

## Pengaruh Diklat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi

Desas Murni<sup>✉</sup>, Anoesyirwan Moeins, Yulasma Yulasma

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

[Desasmurni238@gmail.com](mailto:Desasmurni238@gmail.com)

### Abstract

This study was used to determine the effect of training and work discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Dharmasraya district education office. The method used in this study is a quantitative method. This research was conducted with a sample of 115 employees of the Dharmasraya District Education Office. This research data collection uses primary data obtained from the distribution of research questionnaires. The analysis used is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 23.0 program. Based on the results of the analysis of the research that has been carried out, it is found that (1) Education and training has a significant effect on Work Motivation, (2) Work Discipline has a significant influence on Work Motivation, (3) Education and Training has a significant influence on Employee Performance, (4) Work Discipline has a significant influence on employee performance (5) Work motivation has a significant influence on employee performance, (6) Education and training has a significant influence on employee performance through work motivation as an intervening variable (7) Discipline has a significant influence on employee performance through work motivation as an intervening variable.

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

### Abstrak

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh diklat dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dinas pendidikan kabupaten dharmasraya. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan sampel sebanyak 115 pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linera berganda dengan bantuan program spss 23.0. Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka, didapati hasil bahwa (1) Diklat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja, (2) Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja, (3) Diklat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (4) Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (5) Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (6) Diklat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (7) Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci: Diklat, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

*Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang juga sangat menentukan pendidikan yang dimiliki. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan manusia yang seutuhnya. Karena manusia jugalah yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat. Manusia harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk dapat melaksanakan berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya, sehingga setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi agar dapat membangun

suatu lembaga atau instansi kearah yang lebih baik (Pranata, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja pada karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya dibutuhkan motivasi yang tinggi. Hal ini karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut dengan baik. Menurut Ajabar (2020: 39), Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Berikut ini merupakan penilaian motivasi kerja pada 30 koresponden yang diambil dari karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.

Menurut Santoso (2021:27) Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan

suatu perubahan perilaku sasaran diklat. Pendidikan diartikan sebagai usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia secara optimal, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku yang ada dalam dirinya agar menjadi manusia seutuhnya. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Dalam penelitiannya Syaleh (2017), menemukan hasil bahwa diklat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan diklat dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edy dan Risambessy (2018), meemukan hasil bahwa diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Shella dkk (2019), dalam penelitian yang dilakukannya menemukan hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian Maharani dan Effendy (2021) menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan pelatihan dan disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Pranata (2019), bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Gidion (2019) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan yang erat serta mempunyai arah yang sama, yaitu meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap dari karyawan. Karena faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Maka dari itu ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama diduga diklat berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Menurut Surajiyo dkk (2020:57), Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan

perusahaan. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh suatu karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukaral pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin kerja adalah mamatuhi peraturan yang berlaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian Munawaroh (2018), menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purnamasari dkk (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua diduga disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Diklat bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan guna menunjang kinerja karyawan yang baik dan optimal. Menurut Santoso (2021:27), Pendidikan dan pelatihan atau Diklat adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat. Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dan sasaran diklat. Pendidikan diartikan sebagai usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia secara optimal, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku yang ada dalam dirinya agar menjadi manusia seutuhnya. Pendidikan biasanya lebih diarahkan kepada pembentukan sikap. Pelatihan sebagai proses bersistem yang didalamnya ada suatu kegiatan, yang dimaksudkan untuk pengembangan serta perbaikan kinerja para pesertanya guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

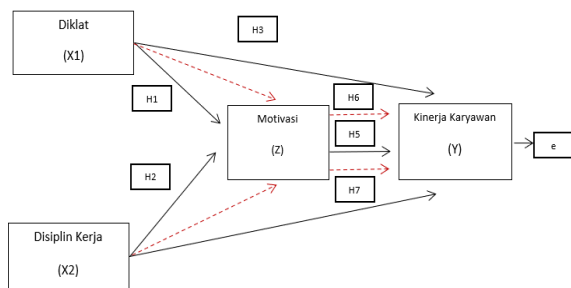
Menurut Sinambela (2021:333), Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja dengan pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, menejer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya. Pada tahap awal, proses disiplin mirip bahkann serupa dengan proses manajemen kinerja. Pada tahap ini masalah-masalah diidentifikasi oleh manejer serta pegawai dalam bekerja sama untuk memecahannya.

Teori diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maharani dan Effendy (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik pulan kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan penelitian dahulu diatas dapat ditarik

kesimpulan hipotesis keempat bahwa diduga disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Putri dan Mashudi (2017), menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) melalui motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa tingginya kinerja karyawan disebabkan oleh tingginya motivasi kerja, motivasi kerja yang tinggi dikarenakan oleh karyawan memiliki pendidikan dan pelatihan yang baik pula. Maka dapat disimpulkan hipotesis keenam diduga diklat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wijaya (2021), menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu Siagian (2018) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Sehingga disimpulkan bahwa motivasi berperan dalam memediasi hubungan disiplin terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja karyawan semakin baik pula motivasi karyawan dalam bekerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pernyataan tersebut, maka peneliti mengajukan hipotesis ketujuh bahwa diduga disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Kerangka pikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga yaitu berupa dugaan sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya, dengan data yang akan dikumpulkan melalui peneliti. Maka dugaan sementara dari peneliti adalah sbagai berikut:

- H1:** *Diduga Diklat Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupater Dharmasraya*
- H2:** *Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupater Dharmasraya*
- H3:** *Diduga Diklat Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupater Dharmasraya*

- H4:** *Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupater Dharmasraya*
- H5:** *Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupater Dharmasraya*
- H6:** *Diduga Diklat berpengaruh Signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sijunjung.*
- H7:** *Diduga Disiplin Kerja Signifikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sijunjung.*

## 2. Metodologi Penelitian

Objek penelitian ini yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya yang memberikan segala informasi dan data yang diperlukan guna mendukung penulisan ini. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Dalam penelitian ini penulis meneliti kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan atasan guna untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Diklat (X1) dan Disiplin kerja (X2). Variabel intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya sebanyak 115 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya. Maka yang ditetapkan sebagai sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 115 orang karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya. Teknik analisis data terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji F dan uji t. Untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung maka digunakan analisis jalur dengan persamaan sebagai berikut:

$$Z = p_{x1}z + p_{x2}z + \epsilon_1$$

$$Y = px1yx1 + px2yx2 + pzy + \epsilon_2$$

## 3. Hasil dan Pembahasan

Tabel deskriptif menjelaskan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai dan variabel independen (X) yaitu Diklat dan Disiplin, serta variabel intervening yaitu Motivasi. Hasil uji statistik deskriptif terdapat pada tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1_Kinerja	115	22	39	31,77	4,126
X1_Diklat	115	8	40	31,37	3,972
X2_Disiplin	115	24	40	34,95	3,680
Z1_Motivasi	115	10	30	22,52	3,764
Valid N (listwise)	115				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Dari tabel statistik deskriptif di atas dapat dilihat bahwa jumlah data berjumlah 115. Nilai minimum untuk Kinerja adalah sebesar 22 dan nilai maksimumnya sebesar 39. Rata-rata yang didapatkan sebesar 31,77 dan standar deviasi sebesar 4,126, artinya terjadi penyimpangan Kinerja pegawai terhadap nilai rata-ratanya sebesar 4,126. Data dalam variabel ini cukup baik karena nilai rata-rata masih berada di atas standar deviasi.

Variabel Diklat dari tabel diatas menunjukkan nilai minimum sebesar 8 dan nilai maksimum sebesar 40. Rata-rata yang didapatkan sebesar 31,37 dengan standar deviasi yang lebih kecil yaitu sebesar 3,972, artinya terjadi penyimpangan Diklat terhadap nilai rata-ratanya sebesar 3,972. Data dalam variabel ini cukup baik karena nilai rata-rata masih berada di atas standar deviasi.

Variabel Disiplin dari tabel diatas menunjukkan nilai minimum yaitu sebesar 24 dan nilai

maksimum sebesar 40. Rata-rata yang didapatkan sebesar 34,95 dengan standar deviasi sebesar 3,680, artinya terjadi penyimpangan Disiplin terhadap nilai rata-ratanya sebesar 3,680. Data dalam variabel ini cukup baik karena nilai rata-rata masih berada di atas standar deviasi.

Variabel Motivasi dari tabel diatas menunjukkan nilai minimum yaitu sebesar 10 dan nilai maksimum sebesar 30. Rata-rata yang didapatkan sebesar 22,52 dengan standar deviasi sebesar 3,764, artinya terjadi penyimpangan terhadap nilai rata-ratanya sebesar 3,764. Data dalam variabel ini cukup baik karena nilai rata-rata masih berada di atas standar deviasi.

Data sudah terbebas dari gejala asumsi klasik sehingga dilanjutkan dengan analisis regresi berganda dengan persamaan I dan persamaan II yang terdapat pada tabel 2, tabel 3, tabel 4, tabel 5, tabel 6, tabel 7 dan tabel 7. Hasil analisis jalur terdapat pada gambar 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan I**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,868	3,011			3,610	,000		
X1_Diklat	,632	,070	,667		9,018	,000	,940	1,064
X2_Disiplin	-,234	,076	-,229		-3,093	,003	,940	1,064

a. Dependent Variable: Z1\_Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan II**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,165	3,804			3,198	,002		
X1_Diklat	,166	,110	,160		1,511	,134	,545	1,836
X2_Disiplin	,097	,094	,087		1,033	,304	,866	1,154
Z1_Motivasi	,487	,113	,444		4,311	,000	,577	1,734

a. Dependent Variable: Y1\_Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

**Tabel 4**  
**Hasil Uji F Persamaan I**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	683,292	2	341,646	41,082	,000 <sup>b</sup>
Residual	931,404	112	8,316		
Total	1614,696	114			

a. Dependent Variable: Z1\_Motivasi

b. Predictors: (Constant), X2\_Disiplin, X1\_Diklat

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F Persamaan II**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	620,224	3	206,741	17,379	,000 <sup>b</sup>
Residual	1320,437	111	11,896		
Total	1940,661	114			

a. Dependent Variable: Y1\_Kinerja

b. Predictors: (Constant), Z1\_Motivasi, X2\_Disiplin, X1\_Diklat

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Deteminasi Persamaan I**

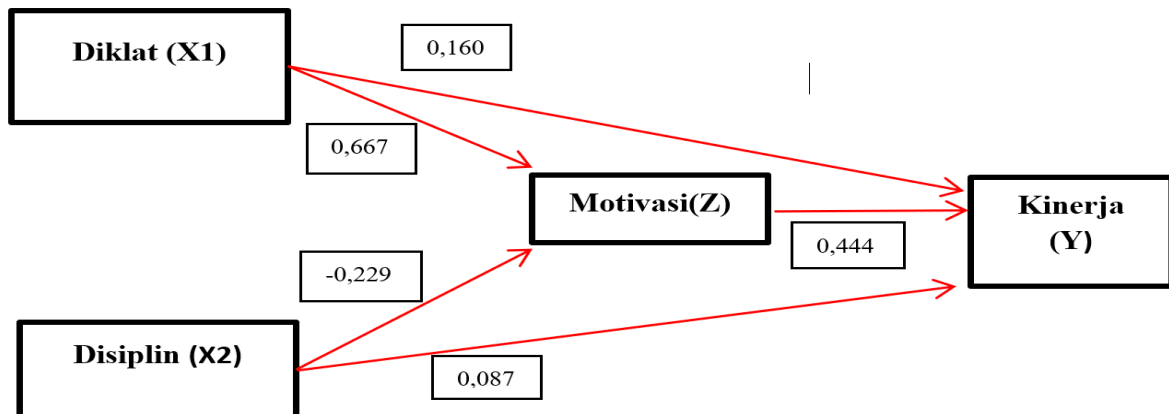
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 <sup>a</sup>	,423	,413	2,884

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Deteminasi Persamaan II**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565 <sup>a</sup>	,320	,301	3,449

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0



**Gambar 2. Hasil Analisis Jalur**

**Tabel 8**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	Pernyataan			Signifikan	Pembanding	Keputusan
H <sub>1</sub>	Pengaruh	Diklat	Terhadap	0,000	0,05	<b>Ha Diterima</b>
	Motivasi					
H <sub>2</sub>	Pengaruh	Disiplin	Terhadap	0,003	0,05	<b>Ha Diterima</b>
	Motivasi					
H <sub>3</sub>	Pengaruh	Diklat	Terhadap	0,134	0,05	<b>Ha Ditolak</b>
	Kinerja					
H <sub>4</sub>	Pengaruh	Disiplin	Terhadap	0,304	0,05	<b>Ha Ditolak</b>
	Kinerja					
H <sub>5</sub>	Pengaruh	Motivasi	Terhadap	0,000	0,05	<b>Ha Diterima</b>
	Kinerja					
Hipotesis	Pernyataan			Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Langsung	Keputusan
H <sub>6</sub>	Pengaruh	Diklat	Terhadap	0,296	0,160	<b>Ha Diterima</b>
	Kinerja Melalui	Motivasi				
H <sub>7</sub>	Pengaruh	Disiplin	Terhadap	-0,102	0,087	<b>Ha Diterima</b>
	Kinerja Melalui	Motivasi				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Diklat secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil analisis besar koefisien regresi Diklat adalah sebesar 0,632 sehingga menunjukkan arah positif (searah) antara Diklat dengan Motivasi Kerja. Hasil ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi nilai Diklat maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja yang dimiliki pegawai. Dan pada tabel tersebut juga menunjukkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $9,018 > 1,658573$ ) dan signifikansi  $<$   $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya Diklat secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja. Ini berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil analisis besar koefisien regresi Disiplin Kerja adalah sebesar -0,234 sehingga menunjukkan arah negatif (berlawanan) antara Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja. Hasil ini mengidentifikasi bahwa semakin rendah nilai Disiplin Kerja maka semakin rendah pula Motivasi Kerja yang dimiliki pegawai. Dan pada tabel tersebut juga menunjukkan nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $-3,093 > 1,658573$ ) dan signifikansi  $<$   $0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ), artinya Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Ini berarti bahwa hipotesis kedua yang menyatakan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Diklat secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil analisis besar koefisien regresi Diklat adalah sebesar 0,166 sehingga menunjukkan arah positif (searah) antara Diklat dengan Kinerja. Hasil ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi nilai

Diklat maka semakin tinggi pula Kinerja yang dimiliki pegawai. Dan pada tabel tersebut juga menunjukkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $1,511 < 1,658697$ ) dan signifikansi  $>$   $0,05$  ( $0,134 > 0,05$ ), artinya Diklat secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Ini berarti bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan Diklat secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ditolak.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis besar koefisien regresi Disiplin Kerja adalah sebesar 0,097 sehingga menunjukkan arah positif (searah) antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hasil ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi nilai Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Dan pada tabel tersebut juga menunjukkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $1,033 < 1,658697$ ) dan signifikansi  $<$   $0,05$  ( $0,304 > 0,05$ ), artinya Disiplin Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini berarti bahwa hipotesis keempat yang menyatakan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ditolak.

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis besar koefisien regresi Motivasi Kerja adalah sebesar 0,487 sehingga menunjukkan arah positif (searah) antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hasil ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi nilai Motivasi Kerja maka semakin meningkat Kinerja Pegawai. Dan pada tabel tersebut juga menunjukkan nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $4,311 < 1,658697$ ) dan signifikansi  $<$   $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini berarti bahwa hipotesis keempat yang menyatakan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah Diklat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil Analisis Jalur dapat kita lihat bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung yaitu melalui Motivasi Kerja ( $0,296 > 0,160$ ) sehingga dapat kita simpulkan bahwa Diklat secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja diterima. Berdasarkan hasil penelitian maka Diklat yang bagus dalam suatu perusahaan akan memberikan Motivasi Kerja pada pegawai akan memberikan dampak terhadap Kinerja Pegawai itu sendiri. Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil Analisis Jalur dapat kita lihat bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung yaitu melalui Motivasi Kerja ( $-0,102 > 0,087$ ) sehingga dapat kita simpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil penelitian maka Disiplin Kerja yang baik dalam suatu perusahaan akan memberikan Motivasi Kerja pada pegawai akan memberikan dampak terhadap Kinerja Pegawai itu sendiri.

#### **4. Kesimpulan**

Dari pembahasan bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Dari hasil yang telah diteliti oleh peneliti menunjukkan bahwa Diklat secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja. Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Diklat secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil yang telah diteliti oleh peneliti menunjukkan bahwa Diklat (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya melalui Motivasi Kerja (Z). Ini diketahui dari nilai analisis jalur pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Artinya Diklat (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya melalui Motivasi Kerja (Z). Ini diketahui dari nilai analisis jalur pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung artinya Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).

#### **Daftar Rujukan**

- Adhari, Lendy Zelvian. 2019. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi. Pasuruan: Qiara Media
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish
- Albaar, Muhammad Ridha, dkk. 2019. Evaluasi Pengelolaan Diklat Teknis. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Asfar, Andi Hasryningsih dan Rita Anggraeni. Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, Vol. 13, No. 01, (2020)
- Astuti, Indah Yuni. 2019. Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Pekalongan: NEM IKAPI
- Edy, La, dan Agustina Risambessy. Pengaruh Diklat, Disiplin dan Kopentensi Terhadap Kinerja Pegawai Diklat Keagaan Ambon. *Jurnal SOSOQ* Vol.6, No. 1 (2018)
- Gintings, Abdorrahman. 2019. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan: Esensi Praktis. Bandung: Humaniora Utama Press
- Hafidulloh, dkk. 2020. Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani
- Hakimi. 2020. Strategi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja: Teori dan Aplikasi. Bogor: Guepedia
- Irmayani, Nyi R, dkk. 2019. Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Pasca Diklat Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga. Jakarta: Puslitbangkesos Kementerian Sosial RI
- Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*: Vol. 7, No 1, (2021)
- Kristianti, Desi, Ria Lestari Pangastuti. 2019. Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Surabaya: Media Sahabat Cendikia
- Leonu, Paulus dkk. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur PAten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*: Vol. 1, No. 1 (2017)
- Lusri dan Siagian .2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora* Vol. 5, No. 1, (2017)
- Maarif, Mohamad Syamsul, Lindawati Kartika. 2021. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Bogor: IPB Press

- Maharani, Saputri dan Aidil Amin Effendy. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panarub Industry Bagian Laboratory Tanggerang. *Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia* Vol.1, No. 1, (2021)
- Mohtar, Imam. 2019. Hubungan Antara Motivasi dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia
- Mukhtar, Afiah. 2021. Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah. Pekalongan: NEM IKAPI
- Nugraha, Firma. 2020. Pendidikan dan Pelatihan Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia. Jakarta: Litbangdiklat Press
- Nurbaya, Sitti. 2020. Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. Makasar: Nas Media Pustaka
- Pranata, Reza Raditya Eka. Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Percetakan Gramedia Cikarang. *Jurnal Eksekutif*: Vol. 16, No. 2, (2019)
- Rismawati, dan Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makasar: Celebes Media Perkasa
- Santoso, Imam. 2021. Pendidikan Pelatihan (Diklat), Iklim Organisasi, dan Motivasi Berprestasi. Pekalongan: NEM
- Sari, Anak Agung Istri Kirana, dkk. 2021. Antecedent Kinerja Pegawai. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Septiawan, Bambang. 2020. Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan. Malang: Zaida Digital Publishing
- Sheila, dkk. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Growth Asia. *Jurnal Wahana Inovasi* Volume 8, No. 1, (2019) ISSN: 2089-8592
- Sinambela, Lijan Poltak. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sitinjak dkk. 2021. Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). Bandung: Media Sains Indonesia
- Solahudin, Makmur. 2021. The Essential Of Human Resource Management. Banten: Bintang Sembilan Visitama
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Affabeta
- Surajiyo, dkk. 2020. Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian, Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Deepublish
- Suryani, Ni Kadek, dkk. 2020. Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Bali: Nilacakra Publishing House
- Syaleh, Hariman. Pengaruh Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SInas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Benefita* 2(3) Okt. 2017 (208-219)
- Taruh, Ferdinan. 2020. Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi. Yogyakarta: Deepublish
- Wardan, Khusnul. 2020. Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran. Bandung: Media Sains Indonesia
- Wijaya, Langda Aditya, dan Nur Laily. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*: Vol.10, No 4, (2021)