

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja pada Pegawai Rutan Kelas II B Bantaeng

Jarimuddin^{1*}, Gunawan², Bahtiar Maddatuang³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop, Indonesia

Alamat: Jl. Meranti No.1, Pandang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231

*Korespondensi penulis: jarimud.din@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the impact of training and work motivation on employee performance, with work discipline acting as an intermediary variable that mediates the influence of both variables on employee performance. This study uses a quantitative method with a descriptive design to gain a deep understanding of the relationship between these variables. The research sample consisted of all 49 employees of the Class II B Bantaeng Detention Center, selected using a saturated sampling technique, where all employees served as respondents. Data were collected through field observations and a questionnaire using a five-point Likert scale, which included questions regarding training, work motivation, work discipline, and employee performance. This questionnaire was designed to measure respondents' perceptions of the factors that influence their performance, as well as the relationship between the variables of training, motivation, work discipline, and employee performance. After the data were collected, an analysis was conducted using path analysis to identify the direct and indirect influences between the variables involved in the research model. The results showed that training and work motivation have a positive and significant influence on work discipline. This means that the better the training provided to employees, and the higher their level of work motivation, the better the employee's work discipline will be. Furthermore, good work discipline has a direct effect on improving employee performance. In other words, work discipline acts as a mediator that strengthens the relationship between training, motivation, and employee performance. These findings confirm that non-technical factors such as training and work motivation play a significant role in improving employee performance by enhancing their work discipline. This study provides important insights into the importance of effective training and high motivation to foster good work discipline, which in turn can improve employee performance.*

Keywords: *Performance, Training, Work Discipline, Work Motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak pelatihan dan motivasi kerja terhadap performa pegawai, dengan disiplin kerja bertindak sebagai variabel perantara yang memediasi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antarvariabel tersebut. Sampel penelitian terdiri dari seluruh 49 pegawai Rutan Kelas II B Bantaeng, yang dipilih dengan menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh pegawai dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui observasi lapangan dan kuesioner yang menggunakan skala Likert lima poin, yang mencakup pertanyaan mengenai pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, serta hubungan antara variabel pelatihan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Setelah data dikumpulkan, analisis dilakukan menggunakan path analysis untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel yang terlibat dalam model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, dan semakin tinggi tingkat motivasi kerja mereka, maka disiplin kerja pegawai akan semakin baik. Selanjutnya, disiplin kerja yang baik berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, disiplin kerja bertindak sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara pelatihan, motivasi, dan kinerja pegawai. Temuan ini mengonfirmasi bahwa faktor-faktor non-teknis seperti pelatihan dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja mereka. Penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai pentingnya pelatihan yang efektif dan pemberian motivasi yang tinggi untuk mendorong disiplin kerja yang baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, Motivasi Kerja, Pelatihan

1. LATAR BELAKANG

Pelatihan berkelanjutan krusial untuk meningkatkan kompetensi, terutama di instansi seperti Rutan Kelas II B Bantaeng, yang membutuhkan tenaga kompeten dan disiplin untuk menjaga keamanan serta kesejahteraan tahanan sesuai prinsip hak asasi manusia (Mustopa et al., 2021). Namun, pelatihan seringkali belum optimal karena kendala penyampaian materi yang kurang jelas atau ketidaksesuaian teori dengan praktik, sehingga mengurangi efektivitasnya (Djogo, 2022).

Selain pelatihan, motivasi kerja juga vital, memengaruhi kedisiplinan dan produktivitas pegawai secara signifikan. Studi menunjukkan bahwa motivasi tinggi mendorong performa yang lebih baik dan kedisiplinan dalam tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Nuryatimah & Dahmiri, 2021). Disiplin kerja sendiri adalah indikator penting kualitas kinerja individu. Pegawai yang disiplin akan lebih konsisten tanpa pengawasan ketat, mencegah perilaku yang menghambat produktivitas (Nuryatimah & Dahmiri, 2021).

Menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0, organisasi harus mengembangkan strategi SDM yang adaptif dan inovatif. Kesiapan SDM dalam mengoptimalkan teknologi digital sangat penting, menuntut pendekatan modern dalam pelatihan dan pengembangan (Marthalia, 2023; Ong & Mahazan, 2020). Oleh karena itu, investasi pada pelatihan relevan dan program motivasi yang efektif harus menjadi prioritas agar organisasi tetap kompetitif.

Di Rutan Kelas II B Bantaeng, pengelolaan SDM yang efektif—meliputi pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja—sangat vital untuk kinerja optimal. Pelatihan yang tepat meningkatkan keterampilan pegawai dan efektivitas kerja (Efendi, 2017; Bariqi, 2018; Wau, 2022). Motivasi kerja yang tinggi mendorong semangat dan komitmen sesuai tujuan organisasi (Nasution, 2014; Yulianty et al., 2021), terutama untuk menjaga keamanan dan pelayanan optimal di rutan yang akuntabilitasnya tinggi (Sadat & Boangmanalu, 2022; Wau, 2022).

Disiplin kerja juga menjadi faktor penentu kualitas kinerja, mencerminkan pengendalian diri dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas secara teratur (Amran & Taher, 2021; Salam et al., 2020). Disiplin tinggi menciptakan lingkungan kerja produktif, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan efektivitas pelayanan di Rutan Kelas II B Bantaeng, memastikan stabilitas operasional dan pencapaian visi misi (Akbar, 2023; Asifa, 2021).

Berdasarkan observasi awal di Rutan Kelas II B Bantaeng, program pelatihan belum optimal dalam meningkatkan pemahaman pegawai. Kendala muncul dari efektivitas penyampaian informasi, di mana pegawai lebih memahami materi praktik daripada teori atau

seminar, kemungkinan akibat komunikasi instruktur yang kurang optimal atau struktur materi yang tidak sesuai. Evaluasi pasca-pelatihan yang minim juga menghambat pengukuran efektivitas. Hal ini menggarisbawahi pentingnya perbaikan metode pelatihan untuk memperkuat disiplin dan motivasi kerja, demi menunjang kinerja sesuai tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja adalah tiga faktor utama yang saling terkait dan memengaruhi kinerja pegawai di Rutan Kelas II B Bantaeng. Dengan meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang tepat, mendorong motivasi melalui penghargaan, dan menumbuhkan disiplin tinggi, organisasi dapat menciptakan SDM berkualitas yang lebih efektif dalam menjalankan tugas pokok serta memberikan pelayanan dan pembinaan optimal sesuai prinsip penegakan hukum.

Penelitian ini mengkaji hubungan antara pelatihan, motivasi, dan kinerja pegawai, dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Studi sebelumnya mendukung bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja SDM (Suhasto & Lestariningsih, 2018), serta pelatihan meningkatkan kinerja pegawai (Sihotang, 2021; Kiftiyah & Al Banin, 2023).

Keunikan penelitian ini terletak pada fokusnya di Rutan Kelas II B Bantaeng, yang memiliki tantangan kerja kompleks dan tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan hak tahanan. Penelitian ini tidak hanya melihat pelatihan dan motivasi sebagai faktor langsung, tetapi juga menyelami peran mediasi disiplin kerja untuk pemahaman yang lebih mendalam mengenai kontribusi kedisiplinan dalam memperkuat hubungan antarvariabel.

Pendekatan terintegrasi ini, yang menggabungkan pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja sebagai faktor saling terkait, berbeda dari banyak penelitian sebelumnya yang seringkali menyoroti hubungan satu arah. Penelitian Sihotang, (2021) mendukung bahwa pengembangan karir dan pelatihan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, menguatkan argumen peran penting disiplin kerja.

Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman dinamika antara pelatihan, motivasi, dan kinerja pegawai dengan menyoroti peran penting disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Dengan fokus pada manajemen SDM di lembaga pemasyarakatan, penelitian ini relevan untuk pengembangan kebijakan dan praktik SDM di sektor publik, terutama di lingkungan khusus ini. Melalui pendekatan terintegrasi, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis dan teoretis bagi pembuat kebijakan dan manajer SDM dalam merancang strategi pengembangan dan motivasi kerja yang efektif. Tujuannya adalah mengeksplorasi sejauh mana pelatihan dan motivasi, melalui disiplin kerja, memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemasyarakatan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan adalah proses terstruktur yang membekali individu dengan kapabilitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dapat berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan spesifik yang relevan dengan pekerjaan saat ini, atau pada pengembangan kapabilitas yang lebih luas untuk berbagai tujuan organisasional.

Menurut Mangkunegara (2011), pelatihan kerja merupakan program pendidikan singkat, terstruktur, dan terencana yang dirancang untuk membekali pegawai non-manajerial dengan pengetahuan serta keterampilan teknis spesifik guna mencapai tujuan tertentu. Dimensi pelatihan kerja meliputi instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan. Senada dengan itu, Bohlander & Snell (2013) menjelaskan bahwa pelatihan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, sehingga meningkatkan efektivitas kinerja dan potensi untuk mengambil peran pada tingkat yang lebih tinggi. Sehingga pelatihan dapat disimpulkan sebagai upaya terstruktur lembaga untuk meningkatkan keterampilan pegawai, agar mereka mampu bekerja lebih efektif dan mencapai tujuan organisasi. Pelatihan bersifat berkelanjutan dan relevan bagi pegawai baru untuk adaptasi cepat, maupun pegawai berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan terkini, atau mempersiapkan diri menghadapi promosi/mutasi (Handoko 2009). Ini juga mengurangi ketergantungan pada rekrutmen eksternal.

Berdasarkan definisi dari Sedarmayanti (2013) dan Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara 2011), indikator pelatihan mencakup: (1) Pendidikan, yang mempersiapkan peserta untuk tugas masa depan; (2) Pelaksanaan pelatihan yang sistematis; (3) Keterampilan teknis, yaitu kemampuan pegawai menyelesaikan tugas secara efisien; serta (4) Pengembangan pengetahuan dan penekanan pada praktik langsung untuk peningkatan kompetensi kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan fundamental untuk bertindak, yang berasal dari kekuatan internal dan eksternal, memengaruhi pilihan tindakan dan perilaku individu di tempat kerja (Robbert Heller dalam Wibowo 2014). Motivasi ini selalu terhubung dengan tujuan, khususnya tujuan organisasional terkait pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo & Djatmiko 2014). Hamzah (2012) menambahkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan internal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela individu dalam pekerjaannya. Senada dengan itu, Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014) serta Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014) mengartikan motivasi kerja sebagai proses

psikologis atau sekumpulan kekuatan energitik yang mendorong usaha terkait pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunannya untuk mencapai tujuan. Sehingga motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan segala upaya dan secara efektif demi mencapai tujuan. Baldoni dalam Wibowo (2014) mengidentifikasi tiga faktor pendorong motivasi: (1) Energize, melalui pemberian contoh, komunikasi efektif, dan tantangan; (2) Encourage, melalui pemberdayaan, pembinaan, dan penghargaan; serta (3) Exhorting, melalui pengorbanan pemimpin dan inspirasi. Ketiga pendekatan ini krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

Hamzah (2012) mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja mencakup: (1) Tanggung jawab, yaitu kesiapan individu menerima dan melaksanakan tugas secara optimal; (2) Prestasi kerja, yaitu kemampuan menghasilkan output berkualitas sesuai standar; (3) Pengembangan diri, yaitu proses berkelanjutan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi; serta (4) Kemandirian, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas tanpa ketergantungan. Keempat aspek ini esensial dalam membentuk motivasi kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku patuh terhadap peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, termasuk aspek kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan prosedur. Oleh karena itu, disiplin pegawai harus ditangani serius oleh manajemen.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002), disiplin kerja mencerminkan sikap hormat, kepatuhan, dan ketaatan terhadap semua aturan, serta kesediaan menerima sanksi atas pelanggaran. Rivai (2009) menegaskan bahwa disiplin adalah fungsi operasional SDM yang krusial, berbanding lurus dengan pencapaian prestasi kerja. Sutrisno (2009) menyatakan disiplin pegawai sebagai keselarasan perilaku individu dengan norma dan prosedur kerja organisasi. Sementara itu, Simamora (2004) melihat disiplin kerja sebagai alat manajerial untuk mengomunikasikan harapan perilaku, meningkatkan kesadaran kepatuhan terhadap aturan dan norma sosial, serta sebagai prosedur untuk mengoreksi atau menghukum pelanggaran.

Disiplin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar dan menjaga efisiensi. Ia berfungsi mencegah serta mengoreksi tindakan individu yang merugikan kelompok, sekaligus melindungi perilaku positif dengan menetapkan respons yang diinginkan (Sutrisno, 2009). Kedisiplinan dalam organisasi hanya dapat ditegakkan jika sebagian besar peraturan ditaati oleh anggotanya. Gondokusumo (1998) menambahkan bahwa perilaku seperti

banyak berbicara saat jam kerja, apatis, menghindar tugas, atau mencampuri pekerjaan rekan dapat mengganggu disiplin, demikian pula ketidakpuasan terhadap tugas, gaji, atau jenjang karier. Tujuan utama disiplin adalah mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku pantas di tempat kerja, yaitu kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku (Moekijat, 1992).

Menurut Rivai & Basri (2005), indikator disiplin kerja meliputi: (1) Kehadiran, mencakup tingkat kehadiran, ketepatan waktu datang dan pulang, serta penggunaan waktu istirahat yang efektif; (2) Ketaatan pada peraturan kerja, ditunjukkan melalui penyelesaian tugas tepat waktu, pelaksanaan tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap ketentuan seragam; (3) Ketaatan pada standar kerja, terlihat dari kemampuan menyelesaikan tugas sesuai urutan, hasil yang sesuai target, dan ketepatan waktu; (4) Tingkat kewaspadaan, ditunjukkan oleh kehati-hatian, ketelitian, dan tanggung jawab dalam memanfaatkan fasilitas kerja; serta (5) Perilaku etis, tercermin dari penampilan rapi, sopan santun, keramahan, kejujuran, dan kesabaran. Indikator-indikator ini menjadi acuan dalam menilai tingkat kedisiplinan pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja (job performance atau actual performance) adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja bukan sekadar karakteristik bawaan, melainkan perwujudan nyata dari bakat dan kemampuan individu. Mangkunegara & Prabu (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seorang pegawai sesuai tanggung jawabnya. Senada dengan itu, Simamora (2004) menyatakan kinerja pegawai sebagai tingkat pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan oleh para pegawai. Sehingga hasil yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beragam faktor yang saling berkaitan, antara lain: kompetensi dan pengetahuan kerja sebagai fondasi, rancangan kerja yang jelas, kepribadian yang menentukan tanggung jawab dan kesungguhan, motivasi kerja (internal dan eksternal) sebagai penggerak, kepemimpinan yang efektif untuk optimalisasi, budaya organisasi yang kondusif, kepuasan dan lingkungan kerja yang nyaman, loyalitas dan komitmen, serta disiplin kerja yang menunjukkan profesionalisme. Semua faktor ini secara sinergis menentukan kualitas kinerja pegawai.

Kasmir (2016) mengukur kinerja pegawai melalui tiga indikator utama: (1) Kualitas, merujuk pada mutu hasil kerja yang mencerminkan ketelitian, kecermatan, dan kesesuaian dengan standar; (2) Kuantitas, menunjukkan jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu sebagai cerminan produktivitas; dan (3) Waktu, menilai kemampuan menyelesaikan

tugas sesuai batas waktu, yang menunjukkan efisiensi kerja. Ketiga indikator ini menjadi dasar penilaian efektivitas dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan kondisi, situasi, atau variabel yang muncul dalam objek penelitian secara empiris dan terukur. Penelitian ini berfokus pada Kantor Rutan Kelas II B Bantaeng dengan populasi seluruh pegawai yang berjumlah 49 orang, dan penerapan teknik sampel jenuh yang memungkinkan seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data meliputi observasi lapangan serta penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang berisi pertanyaan terkait variabel penelitian, sementara data sekunder dikumpulkan dari literatur yang relevan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen, di mana model analisis jalur ini memerlukan persamaan struktural untuk menunjukkan pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Setiap item kuesioner diuji dengan mengorelasikan skor item dengan skor total. Item dikatakan valid jika nilai korelasinya melebihi r tabel (0.240 untuk 49 responden). Hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 22 menunjukkan bahwa semua item pada variabel Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (Y), dan Kinerja Pegawai (Z) memiliki korelasi di atas 0.240. Sebagai contoh, variabel Pelatihan (X1) memiliki korelasi tertinggi 0.745, yang menandakan kuesioner ini mampu mengukur variabel dengan baik.

Untuk memastikan konsistensi alat ukur dalam evaluasi berulang, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Hasil pengolahan data dengan SPSS menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk Pelatihan (X1) sebesar 0.737, Motivasi Kerja (X2) 0.790, Disiplin Kerja (Y) 0.637, dan Kinerja Pegawai (Z) 0.854. Semua nilai ini melebihi batas minimum 0.60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan siap untuk analisis lebih lanjut.

- **Analisis Jalur (P1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja**

Dalam analisis jalur P1 ada perdugaan parameter atau perhitungan koefisien jalur. Pengujian pengaruh antara variabel dependent dan variabel independent menggunakan

nilai thitung dengan nilai ttabel atau nilai signifikansi dan nilai Beta pada Standardized Coefficients. Hasil pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja telah disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji T Pengaruh Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.033	1.350		23.722	.000
	Pelatihan	.420	.059	.722	7.144	.000

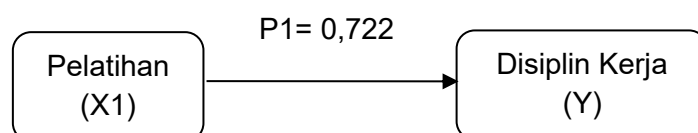
Berdasarkan Tabel 1, pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Koefisien jalur (P1) adalah 0,722 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), dan nilai t-hitung (7,144) lebih besar dari t-tabel (1,677). Ini berarti peningkatan satu poin dalam pelatihan (X1) akan meningkatkan disiplin kerja (Y) sebesar 0,420 poin.

Tabel 2 menunjukkan bahwa pelatihan (X1) menjelaskan 51% varians dalam disiplin kerja (Y), dengan nilai determinasi R-Square (R^2) sebesar 0,510. Sisanya (49%) dijelaskan oleh faktor lain di luar model, dengan nilai $E1=0,7$.

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722a	.521	.510	1.079

Berdasarkan hasil uji analisis jalur P1 variabel dependent dan independent, maka dapat dibuat model diagram yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Diagram Jalur Pengaruh Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja

Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Rutan Kelas II B Bantaeng, dengan koefisien regresi 0.722 ($p=0.000$). Hal ini konsisten dengan temuan Purnomo et al. (2023) dan Agustina et al. (2023), yang juga mengonfirmasi dampak positif pelatihan pada disiplin. Aspek praktis dalam pelatihan, terutama penerapan langsung keterampilan yang diajarkan, merupakan faktor kunci peningkatan disiplin kerja (Hasan et al., 2023). Pelatihan yang berfokus pada praktik nyata secara signifikan meningkatkan disiplin kerja, menegaskan hubungan kuat antara pelatihan yang efektif, disiplin, dan pada akhirnya, kinerja. Dengan demikian, pelatihan di Rutan Kelas II B

Bantaeng tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja pegawai.

- **Analisis Jalur (P2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Pada jalur kedua, hasil analisis menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (Y) memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z), dengan koefisien masing-masing 0.745 dan 0.527. Namun, meskipun Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja pegawai tidak signifikan.

Tabel 3. Hasil Uji T Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.805	1.482		19.432	.000
	Motivasi Kerja	.361	.083	.533	4.323	.000

Dependent Variable: Disiplin Kerja

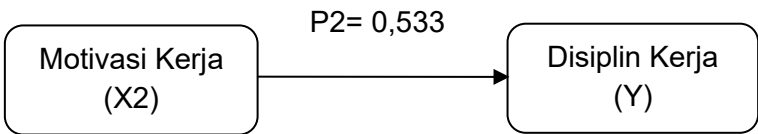
Berdasarkan Tabel 3, hasil analisis memperlihatkan bahwa motivasi kerja (X2) secara positif dan signifikan memengaruhi disiplin kerja (Y). Hal ini didukung oleh nilai koefisien jalur (P2) sebesar 0.533 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($\text{Sig} < 0.05$), serta nilai t-hitung (4.323) yang lebih besar dari t-tabel (1.677). Secara spesifik, nilai unstandardized coefficients beta sebesar 0.361 mengisyaratkan bahwa setiap penambahan satu poin pada motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan peningkatan 0.361 poin pada disiplin kerja (Y). Dengan demikian, tinggi rendahnya disiplin kerja (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja (X2).

Nilai determinasi R-Square (R^2) sebesar 0.284 (atau 28.4) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 28.4% terhadap variabel disiplin kerja (Y). Sementara itu, nilai $E^2 = \sqrt{1-0,284} = 0,846$, mengindikasikan besarnya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Tabel 4 menyajikan hasil uji determinasi.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533a	.284	.269	1.318

Berdasarkan hasil uji analisis jalur P2 variabel dependent dan independent, maka dapat dibuat model diagram yang dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Diagram Jalur Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Penelitian di Kantor Rutan Kelas II B Bantaeng secara jelas mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan pada disiplin kerja pegawai. Hal ini didukung oleh koefisien jalur 0.533 ($p=0.000$) dan nilai t -hitung (4.323) yang jauh melampaui t -tabel (1.677), menegaskan dampak kuat motivasi terhadap kedisiplinan (Hamid et al., 2023; Siregar, 2023). Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya (Rahmad, 2020; Heryadi & Sukmalana, 2020) yang mengonfirmasi keterkaitan erat antara motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja, sebagai dorongan individu untuk berkinerja optimal, timbul dari interaksi kekuatan internal dan eksternal yang membentuk perilaku kerja (Baiti et al., 2020; Jufrizen, 2021). Khususnya di Rutan Kelas II B Bantaeng, etika kerja sangat memengaruhi motivasi, yang kemudian berimbas pada disiplin (Nadeak, 2022). Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan urgensi motivasi kerja dalam meningkatkan disiplin, sehingga manajemen Rutan Kelas II B Bantaeng bisa merumuskan strategi yang lebih efisien untuk memacu motivasi, yang kemudian akan berkontribusi pada peningkatan disiplin dan performa organisasi.

• **Analisis Jalur (P3) Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Analisis jalur ini melibatkan perhitungan koefisien untuk menguji pengaruh antarvariabel dependen dan independen, menggunakan nilai t -hitung, tingkat signifikansi, dan koefisien B. Pengaruh langsung dapat diamati pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Ujit T Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.334	3.710		6.828	.000
	Pelatihan	.263	.126	.313	2.094	.042
	Motivasi	.040	.119	.050	.337	.738
	Disiplin	.233	.135	.235	1.733	.090

Dependent Variable: Disiplin Kerja

- **Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Z)**

Berdasarkan Tabel 5, Pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z). Koefisien jalur (P3) adalah 0.313 dengan tingkat signifikansi 0.042 ($\text{Sig} < 0.05$), dan nilai t-hitung (2.094) lebih besar dari t-tabel (1.677). Nilai standardized coefficients Beta sebesar 0.263 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin pada Pelatihan (X1) dapat meningkatkan Kinerja Pegawai (Z) sebesar 0.313 poin. Sehingga tinggi rendahnya Kinerja Pegawai (Z) dipengaruhi oleh Pelatihan (X1).

Hal ini menunjukkan setiap peningkatan satu poin dalam pelatihan berpotensi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.313 poin. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Kantor Rutan Kelas II B Bantaeng, di mana pelatihan terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendidikan sebagai indikator penting dalam pelatihan berfungsi mempersiapkan pegawai untuk peran masa depan mereka (Tumanggor & Girsang, 2021; Yuliani & Kumala, 2022). Meskipun pelatihan rutin dilaksanakan, masih terdapat kebutuhan evaluasi lebih lanjut terhadap metode yang diterapkan, mengingat adanya pegawai yang kurang memperhatikan materi (Resi, 2023; Yuniarsih et al., 2022). Penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan adalah faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai, sehingga pengembangan program pelatihan yang efektif dan relevan sangat penting untuk mencapai kinerja optimal (Andrian et al., 2023).

- **Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Z)**

Mengacu pada Tabel 5, analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) tidak memberikan pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z). Hal ini dikuatkan oleh koefisien jalur (P4) sebesar 0.050, tingkat signifikansi 0.738 ($\text{Sig} > 0.05$), dan nilai t-hitung (0.337) yang lebih rendah dari t-tabel (1.667). Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja (X2) tidak secara signifikan mendongkrak kinerja pegawai (Z) dalam studi ini.

Meskipun demikian, motivasi kerja tetap relevan untuk kinerja, terutama dalam mencapai prestasi. Penelitian sebelumnya (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018; Nasruddin et al., 2021) mendukung bahwa pegawai yang termotivasi cenderung mencapai hasil kerja berkualitas tinggi. Motivasi kerja sendiri adalah dorongan bertindak dari kekuatan internal dan eksternal (Ahmadi et al., 2021; Hendri & Robyardi, 2023; Rosmaini & Tanjung, 2019; Sjarlis & Sultan, 2023) yang memengaruhi perilaku kerja. Oleh karena itu, meskipun tidak signifikan dalam studi

ini, motivasi tetap penting untuk mendorong prestasi pegawai dan mungkin berperan sebagai mediator dalam konteks lain. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi.

- **Disiplin Kerja (Y) Terhadap Kinerja Pegawai (Z)**

Mengacu pada Tabel 5, hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (Y) memberikan pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai (Z). Kendati nilai signifikansi (0.090) lebih besar dari 0.05, signifikansi tetap dipertahankan karena nilai t-hitung (1.733) lebih besar dari t-tabel (1.677). Dengan koefisien jalur (P5) sebesar 0.235 dan nilai standardized coefficients Beta sebesar 0.233, terbukti bahwa setiap peningkatan satu poin pada Disiplin Kerja (Y) akan mendorong kenaikan Kinerja Pegawai (Z) sebesar 0.235 poin. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja pegawai (Z) dipengaruhi oleh disiplin kerja (Y).

Nilai R-Square (R^2) sebesar 0.197 (atau 19.7%) menunjukkan bahwa 19.7% variasi Kinerja Pegawai (Z) dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (Y). Sisanya sebesar 80.3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti. Nilai $E3 = \sqrt{1-0.197} = 0.896$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 6.

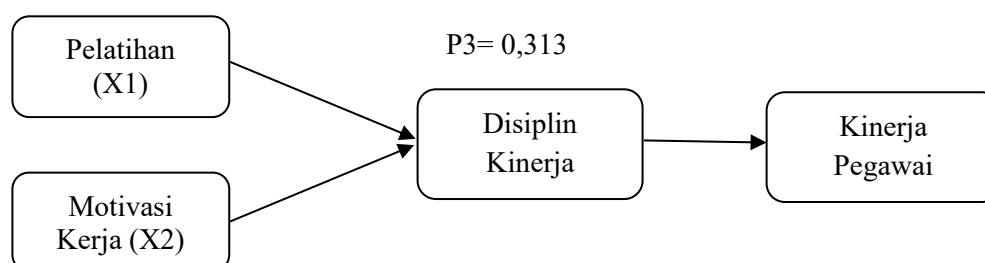
Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313a	.197	.144	1.612

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis jalur 3 variabel dependent dan independent, maka dapat dibuat model Gambar 3.



Gambar 3. Diagram Jalur Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dengan koefisien jalur 0.235 dan tingkat signifikansi 0.090, menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Haidir et al., 2023; Kartika et al., 2023; Masrifah, 2021). Indikator disiplin kerja yang berkaitan dengan etika, seperti kerapian dan kesopanan, juga dinilai tinggi (4.65), menunjukkan bahwa perilaku etis pegawai berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian lain juga mendukung temuan ini yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai di beragam instansi (Fadilla & Wulansari, 2023; Febriani et al., 2022). Disiplin kerja tidak hanya memengaruhi kualitas, tetapi juga kuantitas hasil kerja pegawai. Arifin & Sasana (2022) menekankan bahwa disiplin kerja adalah faktor kunci dalam mendongkrak kinerja, karena memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

- **Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)**

Tabel 7. Uji Sobel

	Unstandarized	Std. error	T Statistic	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	0.722 (a)	0.059 (Sa)	1.723	Tidak Berpengaruh Signifikan
	0.235 (b)	0.135 (Sb)		
Motivasi (X2)	0.533 (a)	0.083 (Sa)	1.680	Tidak Berpengaruh Signifikan
	0.235 (b)	0.135 (Sb)		

Uji Sobel digunakan untuk menentukan signifikansi efek mediasi. Hasil uji (Tabel 7) mengonfirmasi bahwa disiplin kerja (Y) secara signifikan memediasi pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Z).

Untuk pelatihan (X1), nilai t-hitung sebesar 1.723 (lebih besar dari t-tabel 1.677) menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Serupa, motivasi kerja (X2) dengan nilai t-hitung 1.680 (juga melebihi t-tabel 1.677) mengindikasikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Besaran pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien jalur:

- Pelatihan → Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai: $0.722 \times 0.235 = 0.169$ poin.
- Motivasi Kerja → Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai: $0.533 \times 0.235 = 0.125$ poin.

Oleh karena itu, baik pelatihan maupun motivasi kerja berperan penting sebagai mediator dalam memengaruhi kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Total pengaruh, sebagai penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung, menunjukkan bahwa:

- Pelatihan (X1) memiliki dampak total sebesar 0.482 poin terhadap kinerja pegawai (0.313 pengaruh langsung + 0.169 pengaruh tidak langsung). Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai melalui jalur disiplin kerja.
- Motivasi Kerja (X2) berkontribusi total sebesar 0.175 poin terhadap kinerja pegawai (0.050 pengaruh langsung + 0.125 pengaruh tidak langsung). Meskipun lebih kecil dari pelatihan, motivasi kerja juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi disiplin kerja.

Penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama melalui penguatan disiplin kerja. Disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai mediator, tetapi juga secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen di Kantor Rutan Kelas II B Bantaeng untuk terus memperkuat kedua aspek ini secara simultan demi menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Rekomendasi ini sejalan dengan temuan-temuan relevan (Nabilah & Ardyanfitri, 2024; Wardhana & Muslichah, 2021) (Andrian et al., 2023; Nasruddin et al., 2021; Mundung et al., 2022) yang menekankan pentingnya sinergi antara motivasi, pelatihan, dan disiplin untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, pada pegawai Rutan Kelas II B Bantaeng. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, yang selanjutnya berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja terbukti memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja. Peningkatan disiplin kerja melalui pelatihan yang terstruktur dan program motivasi yang tepat dapat menjadi strategi efektif untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi pengaruh variabel lain, seperti lingkungan kerja atau kebijakan organisasi, terhadap kinerja guna memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor penentu kinerja pegawai di sektor publik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada narasumber di Kantor Rutan Kelas II B Bantaeng, dosen pembimbing, serta semua pihak yang mendukung pelaksanaan dan kelancaran penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, M., Marsanuddin, M., & Zainudin, B. (2023). Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung). *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2237>
- Ahmadi, I., Josiah, T., & Ahiruddin, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 37–44.
- Akbar, A. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Disiplin Kerja Kejaksaaan Tinggi Sumatera Selatan. *Syntax Literate Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(5), 3774–3792. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i5.12053>
- Amran, A., & Taher, T. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Andrian, M. H., Ngatimun, N., & Pujiastutik, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(3). <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i3.1393>
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Asifa, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Puskesmas Pekan Labuhan Kecamatan Medan Labuhan. *Jurnal Rekam Medic*, 2(1), 13–24. <https://doi.org/10.33085/jrm.v2i1.4253>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- Bohlander, G. W., & Snell, S. (2013). *Principles of human resource management*. South-Western Cengage Learning Jersey City, NJ.
- Djogo, O. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jppi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(2), 218. <https://doi.org/10.29210/020221310>

- Efendi, Y. K. (2017). Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur. *Khazanah Pendidikan*, 10(2).
- Fadilla, S. N., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Proses Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Balqis Audi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (Mea)*, 7(2), 1381–1399. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3161>
- Febriani, D. F., Abadi, I. C., & Antares, F. R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Leadership, Communication. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 2(2), 132–140. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i2.931>
- Gondokusumo, A. A. (1998). Komunikasi pengusaha. In Jakarta: PT. Toko Gunung Agung. PT. Toko Gunung Agung.
- Haidir, H., Ahiruddin, A., & Marsanudin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(4), 377–385.
- Hamid, I., DM, R., & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satgas P2kl Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. *Nobel Management Review*, 4(2). <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4030>
- Hamzah, U. (2012). Teori motivasi dan pengukurannya, Jakarta: PT. In Bumi aksara. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen (Management)*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasan, M., Elina, M., Nelson, N., & Ikhsan, A. E. (2023). Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan. *Ekombis Sains Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Bisnis*, 8(2), 205–212. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v8i2.2710>
- Hendri, E., & Robyardi, E. (2023). Model Struktural Kompetensi Dan Budaya Kerja Untuk Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(1), 27–35.
- Heryadi, R., & Sukmalana, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Majalah Bisnis & Iptek*, 13(2), 80–92. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i2.211>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kartika, D., Rachman, A., Hendra, S., Ritawaty, N., & Pancasetia, I. E. (2023). Analisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *KINDAI*, 19(3), 259–266.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Kiftiyah, I., & Al Banin, Q. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah*

Manajemen Dan Bisnis (Jimbis), 2(1), 327–343.
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.6131>

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Prabu, A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung. Ismail, Iriani.
- Marthalia, L. (2023). Strategi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *Journal of Economics and Business Ubs*, 12(4), 2429–2436. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.481>
- Masrifah, I. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bekasi). *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(1), 31–42.
- Moekijat. (1992). Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Mandar Maju*, Bandung. CV. Mandar Maju.
- Mustopa, R., Barjah, M. K., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(3), 166–174. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i3.21>
- Nabilah, A. N., & Ardyanfitri, H. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2300–2308. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3605>
- Nadeak, M. F. R. I. J. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study (Jecs)*, 4(2), 60–76. <https://doi.org/10.51178/jecs.v4i2.716>
- Nasruddin, N., Surajiyo, S., Suhaipa, S., & Paleni, H. (2021). Efek mediasi variabel motivasi pada pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(10), 5232–5250.
- Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1).
- Nuryatimah, P., & Dahmiri, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan Umkm Sale Pisang Purwobakti Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 485–496. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.13176>
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan Di Era Industri 4.0. *Business Economic Communication and Social Sciences (Becoss) Journal*, 2(1), 159–168. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Purnomo, D. T., Pono, M., & Reni, A. (2023). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia Di Kabupaten Maros. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 210–221. <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i2.4035>

- Rahmad. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Pt Adhi Karya (Persero) Tbk, PADANG. <https://doi.org/10.31219/osf.io/k26hv>
- Resi, Y. D. (2023). Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Peran Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Sumber Daya Manusia, Dan Tambahan Penghasilan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari. YUME: Journal of Management, 6(1), 118–127.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Jakarta cetakan kesembilan (9th ed.).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 1–15.
- Sadat, A., & Boangmanalu, S. (2022). Efektivitas Pelayanan Publik Di Puskesmas Kecamatan Gunung Sitember Kabupaten Dairi. 1(1), 33–45. <https://doi.org/10.30743/jdkan.v1i1.6245>
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(1), 487–508.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2002). Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional. Bumi aksara.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. In Refika Aditama. PT Refika Aditama.
- Sihotang, J. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPN Di Sumatera Utara. Jurnal Ekonomika Manajemen Akuntansi Dan Perbankan Syari Ah, 10(1), 49–63. <https://doi.org/10.24903/je.v10i1.1258>
- Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia. Stie Ykpn.
- Siregar, L. D. M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, 3(2). <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1849>
- Sjarlis, S., & Sultan, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai. Nobel Management Review, 4(3), 388–395.
- Suhasto, Rb. I. N., & Lestariningsih, T. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square. Jurnal Aksi (Akuntansi Dan Sistem Informasi), 2(1), 43–55. <https://doi.org/10.32486/aksi.v2i1.216>
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. In Jakarta: Kencana prenada media group (Vol. 41). : Kencana Prenada Media Group.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. Manajemen: Jurnal Ekonomi, 3(1), 42–55.

- Wardhana, S. D., & Muslichah, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pembelajaran Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 55. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i1.4926>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. In Jakarta: Raja Grafindo Persada (2nd ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliani, R., & Kumala, V. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Room Attendant Di Grand Rocky Hotel Bukit tinggi. *Menara Ilmu*, 16(2). <https://doi.org/10.31869/mi.v16i2.3148>
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 51–61.
- Yuniarsih, N., Indupurnahayu, I., & Aminda, R. S. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Studi Empiris pada Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan IPB).