karena tanpa adanya disiplin, segala aktivitas yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak memenuhi ekspektasi. Akibatnya, hal ini dapat menyebabkan kegagalan dalam meraih tujuan dan target organisasi serta dapat menghalangi pelaksanaan program-program yang ada di organisasi. (Muliani, 2020).

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo tiap tahun melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai. Penilaian kinerja tersebut dilakukan berdasarkan pada sasaran kinerja yang harus dicapai setiap pegawai. Ada beberapa indikator sasaran kinerja di antaranya: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama. yang mempunyai predikat tertentu yaitu sangat baik (>90), baik (81-90), cukup (71-80), dan tidak memenuhi syarat (<60)

Berdasarkan observasi awal dan data yang diperoleh, fenomena yang bisa kita lihat dari sasaran kinerja utama yang diukur selama periode 2021 hingga 2024, secara umum capaian indikator menunjukkan peningkatan meskipun belum mencapai target 100%. Orientasi Pelayanan meningkat dari 85,43% (2021) menjadi 87,92% (2024), begitu pula Integritas dari 88,64% (2021) menjadi 90,10% (2024), Komitmen dari 83,52% (2021) menjadi 86,58% (2024), Disiplin dari 82,10% (2021) menjadi 83,64% (2024), dan Kerja Sama dari 84,15% (2021) menjadi 87,53% (2024). Namun, terjadi penurunan capaian pada tahun 2022 untuk beberapa sasaran kinerja, yaitu Orientasi Pelayanan turun dari 85,43% (2021) menjadi 83,36% (2022), Integritas dari 88,64% (2021) menjadi 87,57% (2022), dan Disiplin dari 82,10% (2021) menjadi 81,37% (2022). Meski sempat menurun, capaian kinerja kembali meningkat di tahun 2023 dan 2024, menunjukkan adanya upaya perbaikan yang terus dilakukan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang berfokus dalam pengumpulan dan menganalisis data numerik atau berupa angka untuk menjawab pertanyaan dari suatu penelitian dan menguji hipotesis. Metode ini dilakukan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan pengumpulan data dengan memberikan kuesioner.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:126) Dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yang berjumlah 37 orang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja adalah hasil unjuk kerja pegawai dalam pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja sering digunakan sebagai prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu dalam organisasi. (Ahmad 2022:59). Menurut (Ahmadi, 2021:48) kinerja adalah suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut

Menurut (Anwar & Nuruni, 2014:165) tingkat pendidikan merupakan salah satu ciri pekerjaan yang profesional sebab tingkat pendidikan spesialisnya menuntut untuk melaksanakan seseorang pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, kemandirian dalam

mengambil keputusan, mahir dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Tingkat Pendidikan merupakan pembentukan nilai pribadi manusia ke arah yang lebih baik. Pendidikan merupakan salah satu usaha dalam peningkatan pengetahuan, pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh (Zaenab, 2020).

Menurut (Mardia, et al., 2023:122) Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam konteks pekerjaan atau organisasi. Tujuan utama pelatihan adalah meningkatkan kinerja individu atau tim dalam organisasi. Pelatihan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti kelas atau sesi pelatihan, pelatihan on- the-job, pelatihan online, atau pelatihan berbasis simulasi. Pelatihan merupakan suatu tindakan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam bekerja dalam suatu aktivitas tertentu. Pelatihan membantu pegawai memahami pengetahuan praktis dan penerapannya untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan sikap yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya (Sedarmayanti, 2017:123).

Menurut (Ansory & Indrasari, 2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab" Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Disiplin kerja adalah kemampuan untuk bekerja secara konsisten, tekun, berkesinambungan, dan sesuai dengan peraturan yang ada dengan tetap menjaga agar tidak bertentangan dengan standar yang telah ditetapkan (Sinambela, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan kepada responden dengan total untuk semua item. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat.

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan semua indikator pernyataan mengenai Variabel Kualifikasi Pendidikan (X1), Variabel Pelatihan (X2), Variabel Disiplin Kerja (X3) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena r hitung $>$ r tabel sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan 0.361 sebagai nilai perbandingan dalam menguji validitas data sebab sesuai dengan rumus statistic membandingkan nilai validitas data dengan r hitung $>$ r tabel sehingga cara menentukannya berdasarkan jumlah responden yang diteliti.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor relative sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu berbeda. Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi angket. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,70.

Table Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBA H'S ALPHA	BAT ASA N	KETERAN GAN
KUALIFIKASI PENDIDIKAN	0,801	0,70	RELIABEL
PELATIHAN	0,813	0,70	RELIABEL
DISIPLIN KERJA	0,812	0,70	RELIABEL
KINERJA PEGAWAI	0,818	0,70	RELIABEL

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)

Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.90577856
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.091
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.601
Asymp. Sig. (2-tailed)		.863

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)

Gambar Hasil Uji Normalitas

Apabila nilai signifikan yang dihasilkan adalah lebih besar dari 0,05 maka distribusi datanya dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikannya yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal. Pada output data ini terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikan lebih besar dari α ($\alpha=0,05$) yaitu $0,863 > 0,05$ yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.779	9.340		1.582	.123		
X1	.352	.147	.374	2.388	.023	.536	1.867
X2	-.473	.192	-.423	-2.463	.019	.446	2.243
X3	.885	.189	.744	4.686	.000	.522	1.917

a. Dependent Variable: Y

Gambar Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, terlihat diperoleh untuk nilai VIF Pada Kualifikasi Pendidikan (X1) sebesar 1,867 Pelatihan (X2) sebesar 2,243 dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 1,917 yang berarti angka tersebut dibawah angka 10 seperti yang disyaratkan. Sementara untuk nilai Tolerance Pada Kualifikasi Pendidikan (X1) sebesar 0,536 Pelatihan (X2) sebesar 0,446 dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,522 yang berarti angka tersebut tidak kurang dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independent dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)

Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6.754	6.297		-1.073	.291
X1	.023	.101	.051	.230	.820
X2	-.055	.129	-.102	-.426	.673
X33	.198	.114	.370	1.732	.093

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan analisis tersebut, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel kualifikasi pendidikan (X1) adalah 0,820, untuk variabel pelatihan (X2) nilai signifikansinya adalah 0,673

dan untuk variabel disiplin kerja (X3) nilai signifikansinya adalah 0,93. Dalam pengujian heterokedastisitas, keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi atau probabilitas. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan adanya heterokedastisitas dalam

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,779	9,340		1,582	,123
X1	,352	,147	,374	2,388	,023
X2	-,473	,192	-,423	-2,463	,019
X3	,885	,189	,744	4,686	,000

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.779	9.340		1.582	.123		
X1	.352	.147	.374	2.388	.023	.536	1.867
X2	-.473	.192	-.423	-2.463	.019	.446	2.243
X3	.885	.189	.744	4.686	.000	.522	1.917

a. Dependent Variable: Y

model. Dengan demikian, karena hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk ketiga variabel lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)
Gambar Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$\hat{Y} = 14,779 + 0,352 X1 - 0,473 X2 + 0,885 X3$$

Interpretasi Koefisien

- 14,779 adalah konstanta, artinya jika tidak terdapat kualifikasi pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja ($X1, x2$ dan $X3 = 0$), maka nilai kinerja pegawai (Y) diperkirakan sebesar 14,779.
- X1 (Kualifikasi Pendidikan) memiliki koefisien regresi sebesar 0,352, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada konflik kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,352 satuan. Nilai signifikansi X1 sebesar $0,023 < 0,05$, sehingga kualifikasi pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- X2 (pelatihan) memiliki koefisien regresi sebesar -0,473, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada pelatihan akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,473 satuan. Sehingga pelatihan memiliki Pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara statistik karena nilai $\text{Sig.} = 0,019 < 0,05$.
- X3 (disiplin kerja) memiliki koefisien regresi sebesar 0,885, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,885 satuan. Nilai signifikansi X3 sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa Variabel Kualifikasi Pendidikan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,388 dengan tingkat signifikansi 0,023. Karena nilai t hitung (2,388) lebih besar dari t tabel (1,692) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, Kualifikasi Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi kualifikasi pendidikan yang dimiliki pegawai, maka kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.566	.527	4,079

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

pegawai juga akan meningkat.

Selanjutnya, variabel Pelatihan (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,463 dengan tingkat signifikansi 0,019. Dalam nilai mutlak, t hitung ($|-2,463|$) lebih besar dari t tabel (1,692), dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun arah pengaruhnya negatif. Kondisi ini dapat diartikan bahwa pelatihan yang tidak sesuai kebutuhan atau tidak tepat sasaran justru dapat menurunkan kinerja pegawai.

Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 4,686 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung (4,686) lebih besar dari t tabel (1,692) dan nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 14,366, sedangkan F-tabel sebesar 2,89 (pada taraf signifikansi 0,05 dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 33$), serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α 0,05. Karena F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai Sig. lebih kecil dari α , maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Kualifikasi Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Gambar Hasil Pengujian R²

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	717,249	3	239,083	14,366	.000 ^b
Residual	549,184	33	16,642		
Total	1266,432	36			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)

Berdasarkan model summary, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai $R = 0,753$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (Kualifikasi Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai)

berada dalam kategori kuat, yaitu sebesar 75,3%. Ini berarti korelasi antara ketiga variabel bebas dengan kinerja pegawai cukup tinggi.

2. Nilai $R^2 = 0,566$ menunjukkan bahwa 56,6% variasi dalam Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh Kualifikasi Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama. Sedangkan 43,4% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.
3. Nilai Adjusted $R^2 = 0,527$ memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen, karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan. Nilai ini memperkuat kesimpulan bahwa model memiliki daya jelas yang cukup baik terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kualifikasi Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 56,6% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan 43,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian

SIMPULAN

Kualifikasi pendidikan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik pula kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Variabel Pelatihan (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo. Artinya, meskipun pelatihan telah dilaksanakan dengan baik, namun semakin tinggi intensitas pelatihan justru cenderung menurunkan kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo. Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat mereka capai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. kualifikasi pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat pendidikan, pelatihan yang diikuti, serta kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan

Referensi :

- Ahmad, M. R., & Djibu, N. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Penerimaan Perubahan, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Dan Kinerja SDM). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ahmadi. (2021). Optimalisasi Motivasi Dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor Faktor Yang Mempengaruhinya. Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani.
- Anwar Dan Nuruni, 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ansory, A., F. & Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Mudumi, J. K., Irawan, A., Mustajab, D., Noch, M. Y., & Suratini. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Jayawijaya. *SEIKO : Journal Of Management & Business*, 7(1), 999–1017.
- Utami, A., Tangkeallo, D. I., & Rundupadang, Helba. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 280–289. <https://doi.org/10.59024/Jumek.V1i4.237>
- Muliani, M. (2020). Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(2), 132–138.

<https://doi.org/10.55678/Prj.V8i2.244>

- Mardia, & Al, E. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan SDM. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Pariasi, R., Dama, H., & Ahmad, M. (2022). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Sar Nasional Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 842–851.
- Siswanto, A., Firdaus, A., & Mariana, L. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Makassar. *YUME : Journal Of Management*, 5(1), 531–540. <https://doi.org/10.2568/Yum.V5i1.1603>
- Sedarmayanti (2017) Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetisi, Kinerja, Dan Produktifitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta
- Sinambela, L.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zaenab, L. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji Di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 6(2), 94–108.