

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (pegawai). Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek – aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula Silalahi (2017 :19).

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan perlu di kelola secara baik dan benar, guna mewujudkan keseimbangan antara kemampuan pegawai dan kebutuhan perusahaan Mangkunegara (2018 : 18). Keseimbangan merupakan kunci utama agar perusahaan dapat berkembang secara produktif dan wajar. Sebagai salah satu bagian dari organisasi Pemerintah Daerah di Kabupaten Muaro Jambi, Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam wilayah Kabupaten Muaro Jambi dan menjaga nyaman dan ketentraman masyarakat, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat.

**Tabel 1 .
Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Satpol PP
Kabupaten Muaro Jambi**

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)
1	2018	58
2	2019	58
3	2020	58
4	2021	58
5	2022	58

Sumber : Data Kepegawaian SATPOL PP Muaro Jambi 2023

Berdasarkan pada tabel 1 dapat dilihat, Satuan Polisi Pamong Praja memiliki pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 58 orang, jumlah ini tidak bertambah dikarenakan tidak adanya pengangkatan pegawai honorer menjadi pegawai negeri sipil sejak tahun 2007. Oleh karena itu, Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi berupaya untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki saat ini.

Fokus utama peningkatan kapasitas sumber daya manusia tersebut dihadapkan pada perencanaan pengembangan sumber daya manusia dengan berbasis pada kinerja. Menurut Mangkunegara (2018:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang dapat dilihat dari pelatihan, kompetensi, komitmen organisasional yang dimilikinya serta disiplin kerja yang di terapkannya. Pelatihan bagi pegawai merupakan proses mengerjakan pengetahuan dan pengenalan bagi sesuatu yang baru dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Ada alasan penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan dimana orang – orang dapat mencapai tingkat kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan menjadi sesuatu yang utama bagi setiap organisasi dalam mengorganisir orang – orang yang ada didalam organisasi untuk mencapai suatu keterampilan tertentu. Menurut Moenir (2010:34) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan

organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Menurut Nadeak (2020:181) salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik.

Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang no.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu

Dalam kaitan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi sangat membutuhkan pelatihan dan disiplin kerja bagi pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan kerja dan disiplin kerja adalah komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Menurut Edi (2019 :201) “kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan, pegawai yang berkualitas adalah yang menunjukkan kompetensi dan dengan hasil yang lebih baik dibanding pegawai lain. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka kinerja juga semakin meningkat. Kompetensi adalah gabungan dari sifat, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi dasar untuk munculnya kinerja baik yang diinginkan. Terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja seorang pegawai yakni kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Siagian (2019:183) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan,

keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 71 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan bagi Polisi Pamong Praja terdapat peraturan – peraturan akan pendidikan dan pelatihan untuk Polisi Pamong Praja, ada 3 (tiga) jenis pendidikan dan pelatihan (Diklat) Pol PP meliputi : Diklat Dasar, Diklat Teknis dan Diklat Fungsional. Kepesertaan Diklat Dasar wajib diikuti oleh Pol PP, PNS yang akan diangkat dalam formasi jabatan fungsional, PNS yang alih jabatan dan PNS yang diangkat atau ditetapkan melalui penyesuaian. Kepesertaan Diklat Teknis diikuti oleh jabatan Pol PP dan jabatan fungsional Pol PP. Kepesertaan Diklat Fungsional diikuti oleh pejabat fungsional Pol PP kategori keahlian jenjang muda, kategori keahlian jenjang muda, pejabat fungsional yang akan naik dari kategori keterampilan menjadi kategori keahlian dan pejabat fungsional Pol PP kategori keterampilan.

Peserta Diklat jika telah melalui pemantauan dan evaluasi Diklat dapat dinyatakan lulus dalam pendidikan dan pelatihan tersebut di berikan STTPP (Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan). Sedangkan peserta yang tidak lulus diberikan surat keterangan telah mengikuti Diklat Pol PP. Adapun Lembaga Penyelenggara Diklat Pol PP meliputi : BPSDM (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia), Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional, Balai Pengembangan Kompetensi Pol PP dan Pemadam Kebakaran dan perangkat daerah provinsi yang membidangi pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 71 tahun 2020 berikut jenis – jenis pelatihan pegawai negeri sipil Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Muaro Jambi.

Tabel 2
Jenis – Jenis Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang mengikuti Pelatihan	Presentase
2018	BIMTEK Pusat Latihan Pemerintahan (PUSLATPEM)	58	20	34,48
	BIMTEK DIKLAT Pol PP	58	15	25,86
2019	BIMTEK Pusat Latihan Pemerintahan (PUSLATPEM)	58	18	31,03
2020	Tidak ada BIMTEK	58	0	0
2021	Tidak ada BIMTEK	58	0	0
2022	BIMTEK Pusat Latihan Pemerintahan (PUSLATPEM)	58	23	39,65
	BIMTEK DIKLAT Pol PP	58	20	34,48

Sumber : Kantor Satpol PP Muaro Jambi 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui tidak semua pegawai yang mengikuti program pelatihan dan pendidikan (Diklat) yang diselenggarakan oleh lembaga – lembaga maupun kantor satuan polisi pamong praja dapat meningkatkan kemampuan mereka pada bidangnya. Pada tahun 2018 sebanyak 20 pegawai (34,48%) pegawai SATPOL PP mengikuti BIMTEK Pusat Latihan Pemerintahan (PUSLATPEM) dan sebanyak 15 pegawai mengikuti BIMTEK DIKLAT POL PP (25,86%). Pada Tahun 2019 Sebanyak 18 pegawai mengikuti BIMTEK Pusat Latihan Pemerintahan (PUSLATPEM) (31,03%).

Pada tahun 2020 dan 2021 pada tahun ini tidak dilakukan pelatihan BIMTEK dikarenakan tidak adanya anggaran untuk melaksanakan pelatihan tersebut dan penyebaran Virus Covid-19. Pada tahun 2022 sebanyak 23 pegawai mengikuti BIMTEK Pusat Latihan Pemerintahan (PUSLATPEM) (39,65%) dan sebanyak 20 pegawai mengikuti BIMTEK DIKLAT POL PP (34,48%).

Dalam kaitan memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan, maka Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi sangat membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen dan disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang

disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktvititasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Menurut Sutrisno (2020:86) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (2017:79) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Ariana (2013:81) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dampak dari disiplin kerja pada kinerja karyawan positif yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan, dengan disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan akan dapat membantu meningkatkan kinerja seseorang terhadap sebuah perusahaan atau organisasi.

Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi tersebut maka pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti oleh pegawai – pegawai terutama dalam hal kehadiran dikantor. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil pra penelitian yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai yang bekerja di kantor Satpol PP Muaro Jambi menyatakan bahwa

kedisiplinan dikantor tersebut dinilai masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran. Menurut mereka hal tersebut terjadi dikarenakan beberapa faktor diantaranya faktor jarak tempuh yang lumayan jauh dari kantor atau karena pegawai memang kurang disiplin. Hasil wawancara tersebut juga didukung dengan data kehadiran pegawai yang peneliti dapatkan dari hasil penerapan *finger print* yang diberikan oleh bagian kepegawaian. Berikut adalah data rekapitulasi absensi pegawai pada tahun 2018 – 2022.

Tabel 3
Absensi Pegawai Negeri Sipil SATPOL PP Kabupaten Muaro Jambi
Tahun 2018 – 2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari (365)	Jumlah Mesti Hadir (3x4)	Tidak Hadir ada (kali)				Indisipliner (kali)		Jumlah Indisipliner (Kali)	Presentase Indisipliner
					S	I	C	A	TM	CP		
1	2018	58	243	13365	39	45	47	35	51	48	99	1.00
2	2019	58	244	13420	43	48	50	17	35	33	68	0.63
3	2020	58	249	13695	57	51	67	25	52	21	73	0.72
4	2021	58	253	13915	48	54	59	29	67	49	116	1.04
5	2022	58	258	14190	46	55	63	10	47	27	74	0.59

Sumber : Data Kepegawaian Satpol PP Muaro Jambi 2023

Keterangan :

TM : Terlambat Masuk

CP : Cepat Pulang

A: Alpa/ Tanpa Keterangan

S : Sakit

I : Izin

C : Cuti

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat dalam lima tahun terakhir terjadi tindakan indisipliner dari pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi, rata – rata tindakan indisipliner tersebut meliputi terlambat masuk kerja, cepat pulang dan tanpa keterangan (alpa). Tingkat keterlambatan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Muaro Jambi cukup tinggi, jumlah pegawai terlambat masuk tertinggi pada tahun 2021 sebanyak 67 kali pegawai satuan polisi pamong praja terlambat masuk dan yang terendah pada tahun 2020 sebanyak 47 kali pegawai satuan polisi pamong praja terlambat masuk. Jumlah pegawai yang cepat pulang sebelum jam selesainya bekerja tertinggi pada tahun 2021 sebanyak 49 kali pegawai melakukan tindakan indisipliner cepat pulang sedangkan yang terendah pada tahun

2019 sebanyak 21 kali. Sedangkan untuk jumlah pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan (alpa) tertinggi pada tahun 2018 sebanyak 35kali pegawai sedangkan jumlah pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan (alpa) terendah pada tahun 2022 sebanyak 10 kali pegawai. Berdasarkan uraian di atas terjadi penurunan presentase indisipliner pada setiap tahunnya, namun terdapat masih tingginya presentase indisipliner yang terjadi pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi, presentase indisipliner tertinggi pada tahun 2021 sebesar 1,04% dan presentase indisipliner terendah pada tahun 2022 sebesar 0,59%, masih banyaknya pegawai yang melakukan tindakan indisipliner saat bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Kaswan (2017:86) kinerja pegawai mencerminkan perilaku di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Setiap pegawai memiliki kuantitas dan kualitas kinerja berbeda satu sama lainnya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Untuk melihat kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik dapat dilihat dari target dan realisasi kegiatan yang dilakukan secara periodik setiap tahunnya.

Berikut data presentase target dan realisasi kegiatan pada pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi 2018 – 2022 :

Tabel 4
Target dan Realisasi Kegiatan pada Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi 2018 – 2022

Tahun	Program Kerja	Target	Realisasi	Persentase
2018	Menyusun program dan pelaksanaan penegakkan Perda	2	2	100
	Melaksanakan kebijakan penegakkan Perda dan Peraturan Kepala Daerah	12	10	83.33

	Melaksanakan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat	12	11	91.67
	Melaksanakan Kebijakan Perlindungan Masyarakat	12	12	100
	Pengawasan terhadap masyarakat atau Badan Hukum agar mematuhi dan mentaati Perda dan peraturan Kepala Daerah	12	12	100
	Melaksanakan pengawasan ketentraman dan ketertiban umum	12	12	100
	Melaksanakan penertiban terhadap pedagang kaki lima, tuna wisma, tuna susila.	36	35	97.22
	Rata - Rata			96.03
2019	Menyusun program dan pelaksanaan penegakkan Perda	1	1	100
	Melaksanakan kebijakan penegakkan Perda dan Peraturan Kepala Daerah	12	10	83.33
	Melaksanakan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat	12	10	83.33
	Melaksanakan Kebijakan Perlindungan Masyarakat	12	12	100
	Pengawasan terhadap masyarakat atau Badan Hukum agar mematuhi dan mentaati Perda dan peraturan Kepala Daerah	12	12	100
	Melaksanakan pengawasan ketentraman dan ketertiban umum	12	11	91.67
	Melaksanakan penertiban terhadap pedagang kaki lima, tuna wisma, tuna susila.	36	24	66.67
	Rata - Rata			89.29
2020	Menyusun program dan pelaksanaan penegakkan Perda	1	1	100
	Melaksanakan kebijakan penegakkan Perda dan Peraturan Kepala Daerah	12	10	83.33
	Melaksanakan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat	12	9	75.00
	Melaksanakan Kebijakan Perlindungan Masyarakat	12	12	100
	Pengawasan terhadap masyarakat atau Badan Hukum agar mematuhi dan mentaati Perda dan peraturan Kepala Daerah	12	12	100
	Melaksanakan pengawasan ketentraman dan ketertiban umum	12	12	100
	Melaksanakan penertiban terhadap pedagang kaki lima, tuna wisma, tuna susila.	36	12	33.33
	Rata - Rata			84.52
2021	Menyusun program dan pelaksanaan penegakkan Perda	1	1	100

	Melaksanakan kebijakan penegakkan Perda dan Peraturan Kepala Daerah	12	9	75
	Melaksanakan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat	12	10	83.33
	Melaksanakan Kebijakan Perlindungan Masyarakat	12	9	75
	Pengawasan terhadap masyarakat atau Badan Hukum agar mematuhi dan mentaati Perda dan peraturan Kepala Daerah	12	8	66.67
	Melaksanakan pengawasan ketentraman dan ketertiban umum	12	10	83.33
	Melaksanakan penertiban terhadap pedagang kaki lima, tuna wisma, tuna susila.	36	12	33.33
	Rata - Rata			73.81
2022	Menyusun program dan pelaksanaan penegakkan Perda	2	2	100
	Melaksanakan kebijakan penegakkan Perda dan Peraturan Kepala Daerah	12	11	91.67
	Melaksanakan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat	12	12	100
	Melaksanakan Kebijakan Perlindungan Masyarakat	12	12	100
	Pengawasan terhadap masyarakat atau Badan Hukum agar mematuhi dan mentaati Perda dan peraturan Kepala Daerah	12	12	100
	Melaksanakan pengawasan ketentraman dan ketertiban umum	12	11	91.67
	Melaksanakan penertiban terhadap pedagang kaki lima, tuna wisma, tuna susila.	36	36	100
	Rata - Rata			97.62

Sumber : Kantor Satpol PP Muaro Jambi 2023

Berdasarkan tabel 4 , menunjukkan bahawa penilaian kinerja pegawai masih belum sesuai dengan target yang diinginkan, karena hasil realisasi masih belum mencapai target yang diinginkan, pada tahun 2018 rata – rata realisasi kegiatan 96.03 % dari target 100 %. Pada tahun 2019 Satuan polisi pamong praja kabupaten Muaro Jambi rata – rata realisasi program kerja menurun hanya 89,29 % dari target 100 %. Pada tahun 2020 dan 2021 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi rata – rata realisasi program kerja kembali menurun sebesar 84,52% dan 73,81% dari target 100% hal ini dikarenakan menyebarnya virus Covid-19 sehingga berkurangnya kegiatan yang dilaksanakan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten

Muaro Jambi . Dan pada tahun 2022 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi rata – rata realisasi tugas kembali meningkat dengan presentase 97,62% dari target 100% dikarenakan sudah dapat kembali berkegiatan secara normal.

Berdasarkan alur konsep teori yang telah diungkapkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja di kabupaten Muaro Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja belum seluruhnya mengikuti program Pelatihan yang diselenggarakan.
- b. Presentase perilaku indiscipliner yang dilakukan pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi masih terbilang cukup tinggi.
- c. Dalam realisasi kegiatan pada pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Muaro Jambi belum sepenuhnya memenuhi target .

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana Pelatihan, Disiplin kerja dan Kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja di Kabupaten Muaro Jambi.
- b. Bagaimana Pelatihan dan Disiplin kerja secara bersama – sama mempengaruhi Kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja di Kabupaten Muaro Jambi.

- c. Bagaimana Pelatihan dan Disiplin kerja secara parsial mempengaruhi Kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja di Kabupaten Muaro Jambi.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan Pelatihan, Disiplin kerja dan Kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja di Kabupaten Muaro Jambi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja secara bersama – sama terhadap Kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja di Kabupaten Muaro Jambi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja di Kabupaten Muaro Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

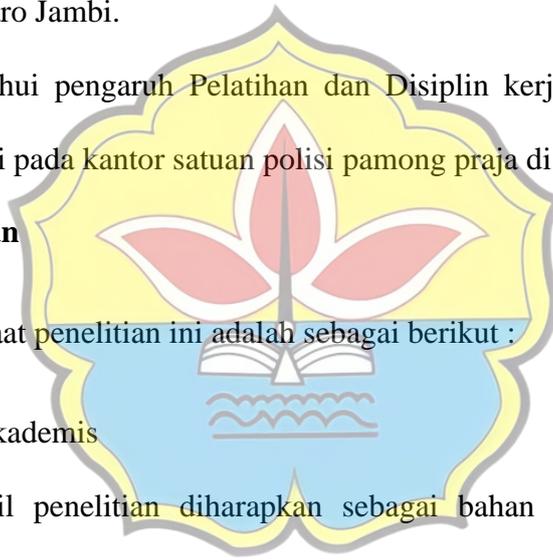
Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Manfaat Akademis

Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan bacaan, literature acuan, seumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, disamping itu manfaat penelitian ini diharapkan menjadi salah satu rujukan atau referensi bagi penelitian – penelitan selanjutnya, terutama yang berkaitan erat dengan masalah – masalah kinerja pegawai

- b) Manfaat Praktis

Selain ini penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi instansi satuan polisi pamong praja di Kabupaten Muaro Jambi dalam memberikan pelatihan dan disiplin kerja untuk pegawai. Memberikan informasi bagi instansi tentang program pelatihan yang efektif dan cara meningkatkan disiplin kerja pegawai.



Meningkatkan kinerja dan oroduktivitas pegawai, sehingga instansi dapat mencapai tujuan dengan lebih efisien dan efektif. Meningkatkan kepuasan pelayanan, yang dapat berdampak positif pada retensi pegawai dan citra instansi. Meningkatkan kualitas layanan yang dihasilkan oleh kantor tersebut. Meningkatkan daya satuan dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki manfaat praktis yang signifikan bagi instansi, seperti memberikan informasi tentang program pelatihan yang efektif, meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, serta meningkatkan kepuasan pegawai. Oleh karena itu, instansi sebaiknya memperhatikan program pelatihan dan disiplin kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

