

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

John Ryan Ardiles Rambet¹, Jack H.Syauta², Westim Ratang³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Indonesia.

* ahlanrasyidi@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance, with work motivation as an intervening variable, at the Harbormaster's Office and Class II Port Authority in Jayapura. A quantitative research approach was employed, utilizing Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) to examine the relationships between variables. Data were collected through questionnaires distributed to employees as research respondents. The findings indicate that both work discipline and work environment have a positive and significant effect on work motivation. Furthermore, work motivation has a positive and significant impact on employee performance. Work discipline also directly influences performance, while the work environment affects performance indirectly through work motivation. These results highlight the role of work motivation as an intervening variable that strengthens the relationship between work discipline and work environment with employee performance. Thus, enhancing work discipline and fostering a supportive work environment can serve as effective strategies to improve employee performance.*

Keywords: *Work Discipline; Work Environment; Work Motivation; Employee Performance; SEM-PLS*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai sebagai responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, SEM-PLS*

1. Pendahuluan

Di era globalisasi, perkembangan ekonomi mengalami kemajuan yang pesat, ditandai dengan kemajuan teknologi yang mendorong efisiensi dan produktivitas organisasi. Organisasi yang ingin bertahan dan berkembang harus mampu mengelola sumber daya secara optimal, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang produktif dan berkinerja tinggi menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan persaingan global.

Salah satu faktor utama yang menentukan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kepatuhan terhadap aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas dan kewajibannya (Sutrisno, 2019). Disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pencapaian target organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang baik cenderung lebih termotivasi dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Menurut Rivai (2020), disiplin kerja adalah alat yang digunakan pimpinan untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja yang tinggi menjadi elemen krusial dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan motivasi pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan produktivitas dan motivasi pegawai (Sedarmayanti, 2018). Robbins (2020) menegaskan bahwa kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, di mana lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Motivasi kerja berperan sebagai faktor penghubung antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Menurut teori kebutuhan McClelland dalam Robbins (2020), motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih berorientasi pada pencapaian kinerja dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Noor (2022) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Trianto (2022) yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut mengenai hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi

kerja sebagai variabel intervening di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur mengenai manajemen sumber daya manusia serta menjadi acuan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan disiplin kerja yang baik dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*, yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura. Untuk menganalisis hubungan antar variabel secara simultan dan memperoleh model yang dapat menjelaskan hubungan kausalitas secara komprehensif, penelitian ini menerapkan teknik *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif diperoleh melalui kuesioner berbasis skala Likert 5 poin, yang mencerminkan persepsi pegawai terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Sementara itu, data kualitatif diperoleh dari wawancara mendalam dengan pegawai, yang bertujuan untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja mereka. Adapun sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder, yang berasal dari dokumen resmi instansi, jurnal ilmiah, buku referensi, dan laporan penelitian yang relevan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel meliputi pegawai yang telah bekerja minimal satu tahun di instansi tersebut serta memiliki tugas dan tanggung jawab langsung dalam kegiatan operasional kantor. Untuk memastikan jumlah sampel yang optimal dan representatif, penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel yang diperlukan.

Pengumpulan data dilakukan melalui empat teknik utama, yaitu observasi, kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung perilaku disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja pegawai di kantor tersebut. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam penelitian ini, di mana responden diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan skala Likert 5 poin. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk memperoleh informasi tambahan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu, studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dari berbagai sumber ilmiah yang mendukung penelitian ini.

Penelitian ini menguji empat variabel utama, yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (M), dan kinerja pegawai (Y). Disiplin kerja diukur berdasarkan kepatuhan terhadap aturan kerja, tanggung jawab dalam tugas, dan kepatuhan terhadap

prosedur organisasi (Sutrisno, 2019). Lingkungan kerja mencakup aspek kebersihan, tata ruang, keamanan, serta fasilitas yang mendukung kenyamanan kerja (Sedarmayanti, 2018). Motivasi kerja diukur menggunakan indikator kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi (Robbins, 2020). Sementara itu, kinerja pegawai mencakup aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan serta efisiensi waktu kerja (Mangkunegara, 2020). Semua variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif menggunakan metode SEM-PLS. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban terhadap masing-masing variabel penelitian. Data hasil kuesioner disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase untuk memberikan gambaran mengenai kecenderungan jawaban responden.

Untuk pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan perangkat lunak SmartPLS 4. Evaluasi model dalam SEM-PLS dilakukan dalam dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas mencakup *convergent validity* (loading factor > 0,7), *average variance extracted* (AVE > 0,5), dan *discriminant validity* (cross loading > 0,7) (Ghozali, 2021). Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, dengan nilai reliabilitas di atas 0,7 sebagai indikator konsistensi instrumen yang baik.

Pada tahap evaluasi model struktural, dilakukan pengujian terhadap nilai *R-square* (R^2), *Goodness of Fit* (GoF), serta pengujian hipotesis dengan metode *bootstrapping*. Nilai *R-square* (R^2) digunakan untuk menilai kekuatan prediksi model, dengan kategori $R^2 \geq 0,75$ menunjukkan model yang kuat, R^2 0,50–0,74 menunjukkan model yang moderat, dan $R^2 < 0,50$ menunjukkan model yang lemah. Nilai *Goodness of Fit* (GoF) $\geq 0,36$ mengindikasikan bahwa model memiliki kelayakan yang baik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping*, di mana hipotesis dianggap signifikan apabila nilai t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05.

Selain itu, penelitian ini juga menguji efek mediasi untuk mengetahui apakah motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, analisis ini tidak hanya mengonfirmasi hubungan langsung antar variabel, tetapi juga mengidentifikasi bagaimana variabel mediasi mempengaruhi hubungan tersebut.

Dengan pendekatan dan metode yang digunakan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura serta memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di instansi terkait.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur persepsi responden terhadap disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (M), dan kinerja pegawai (Y). Kategori skala yang digunakan adalah: sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

Indikator dan skala pengukuran masing-masing variabel dirangkum dalam Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Variabel Penelitian, Indikator, dan Skala Pengukuran

Jenis Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas pekerjaan (Mangkunegara, 2020)	1-5
	Kuantitas pekerjaan	1-5
	Ketepatan waktu	1-5
Motivasi Kerja (M)	Kebutuhan prestasi (<i>need for achievement</i>) (Robbins, 2020)	1-5
	Kebutuhan kekuasaan (<i>need for power</i>)	1-5
	Kebutuhan hubungan (<i>need for affiliation</i>)	1-5
Disiplin Kerja (X1)	Kepatuhan terhadap aturan kerja (Sutrisno, 2019)	1-5
	Kepatuhan terhadap SOP	1-5
	Tanggung jawab dalam bekerja	1-5
Lingkungan Kerja (X2)	Kebersihan tempat kerja (Sedarmayanti, 2018)	1-5
	Keamanan dan kenyamanan kerja	1-5
	Ketersediaan fasilitas kerja	1-5

3.2. Analisis Data

Analisis deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel penelitian. Nilai mean (rata-rata) digunakan untuk menentukan kategori jawaban berdasarkan standar berikut:

Tabel 2. Nilai Loading Factor Pengujian Validitas Konvergen

Interval Jawaban	Kategori
$1,0 < \text{Mean} \leq 1,7$	Sangat Tidak Setuju
$1,8 < \text{Mean} \leq 2,5$	Tidak Setuju
$2,6 < \text{Mean} \leq 3,3$	Netral/Cukup Setuju
$3,4 < \text{Mean} \leq 4,1$	Setuju
$4,2 < \text{Mean} \leq 5,0$	Sangat Setuju

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki rata-rata skor di atas 3,5, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi setuju terhadap faktor-faktor tersebut. Motivasi kerja dan kinerja pegawai juga memperoleh nilai rata-rata yang relatif tinggi, mengindikasikan bahwa pegawai memiliki tingkat motivasi dan kinerja yang baik.

Analisis Kuantitatif

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode SEM-PLS yang terdiri dari dua tahap evaluasi, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

Pada tahap pertama, evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian guna memastikan bahwa variabel yang diukur telah tercermin secara akurat dalam indikator yang digunakan. Uji validitas mencakup *convergent validity*, yang ditentukan berdasarkan nilai *loading factor* di atas 0,7, *average variance extracted* (AVE) yang harus lebih besar dari 0,5, serta *discriminant validity*, yang dilihat melalui *cross loading* dengan nilai lebih tinggi dibandingkan korelasi

dengan variabel lain (Hair et al., 2019). Selain itu, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, dengan ambang batas minimal 0,7 sebagai indikator konsistensi yang baik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,7 dan AVE > 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* juga berada di atas 0,7, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan.

Tahap kedua adalah evaluasi model struktural (*inner model*), yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antar variabel dalam penelitian ini. Beberapa pengujian yang dilakukan dalam tahap ini meliputi *R-Square* (R^2), *Goodness of Fit* (GoF), serta uji hipotesis menggunakan metode *bootstrapping*. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai $R^2 = 0,65$, yang mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat prediksi yang moderat, sedangkan variabel kinerja pegawai memiliki nilai $R^2 = 0,72$, yang menunjukkan bahwa model memiliki tingkat prediksi yang kuat. Selain itu, hasil pengujian *Goodness of Fit* (GoF) menghasilkan nilai sebesar 0,38, yang menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kelayakan yang baik.

Lebih lanjut, pengujian hipotesis menggunakan metode *bootstrapping* dilakukan untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel dalam model penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel memiliki nilai t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05, yang menandakan bahwa semua hubungan yang diuji dalam model ini bersifat signifikan. Dengan demikian, model penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura.

3.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini mengungkap bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ($\beta = 0,954$, $p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, semakin meningkat pula motivasi mereka dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Saputra dan Noor (2022) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka secara optimal. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ($\beta = 0,072$, $p < 0,05$). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung memberikan dampak positif terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,134$, $p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Temuan ini mendukung teori McClelland yang menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi.

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,540$, $p < 0,05$). Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugasnya, sehingga produktivitas mereka meningkat. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Trianto

(2022), yang menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Selain pengaruh langsung, penelitian ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Artinya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai terlebih dahulu, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Hasil serupa juga ditemukan pada variabel disiplin kerja, di mana disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa selain berdampak langsung, disiplin kerja juga berperan dalam meningkatkan motivasi pegawai, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja mereka.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Meningkatkan disiplin kerja pegawai menjadi salah satu strategi utama yang dapat diterapkan dengan memperkuat regulasi dan sistem pengawasan yang lebih efektif, sehingga pegawai lebih patuh terhadap aturan dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, organisasi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung agar motivasi dan kinerja pegawai tetap optimal. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, meningkatkan kebersihan dan keamanan tempat kerja, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan kondusif. Terakhir, organisasi juga perlu mengembangkan strategi peningkatan motivasi kerja, misalnya dengan memberikan insentif, penghargaan, atau pengakuan terhadap kinerja pegawai, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan wawasan yang dapat digunakan sebagai dasar dalam perumusan kebijakan organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura. Pelatihan yang diikuti oleh pegawai terbukti meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga memperkuat kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pegawai. Pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih kompeten dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Kompetensi pegawai sendiri berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja, di mana pegawai yang memiliki kompetensi tinggi mampu menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai juga terbukti berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja mereka. Dengan pelatihan yang efektif, pegawai memperoleh keterampilan baru dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tugasnya, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja. Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi lebih konsisten dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar organisasi, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap pencapaian hasil kerja.

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain, pelatihan yang efektif meningkatkan kompetensi pegawai

terlebih dahulu, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Hal serupa juga terjadi pada disiplin kerja, di mana disiplin yang tinggi berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi pegawai, yang selanjutnya berimplikasi pada peningkatan kinerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu memperkuat program pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan pegawai guna meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, budaya disiplin kerja harus ditegakkan secara konsisten untuk memastikan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan disiplin kerja yang tinggi akan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Aditya Adam Saputra. M. Irawan Noor, 2022. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Krinadwipayan*. P-Issn: 2338 – 4794 E-Issn: 2579-7476 Vol.10. No. 1, Jan-April 2022.
- Eko Trianto, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp) Kota Tangerang *Jurnal Riset Manajemen* Vol. 9, No. 1
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Robbins, Stephen P. 2020. Perilaku Organisasi. Ahli Bahasa Tim Indek. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV.Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Prenadamedia Group.
- Veithzal Rivai. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Pt. Rajagrafindo Persada, Jakarta.