

Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi

Aprilia

Magister Manajemen, Universitas Jayabaya

email: apriciliaica6@gmail.com

(Received: Februari 10, 2025; Revised: February 13, 2025 ; Accepted: February 15, 2025)



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract : *This study aims to analyze the effect of training and discipline on employee performance mediated by motivation at the Education Office of Gowa Regency, South Sulawesi Province. This research employs a quantitative approach using survey methods. The sample consists of 90 employees who use the digital application of the Gowa Regency Education Office. Data analysis is conducted using the Partial Least Square (PLS) approach with the help of smartPLS 3.0 software. The results of the study indicate that (1) there is a significant positive direct effect of the training variable on motivation at the Education Office of Gowa Regency, South Sulawesi Province, (2) there is a significant positive direct effect of the discipline variable on motivation at the Education Office of Gowa Regency, South Sulawesi Province, (3) there is a direct effect of the training variable on employee performance at the Education Office of Gowa Regency, South Sulawesi Province, and (4) there is a significant positive direct effect of the discipline variable on employee performance at the Education Office of Gowa Regency, South Sulawesi Province. However, (5) there is no direct effect of the motivation variable on employee performance at the Education Office of Gowa Regency, South Sulawesi Province, (6) there is no effect of training on employee performance through motivation as a mediating variable at the Education Office of Gowa Regency, South Sulawesi Province, and (7) there is no effect of discipline on employee performance through motivation as a mediating variable at the Education Office of Gowa Regency, South Sulawesi Province.*

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

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian ini terdiri dari 90 pegawai yang menggunakan aplikasi digital Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software smartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan, (2) terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel disiplin terhadap motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan, (3) terdapat pengaruh langsung antara variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan, dan (4) terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. Namun, (5) tidak terdapat pengaruh langsung antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pendidikan Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan, (6) tidak terdapat pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan, dan (7) tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin, Kinerja Pegawai, Motivasi

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen penting yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang optimal dari setiap pegawai akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Namun, untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan faktor-faktor yang mendukung pengembangan pegawai, di antaranya pelatihan, disiplin kerja, serta motivasi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Pelatihan merupakan proses yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi. Dengan adanya pelatihan, pegawai dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka, yang pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kinerja. Pelatihan yang baik dapat mempersiapkan pegawai untuk menghadapi tantangan yang ada di tempat kerja serta membantu mereka beradaptasi dengan perkembangan yang terjadi dalam industri atau bidang pekerjaan tertentu.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih terstruktur, mengurangi perilaku tidak produktif, dan memotivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik sesuai standar yang ditetapkan. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik cenderung menunjukkan komitmen dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Namun, pelatihan dan disiplin kerja tidak selalu langsung memengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor yang dapat memperkuat hubungan antara pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi kerja merujuk pada dorongan atau keinginan internal seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Motivasi ini dapat berperan sebagai mediator yang menghubungkan pelatihan dan disiplin kerja dengan peningkatan kinerja pegawai.

Dengan adanya motivasi yang tinggi, pegawai yang telah mengikuti pelatihan akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugasnya dan lebih bersemangat untuk mencapai hasil yang maksimal. Demikian juga, pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana pelatihan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta bagaimana motivasi berperan dalam menghubungkan keduanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

Pembangunan di Indonesia saat ini tidak hanya berfokus pada infrastruktur fisik, tetapi juga peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan global yang semakin ketat (Wahyuni, L., & Karneli, 2021). Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja pegawai, yang diukur dari kemampuan mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Wahyuningsih et al., 2022). Agar kinerja optimal, diperlukan pembagian tugas yang jelas serta koordinasi yang baik sehingga organisasi dapat bekerja secara efisien dan efektif. Reformasi kinerja sumber daya manusia juga selaras dengan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil

Negara, yang mengamanatkan profesionalisme dan integritas dalam pelayanan publik. Dalam konteks Dinas Pendidikan, yang bertanggung jawab atas sistem pendidikan di Indonesia, masih ditemukan berbagai kendala dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, seperti tidak terlaksananya pengangkatan tenaga pendidik PNS dan keterlambatan dalam evaluasi serta pembinaan pendidikan dasar. Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, kinerja pegawai masih menghadapi beberapa permasalahan, seperti pengelolaan surat menyurat yang tidak tertib, lemahnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai, dan kurangnya keharmonisan kerja akibat ketidakmerataan beban tugas. Selain itu, kurangnya sarana dan prasarana seperti komputer dan ruang kerja yang memadai turut menghambat efektivitas kerja pegawai.

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)
1	SLTA/ Sederajat	10
2	Diploma III	6
3	Strata Satu (S1)	24
4	Magister (S2)	5
Jumlah		45

Sumber Data: *Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa 2023.*

Berdasarkan data, tingkat pendidikan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa terdiri dari lulusan SMA (10 orang), Diploma III (6 orang), S1 (24 orang), dan S2 (5 orang). Tingkat pendidikan ini berpengaruh pada pengalaman kerja dan wawasan intelektual yang berdampak pada kinerja pegawai. Banyaknya lulusan SMA di lingkungan dinas dapat memengaruhi kontribusi dan efektivitas kerja pegawai, yang menjadi indikator rendahnya kinerja di instansi tersebut. Menurut Nurkhotimah (2022), kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kurangnya pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi. Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta efisiensi kerja pegawai. Penelitian Pranata & Purbasari (2021) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian Parta et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan dapat berdampak negatif terhadap kinerja.

Selain itu, motivasi juga berperan dalam meningkatkan semangat kerja, inisiatif, dan kreativitas pegawai. Penelitian Jufrizen & Hadi, (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Parta et al., (2023) menemukan dampak negatif. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya research gap yang dapat dipengaruhi oleh faktor seperti objek penelitian, periode, kondisi ekonomi, dan jumlah sampel.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel penelitian berdasarkan data numerik dan analisis statistik. Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk memberikan gambaran sistematis, faktual, dan akurat mengenai hubungan antara pelatihan, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan, selama dua bulan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai dinas yang berjumlah 90 orang.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini mencakup tiga variabel independen, yaitu pelatihan (X1) yang diukur berdasarkan jenis pelatihan, tujuan, materi, metode, serta kualifikasi peserta dan pelatih; disiplin kerja (X2) yang diukur dari aspek kehadiran, tata cara kerja, kepatuhan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab; serta motivasi (Z) sebagai variabel mediasi yang meliputi kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, dan ketekunan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), yang diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas, keandalan, dan sikap kerja. Untuk pengolahan data, digunakan software SmartPLS 3.0 guna menganalisis hubungan antarvariabel dengan metode Structural Equation Modeling (SEM-PLS). Teknik analisis data dilakukan dengan dua pendekatan utama, yaitu model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, sementara model struktural digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel menggunakan uji R-square (R^2), *Path Coefficients*, serta uji signifikansi dengan metode bootstrapping. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistik pada tingkat signifikansi 5% ($p\text{-value} < 0.05$). Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Outer Model atau Measurement Model

Terdapat kriteria didalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Reliability*.

Hasil Convergent Validity

Convergent Validity dari model pengukuran reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score* atau *component score* yang di estimasi dengan software SmartPLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih tinggi dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 2. Outer Loading

	Pelatihan (X1)	Didiplin (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja (Y)
X111	0.750			
X112	0.784			
X121	0.783			
X122	0.848			
X131	0,710			
X132	0,805			
X141	0,852			
X142	0,608			
X151	0,799			
X152	0,706			
X161	0,317			
X162	0,346			
X211		0,741		
X212		0,741		
X221		0,732		
X222		0,733		

X231		0,795		
X232		0,773		
X241		0,720		
X242		0,659		
X251		0,712		
X252		0,764		
Z1			0,798	
Z2			0,722	
Z3			0,773	
Z4			0,734	
Z5			0,750	
Z6			0,711	
Z7			0,733	
Y11				0,781
Y12				0,813
Y21				0,730
Y22				0,761
Y31				0,631
Y32				0,811
Y41				0,804
Y42				0,793

Sumber : Data diolah 2024

Hasil pengolahan data pada tabel 2. menunjukkan bahwa beberapa indikator tidak memenuhi kriteria Convergent Validity. Indikator-indikator yang memiliki nilai loading factor rendah dan dianggap lemah termasuk X142, X161, X162, X242, dan Y31. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut harus dikeluarkan atau di-drop dari model outer loading awal untuk meningkatkan validitas konvergen dan kekuatan model secara keseluruhan. Untuk hasil Outer model setelah modifikasi dapat dilihat pada gambar berikut.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan *SmartPLS* dapat diketahui pada Tabel 3, bahwa nilai *outer loading* atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* > 0,60, yang berarti bahwa konstruk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis.

Tabel 3. Outer Loading Modifikasi

	Pelatihan (X1)	Didiplin (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja (Y)
X111	0.750			
X112	0.784			
X121	0.783			
X122	0.848			
X131	0,710			
X132	0,805			
X141	0,852			
X151	0,799			
X152	0,706			
X211		0,741		
X212		0,741		

X221		0,732		
X222		0,733		
X231		0,795		
X232		0,773		
X241		0,720		
X251		0,712		
X252		0,764		
Z1			0,722	
Z2			0,773	
Z3			0,734	
Z4			0,750	
Z5			0,711	
Z6			0,733	
Z7			0,722	
Y11				0,781
Y12				0,813
X111				0,730
X112				0,761
				0,811

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 3. menunjukkan hasil outer loading setelah modifikasi model, menggambarkan kekuatan hubungan antara indikator dan konstruk untuk variabel Pelatihan, Disiplin, Motivasi, dan Kinerja. Untuk Pelatihan (X1), indikator-indikator X111 hingga X152 menunjukkan nilai outer loading yang bervariasi, dengan nilai tertinggi sebesar 0,852 (X141) dan nilai terendah sebesar 0,706 (X152). Semua indikator kini menunjukkan nilai yang memadai setelah modifikasi, mencerminkan kontribusi yang signifikan terhadap konstruk Pelatihan.

Pada Disiplin (X2), indikator-indikator X211 hingga X252 menunjukkan nilai outer loading yang konsisten dan cukup kuat. Nilai tertinggi tercatat pada X231 dengan 0,795, sementara nilai terendah adalah 0,712 pada X251. Indikator-indikator ini menunjukkan validitas yang baik dan kontribusi signifikan terhadap konstruk Disiplin setelah penghapusan indikator lemah dari model awal. Untuk Motivasi (Z), indikator Z1 hingga Z7 menunjukkan nilai outer loading yang cukup baik. Nilai tertinggi tercatat pada Z1 dengan 0,798 dan nilai terendah pada Z6 dengan 0,711. Setelah modifikasi, indikator-indikator ini menunjukkan konsistensi dan kontribusi yang memadai terhadap konstruk Motivasi.

Kinerja (Y), indikator Y11 hingga Y42 menunjukkan nilai outer loading yang kuat. Nilai tertinggi adalah 0,813 pada Y12, dan nilai terendah adalah 0,730 pada Y21. Setelah modifikasi, indikator-indikator ini menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap konstruk Kinerja, dengan indikator-indikator lemah yang telah dikeluarkan dari model. Tabel ini menunjukkan bahwa setelah modifikasi, semua indikator yang tersisa memiliki nilai outer loading yang memenuhi kriteria validitas konvergen yang diperlukan, mencerminkan bahwa model pengukuran telah diperbaiki untuk meningkatkan akurasi dan reliabilitas.

Hasil Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan untuk memastikan bahwa konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *Discriminant Validity* yang baik jika setiap nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* yang lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *Discriminant Validity* dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Cross Loading

	Pelatihan (X1)	Disiplin (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja pegawai (Y)
X111	0.786	0.251	0.292	0.366
X112	0.793	0.281	0.291	0.377
X121	0.821	0.252	0.254	0.354
X122	0.867	0.336	0.309	0.361
X131	0.760	0.359	0.297	0.389
X132	0.820	0.276	0.286	0.338
X141	0.817	0.257	0.381	0.259
X151	0.776	0.260	0.311	0.402
X152	0.714	0.200	0.187	0.323
X211	0.388	0.763	0.388	0.520
X212	0.345	0.743	0.381	0.435
X221	0.224	0.750	0.403	0.385
X222	0.221	0.747	0.405	0.417
X231	0.214	0.802	0.305	0.426
X232	0.178	0.780	0.197	0.350
X241	0.237	0.702	0.334	0.554
X251	0.178	0.701	0.277	0.347
X252	0.300	0.758	0.305	0.414
Y11	0.374	0.439	0.310	0.772
Y12	0.373	0.459	0.356	0.818
Y21	0.205	0.358	0.174	0.716
Y22	0.341	0.413	0.345	0.747
Y32	0.394	0.447	0.379	0.823
Y41	0.355	0.543	0.402	0.809
Y42	0.368	0.513	0.386	0.816
Z1	0.350	0.364	0.791	0.375
Z2	0.357	0.323	0.715	0.348
Z3	0.271	0.420	0.773	0.392
Z4	0.227	0.320	0.739	0.264
Z5	0.238	0.291	0.755	0.317
Z6	0.186	0.327	0.715	0.218
Z7	0.249	0.312	0.738	0.325

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 4 menampilkan hasil cross loading yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan dari setiap indikator dalam konstruk Pelatihan (X1), Disiplin (X2), Motivasi (Z), dan Kinerja pegawai (Y). Validitas diskriminan yang baik ditandai dengan nilai loading yang lebih tinggi untuk indikator pada konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Untuk Pelatihan (X1), setiap indikator seperti X111 hingga X152 memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk Pelatihan itu sendiri dibandingkan dengan nilai pada konstruk lainnya. Misalnya, X122 memiliki loading sebesar 0,867 pada Pelatihan, yang jauh lebih tinggi dibandingkan nilai loading pada Disiplin, Motivasi, dan Kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam Pelatihan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Pada Disiplin (X2), indikator-indikator seperti X211 hingga X252 juga menunjukkan nilai loading tertinggi pada konstruk Disiplin. Contohnya, X231 memiliki loading sebesar 0,802 pada Disiplin, lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator ini mengukur Disiplin dengan baik tanpa terlalu banyak dipengaruhi oleh konstruk lain. Motivasi (Z) juga menunjukkan pola yang sama, di mana indikator seperti Z1 hingga Z7 memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk Motivasi. Misalnya, Z1 memiliki loading sebesar 0,791 pada Motivasi, yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator ini memiliki validitas diskriminan yang kuat terhadap konstruk Motivasi.

Terakhir, untuk Kinerja pegawai (Y), indikator seperti Y11 hingga Y42 juga memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk Kinerja pegawai. Sebagai contoh, Y32 memiliki loading sebesar 0,823 pada Kinerja, yang menunjukkan validitas diskriminan yang baik dalam mengukur Kinerja pegawai.

Reliability

Composite Reliability digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk dan lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Kriteria Reliability dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika mempunyai *Composite Reliability* di atas 0,70 dan mempunyai *Cronbach Alpha* di atas 0,60.

Tabel 5. *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Pelatihan (X1)	0,927	0,939
Disiplin (X2)	0,903	0,920
Motivasi (Z)	0,869	0,898
Kinerja Pegawai (Y)	0,897	0,919

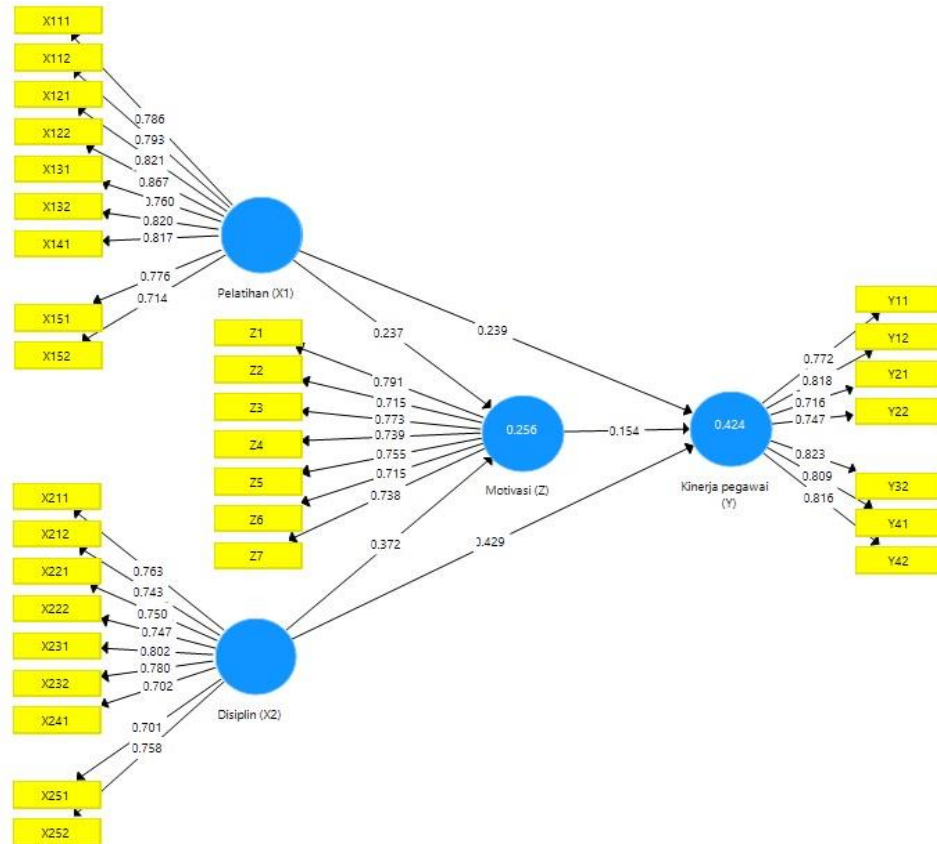
Sumber : Data diolah 2024

Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas untuk empat variabel Pelatihan (X1), Disiplin (X2), Motivasi (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) melalui dua ukuran utama yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Pelatihan adalah 0,927, Disiplin 0,903, Motivasi 0,869, dan Kinerja Pegawai 0,897. Semua nilai ini berada di atas ambang batas 0,60, yang menunjukkan bahwa konsistensi internal jawaban responden pada setiap konstruk cukup tinggi, menandakan reliabilitas yang baik.

Selain itu, *Composite Reliability* juga menunjukkan hasil yang memuaskan dengan nilai 0,939 untuk Pelatihan, 0,920 untuk Disiplin, 0,898 untuk Motivasi, dan 0,919 untuk Kinerja Pegawai. Nilai-nilai ini, yang semuanya di atas 0,70, mengindikasikan bahwa konstruk-konstruk ini memiliki reliabilitas yang sangat baik, memenuhi kriteria yang diperlukan untuk validitas pengukuran. Baik *Cronbach's Alpha* maupun *Composite*

Reliability masing-masing variabel telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model ini memiliki reliabilitas yang baik dan dapat diandalkan untuk penelitian lebih lanjut.

Gambar 1. Model Struktural Hasil Bootstrapping



Sumber : Data diolah 2024

Pengujian *inner model* atau *model structural* dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk nilai signifikan dan *R-Square* dari model penelitian. Model Struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen, uji-t, serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Hasil R-Square

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Uji *Goodness fit model* merupakan hasil estimasi *R-Square* dengan menggunakan *SmartPLS*.

Tabel 6. Hasil R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Motivasi (Z)	0,256	0,239
Kinerja Pegawai (Y)	0,434	0,404

Sumber : Data diolah 2024

Dalam penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel Motivasi yang dipengaruhi oleh variabel Pelatihan Dan Disiplin. Serta variabel Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh variabel Pelatihan Dan Disiplin dan Motivasi.

Tabel 1.5 menunjukkan besar nilai R-Square untuk variabel Motivasi diperoleh sebesar 0,256. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Dan Disiplin secara simultan mampu menjelaskan variabel Motivasi sebesar 25,6% sisanya 74,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dihipotesiskan dalam model. Hasil selanjutnya untuk variabel kinerja pegawai memperoleh hasil R-Square sebesar 0,434 yang artinya variabel Pelatihan Dan Disiplin dan Motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 43,4% sisanya 56,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dihipotesiskan dalam model.

Hasil *Q-Square*

Nilai *Q-Square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Suatu model dianggap mempunyai nilai *predictive relevance* yang relevan jika nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol). Besaran pada *Q-Square* memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$. Model ini semakin baik jika nilai *Q-Square* mendekati 1. Nilai *Q-Square* diperoleh dari:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,256^2) (1 - 0,434^2), Q^2 = 1 - (1 - 0,743) (1 - 0,565)$$

$$Q^2 = 1 - (0,257) (0,435) = Q^2 = 1 - 0,111 = Q^2 = 0,888$$

Hasil perhitungan *Q-Square* pada penelitian ini 0,888 yang berarti bahwa 88,8% variabel independen dan *intervening* ini layak untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh suatu konstruk terhadap konstruk lainnya dengan melihat koefisien parameter dan nilai t- statistik (Pering, 2020). Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *Path Coefficient* untuk menguji model ini. Hasil hipotesis yang diajukan dapat dilihat dari besarnya t-statistik. Nilai t-statistik dibandingkan dengan t-tabel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 1.663 dimana diketahui nilai df sebesar 90 (jumlah sampel dikurang dua: $90-2-1$) dan α sebesar 0,05 (*two tailed*).

Tabel 7. Hasil *Path Coefficients*

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T	P Values
Pelatihan (X1) -> Motivasi (Z)	0.237	0.247	0.107	2.224	0.027
Disiplin (X2) > Motivasi (Z)	0.372	0.374	0.109	3.409	0.001
Pelatihan (X1) > Kinerja (Y)	0.239	0.248	0.099	2.410	0.016
Disiplin (X2) > Kinerja (Y)	0.429	0.422	0.114	3.764	0.000
Motivasi (Z) > Kinerja (Y)	0.154	0.158	0.115	1.338	0.181

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil dari table 7, berikut adalah penjelasan hipotesis dari setiap variabel dalam penelitian ini:

Pengaruh langsung antara Pelatihan (X1) terhadap Motivasi (Z)

Tabel..8 Hasil *Path Coefficients* X1 terhadap Z

Pengaruh	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T	P Values
Pelatihan (X1) -> Motivasi (Z)	0.237	0.247	0.107	2.224	0.027

Sumber : Data diolah 2024

Dapat dilihat bahwa Variabel Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh (O=0.237) dengan variabel endogen *Motivasi* (Z) Nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini adalah 2.224 yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung X1 terhadap Z \geq t-tabel (1.663) dan nilai *p-value* $0.027 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung antara variabel Pelatihan (X1) terhadap *Motivasi* (Z) terbukti. Sehingga Ho ditolak/Ha diterima, yang artinya bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel Pelatihan (X1) terhadap *Motivasi* (Z).

Pengaruh langsung antara Disiplin (X2) terhadap Motivasi (Z)

Tabel 9. Hasil Path Coefficients X2 terhadap Z

Pengaruh	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T	P Values
Disiplin (X2) > Motivasi (Z)	0.372	0.374	0.109	3.409	0.001

Sumber : Data diolah 2024

Selanjutnya variabel Disiplin (X2) mempunyai pengaruh (O=0.372) terhadap variabel endogen *Motivasi* (Z) Nilai *t-statistic* pada hubungan konstruk ini adalah 3.409 yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung X2 terhadap Z \geq t-tabel (1.663) dan nilai *p-value* $0.001 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung antara variabel Disiplin (X2) terhadap *Motivasi* (Z) terbukti. Sehingga Ho ditolak/Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh langsung antara variabel Disiplin (X2) terhadap *Motivasi* (Z).

Pengaruh langsung antara Pelatihan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 10. Hasil Path Coefficients X1 terhadap Y

Pengaruh	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T	P Values
Pelatihan (X1) > Kinerja (Y)	0.239	0.248	0.099	2.410	0.016

Sumber : Data diolah 2024

Variabel Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh (O=0.239) terhadap variabel endogen Kinerja pegawai (Y) Nilai *t-statistic* pada hubungan konstruk ini adalah 2.410 yang menunjukkan bahwa nilai t- hitung X1 terhadap Y \leq t-tabel (1.663) dan nilai *p-value* $0.016 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung antara variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) terbukti. Sehingga Ho ditolak/Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh langsung antara variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Pengaruh langsung antara Disiplin (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 11. Hasil Path Coefficients X2 terhadap Y

Pengaruh	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Disiplin (X2) > Kinerja (Y)	0.429	0.422	0.114	3.764	0.000

Sumber : Data diolah 2024

Kemudian variabel Disiplin (X2) mempunyai pengaruh sebesar (O=0.429) terhadap variabel endogen Kinerja pegawai (Y) Nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini adalah

3.764 yang menunjukkan bahwa nilai t -hitung X_2 terhadap $Y \geq t$ -tabel (1.663) dan nilai p -value $0.000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung antara variabel Disiplin (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) terbukti. Sehingga H_0 ditolak/ H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh langsung antara variabel Disiplin (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Pengaruh langsung antara variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 12. Hasil Path Coefficients Z terhadap Y

Pengaruh	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Motivasi (Z) > Kinerja (Y)	0.154	0.158	0.115	1.338	0.181

Sumber : Data diolah 2024

Hasil variabel *Motivasi (Z)* mempunyai pengaruh ($O=0.154$) terhadap variabel endogen Kinerja pegawai (Y) Nilai t - statistic pada hubungan konstruk ini adalah 1.338 yang menunjukkan bahwa nilai t -hitung Z terhadap $Y \geq t$ -tabel (1.663) dan nilai p -value 0.181. Oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung antara variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y) tidak terbukti. Sehingga H_0 diterima/ H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh langsung antara variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Tabel 13. Hasil Path Coefficients (Specific Indirect Effects)

Pengaruh	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T	P Values
Disiplin > Motivasi > Kinerja	0.058	0.061	0.051	1.118	0.264
Pelatihan > Motivasi > Kinerja	0.037	0.037	0.033	1.125	0.261

Sumber : Data diolah 2024

Pengaruh tidak langsung antara variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) sebagai variabel Mediasi

Tabel 14. Hasil Path Coefficients (Specific Indirect Effects) X1 terhadap Y melalui Z

Pengaruh	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T	P Values
Disiplin > Motivasi > Kinerja	0.058	0.061	0.051	1.118	0.264

Sumber : Data diolah 2024

Selanjutnya berdasarkan Tabel 14 *Path Coefficients (Specific Indirect Effects)* diatas, pengujian hipotesis tidak langsung yang pertama adalah pengujian pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui variabel Motivasi (Z) mempunyai pengaruh ($O = 0.058$), dengan nilai t -statistic untuk hubungan konstruk ini adalah 1.118, yang menunjukkan bahwa nilai t -hitung X_1 terhadap Y melalui $Z \leq t$ -tabel (1.663), dan nilai p -value $0.264 > 0,05$. Sehingga dalam penelitian ini H_0 diterima/ H_1 ditolak, yang artinya bahwa hipotesis keenam yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui variabel *Motivasi (Z)* tidak terbukti.

Pengaruh tidak langsung antara variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) sebagai variabel Mediasi.

Tabel 15. Hasil Path Coefficients (Specific Indirect Effects) X2 terhadap Y melalui Z

Pengaruh	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T	P Values
Pelatihan > Motivasi > Kinerja	0.037	0.037	0.033	1.125	0.261

Sumber : Data diolah 2024

Pengujian hipotesis untuk pengaruh tidak langsung variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui variabel Motivasi (Z) menunjukkan bahwa nilai pengaruh yang diukur adalah 0.037 (Original Sample). T-statistic untuk hubungan antara variabel Disiplin dan Kinerja pegawai melalui Motivasi adalah 1.125, yang lebih rendah dari nilai t-tabel yang dibutuhkan sebesar 1.663. Selain itu, nilai p-value adalah 0.261, yang lebih besar dari tingkat signifikansi umum (misalnya 0.05).

Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang menyatakan terdapat pengaruh tidak langsung antara Disiplin (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) tidak terbukti secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Motivasi (Z)

Hasil analisis *Path Coefficients* untuk variabel Pelatihan (X1) terhadap Motivasi (Z). Hasilnya menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi (Z) dengan nilai koefisien pengaruh asli (Original Sample, O) sebesar 0,237. Nilai rata-rata sampel (Sample Mean, M) tercatat sebesar 0,247 dengan deviasi standar (Standard Deviation, STDEV) sebesar 0,107. Nilai t-statistic yang dihasilkan adalah 2,224, yang lebih besar dari t-tabel (1,663), menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan. Selain itu, nilai p-value sebesar 0,027 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yang berarti hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa Pelatihan (X1) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Motivasi (Z). Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan Siregar, (2020) dimana dari hasil penelitian ini adalah Pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Kaltim Kariangau Terminal (KKT) Di Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Semakin efektif pelatihan yang diberikan, semakin tinggi motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh pelatihan yang mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kepercayaan diri pegawai, sehingga mereka lebih siap dan termotivasi dalam bekerja. Secara statistik, hubungan ini signifikan, dibuktikan dengan nilai t-statistic yang lebih besar dari t-tabel dan p-value di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap motivasi bukanlah kebetulan. Pelatihan yang baik mencakup pengembangan keterampilan teknis dan soft skills serta pemahaman kebijakan baru, sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan didukung oleh organisasi. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa perlu terus mengevaluasi dan meningkatkan kualitas pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan pegawai. Dengan demikian, peningkatan

pelatihan dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Langsung Variabel Disiplin (X2) Terhadap Motivasi (Z)

Hasil analisis *Path Coefficients* untuk variabel Disiplin (X2) terhadap Motivasi (Z). Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi (Z) dengan nilai koefisien pengaruh asli (Original Sample, O) sebesar 0,372. Dengan demikian, terdapat bukti kuat yang mendukung bahwa Disiplin (X2) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Motivasi (Z).

Suharto Budi, (2021) mengembangkan teori yang mengaitkan disiplin dengan motivasi pegawai dalam kepemimpinan. Dalam teori ini, Suharto mengemukakan bahwa kepemimpinan yang efektif memainkan peran krusial dalam penerapan disiplin yang adil di tempat kerja. Ia berargumen bahwa kepemimpinan yang baik tidak hanya memberikan arahan dan dukungan, tetapi juga memastikan bahwa disiplin diterapkan secara konsisten dan adil. Hal ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan adil. Suharto percaya bahwa kepemimpinan yang kuat dan disiplin yang tepat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, karena pegawai merasa dihargai dan memahami apa yang diharapkan dari mereka..

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, semakin meningkat pula motivasi mereka dalam bekerja. Disiplin, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap pekerjaan, berperan penting dalam membangun rasa tanggung jawab dan semangat kerja. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa meningkatkan disiplin di tempat kerja dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan motivasi pegawai. Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dapat menerapkan kebijakan atau program yang mendorong kepatuhan terhadap aturan, seperti sistem penghargaan atau pelatihan disiplin, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan produktif. Dengan demikian, peningkatan disiplin tidak hanya berdampak pada motivasi individu tetapi juga mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika pegawai merasa lebih terlibat dan memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik, produktivitas dan komitmen mereka terhadap pekerjaan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, pengelolaan disiplin yang efektif dapat menjadi langkah strategis bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dalam mencapai tujuan jangka panjang dan meningkatkan keberhasilan organisasi.

Pengaruh Langsung Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil analisis *Path Coefficients* untuk variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien pengaruh asli sebesar 0,239. Selain itu, nilai p-value sebesar 0,016 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yang mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Dengan demikian, hasil ini membuktikan adanya pengaruh langsung dan signifikan dari Pelatihan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y). Artinya, pelatihan yang diberikan kepada pegawai secara efektif mempengaruhi dan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang berkualitas dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, dan menggarisbawahi pentingnya pelatihan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Artinya, pelatihan yang diberikan secara efektif dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Pranata & Purbasari, (2021), Mansyur *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini dapat dijelaskan melalui beberapa faktor utama. Pertama, pelatihan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, memungkinkan mereka bekerja lebih efisien dan efektif. Kedua, pelatihan juga berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja, karena pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang. Ketiga, dalam lingkungan kerja yang terus berubah, pelatihan membantu pegawai beradaptasi dengan teknologi dan prosedur baru, memastikan kinerja tetap optimal. Keempat, pelatihan juga memperkuat kemampuan problem-solving, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tantangan kerja dengan lebih baik. Terakhir, pengembangan kompetensi khusus melalui pelatihan memungkinkan pegawai menjalankan tugas dengan lebih baik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan individu tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Langsung Variabel Disiplin (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 11, analisis *Path Coefficients* menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Dengan hasil ini, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh langsung antara Disiplin (X2) dan Kinerja pegawai (Y) terbukti benar, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang lebih tinggi secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa untuk terus mempromosikan dan mendukung budaya disiplin di tempat kerja, karena disiplin yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Penelitian Parta *et al.*, (2023), Hasbi *et al.*, (2023), Zulkarnain *et al.* (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui beberapa faktor utama. Pertama, kepatuhan terhadap prosedur dan standar kerja memastikan pegawai melaksanakan tugasnya secara konsisten dan sesuai dengan harapan organisasi. Kedua, disiplin yang baik dapat mengurangi kesalahan dan kecelakaan di tempat kerja, karena pegawai lebih cermat dalam mengikuti prosedur. Ketiga, disiplin meningkatkan efisiensi dan produktivitas, memungkinkan pegawai mengelola waktu dengan lebih baik dan menyelesaikan tugas dengan optimal. Keempat, disiplin individu berdampak pada budaya kerja secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan produktif. Kelima, pegawai yang disiplin lebih responsif terhadap umpan balik dan pengawasan, sehingga lebih cepat beradaptasi dan meningkatkan kinerja mereka. Terakhir, disiplin juga berkaitan dengan ketepatan waktu dan kehadiran, yang memastikan pegawai dapat berkontribusi secara konsisten dalam tim. Dengan demikian, disiplin yang baik membantu pegawai mencapai kinerja yang lebih tinggi melalui kepatuhan terhadap aturan, peningkatan efisiensi, dan dampak positif pada lingkungan kerja.

Pengaruh Langsung Variabel Motivasi (Z) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 12. analisis *Path Coefficients* menunjukkan bahwa variabel Motivasi (Z) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), dengan koefisien

pengaruh asli (Original Sample, O) sebesar 0,154. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y) tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis kelima yang mengklaim adanya pengaruh langsung dari Motivasi terhadap Kinerja pegawai tidak terbukti, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Artinya, meskipun terdapat hubungan positif, tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa Motivasi secara langsung mempengaruhi Kinerja pegawai dalam penelitian ini. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Parta et al., (2023), Awal (2024), Zulkarnain et al. (2023), Tafsir & Umar (2019) dimana dari hasil penelitiannya motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, beberapa faktor menjelaskan fenomena ini. Pertama, program motivasi yang diterapkan tidak relevan atau tidak menarik bagi pegawai, sehingga dampaknya terhadap kinerja menjadi minimal. Selain itu, faktor motivasi eksternal, seperti insentif finansial atau pengakuan, lebih dominan dibandingkan motivasi intrinsik, dan jika faktor eksternal ini tidak memadai, motivasi pegawai tidak akan efektif. Kondisi kerja yang tidak mendukung atau kurangnya sumber daya juga dapat menghambat motivasi, membuat pegawai merasa tidak mampu meningkatkan kinerja mereka. Dukungan manajerial yang kurang serta sistem pengakuan dan reward yang tidak efektif dapat membuat pegawai merasa kurang dihargai, sehingga motivasi mereka tidak terdorong. Budaya organisasi yang tidak mendukung atau tidak memperhatikan kesejahteraan pegawai juga berperan dalam menurunkan motivasi. Selain itu, ketidaksesuaian antara tujuan individu dan organisasi serta masalah kesehatan mental dan kesejahteraan pribadi pegawai bisa mengurangi motivasi, mempengaruhi kinerja secara negatif. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dan memperbaiki faktor-faktor ini agar strategi motivasi dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y) Melalui Motivasi (Z) Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan Tabel 14. analisis *Path Coefficients* untuk efek tidak langsung menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) sebagai variabel mediasi adalah sebesar 0,058. Nilai rata-rata sampel (Sample Mean, M) adalah 0,061 dengan deviasi standar (Standard Deviation, STDEV) sebesar 0,051. Nilai t-statistic yang diperoleh adalah 1,118, yang kurang dari nilai t-tabel (1,663), dan nilai p-value sebesar 0,264, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Pelatihan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis keenam yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung dari Pelatihan terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi sebagai variabel mediasi tidak terbukti. Dengan kata lain, meskipun ada pengaruh langsung dari Pelatihan pada Kinerja pegawai, Motivasi tidak berfungsi sebagai mediasi yang signifikan dalam hubungan tersebut. Sehingga, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak dalam penelitian ini.

Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi karena beberapa alasan. Pertama, kualitas atau relevansi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga tidak cukup memotivasi mereka. Jika pelatihan tidak relevan dengan tugas sehari-hari atau tidak efektif, pengaruhnya terhadap motivasi dan, pada akhirnya, kinerja pegawai bisa jadi terbatas. Selain itu, jenis motivasi yang terlibat juga berperan; jika pelatihan tidak

mempengaruhi jenis motivasi yang relevan, maka tidak akan ada efek mediasi yang signifikan.

Kondisi kerja dan lingkungan juga berpengaruh. Motivasi yang diperoleh dari pelatihan tidak cukup jika kondisi kerja tidak mendukung atau memperkuat motivasi tersebut. Durasi dan frekuensi pelatihan juga penting; pelatihan yang singkat atau tidak teratur tidak cukup untuk menghasilkan perubahan signifikan. Faktor individu pegawai, seperti sikap dan kesiapan untuk berubah, dapat mempengaruhi sejauh mana pelatihan mempengaruhi motivasi mereka. Selain itu, kesesuaian program pelatihan dengan tujuan kinerja juga penting; jika pelatihan tidak dirancang untuk memenuhi tujuan spesifik yang relevan dengan kinerja, dampaknya bisa terbatas (Winarti, 2018). Faktor eksternal seperti kebijakan organisasi, dukungan manajerial, dan insentif juga memainkan peran dalam memotivasi pegawai. Jika faktor-faktor ini tidak mendukung atau tidak selaras dengan pelatihan yang diberikan, motivasi yang dihasilkan tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Oleh karena itu, perlunya evaluasi dan perbaikan dalam desain dan implementasi program pelatihan, serta pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja, menjadi krusial untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pengaruh Tidak Langsung Variabel Disiplin (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y) Melalui Motivasi (Z) Sebagai Variabel Mediasi

Pengaruh tidak langsung variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) tidak signifikan secara statistik, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 15. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien pengaruh tidak langsung adalah 0,037, dengan nilai rata-rata sampel (Sample Mean, M) yang sama dan deviasi standar (Standard Deviation, STDEV) sebesar 0,033. Nilai t-statistic yang diperoleh adalah 1,125, yang kurang dari nilai t-tabel (1,663), serta nilai p-value sebesar 0,261, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05.

Pengaruh tidak langsung ini tidak signifikan adalah karena nilai t-statistic yang rendah dan nilai p-value yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi (Z) sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Disiplin (X2) dan Kinerja pegawai (Y) tidak cukup kuat. Motivasi (Z) tidak berperan secara efektif dalam menghubungkan Disiplin dengan Kinerja pegawai, sehingga tidak ada bukti yang cukup untuk mendukung adanya efek mediasi yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang mengklaim adanya pengaruh tidak langsung dari Disiplin terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi sebagai variabel mediasi tidak terbukti. Hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak, menandakan bahwa Motivasi tidak berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan ini.

Pengaruh tidak langsung Disiplin (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) tidak signifikan karena beberapa alasan. Pertama, motivasi sebagai variabel mediasi tidak cukup kuat atau relevan dalam ini. Jika motivasi yang dihasilkan dari disiplin tidak cukup mempengaruhi kinerja pegawai atau tidak berhubungan langsung dengan kinerja yang diharapkan, maka efek mediasi ini bisa jadi lemah. Selain itu, perbedaan individual dalam respons terhadap motivasi juga dapat berperan; beberapa pegawai sudah memiliki tingkat motivasi yang tinggi secara alami, sehingga tambahan motivasi dari disiplin tidak memberikan dampak tambahan yang signifikan pada kinerja mereka.

Disiplin juga lebih langsung mempengaruhi kinerja pegawai tanpa memerlukan perantara motivasi. Jika disiplin berfungsi lebih sebagai faktor langsung dalam meningkatkan kinerja tanpa melalui perubahan motivasi, maka efek tidak langsung

melalui motivasi akan tampak tidak signifikan. Selain itu, kondisi kerja dan dukungan organisasi juga berpengaruh; jika faktor-faktor ini tidak mendukung atau berkonflik dengan disiplin, maka efek motivasi sebagai mediasi dapat menjadi kurang signifikan (Sutrisno, 2019). Program disiplin yang kurang efektif atau tidak jelas dalam tujuannya juga dapat menjadi penyebab, di mana pelaksanaan disiplin tersebut tidak cukup mempengaruhi motivasi atau kinerja pegawai secara signifikan. Faktor lain, seperti stres kerja atau beban kerja yang tinggi, juga bisa mengganggu hubungan antara disiplin, motivasi, dan kinerja. Oleh karena itu, evaluasi lebih mendalam terhadap faktor-faktor ini penting untuk memahami bagaimana disiplin berpengaruh pada kinerja pegawai dan bagaimana motivasi dapat diperkuat sebagai mediator dalam tersebut.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal yang disusun sebagai berikut: Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel Pelatihan terhadap Motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel Disiplin terhadap Motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Terdapat pengaruh langsung antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel Disiplin terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Tidak terdapat pengaruh langsung antara variabel motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Tidak terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Tidak terdapat pengaruh antara variabel Disiplin terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

Daftar Pustaka

- Awal, A. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 8(1), 51–52.
- Hasbiyadi, S Rijal, M Tamrin, M Tafsir, H Mochtar (2023). Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Jenepono - *Economics and Digital Business Review*, Vol 4 No.1.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Mansyur Tanra, Alimuddin Syar, Edy Bachtiar, Rahman, S. A., & Elyas Albar. (2024). Analisis Hubungan Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 7(1), 10–18.
- Nurkhotimah, S. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten. *Manageable*, 1(1), 39–56.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771.

- Pranata, H., & Purbasari, R. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 1(1), 19–28.
- Siregar, A. (2020). Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Pada PT. Kaltim Kariangau Terminal (Kkt) di Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur. *Methosika: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Methodist*, 3(2). <https://doi.org/10.46880/jsika.v3i2.44>
- Suharto Budi, R. (2021). Ekonomi Sumber Daya Manusia Indonesia. In *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi ...* (Issue November).
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. In *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.
- Tafsir.M, Umar Data (2019). Pengaruh Motivasi, dan Budaya Perusahaan, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal SEIKO Vol 2 No.2*
- Wahyuni, L., & Karneli, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru). *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 18(2).
- Wahyuningsih, N. K. A. T., Manangkot, M. V., & Rahajeng, I. M. (2022). *H Coping: Community of Publishing in Nursing*, 10(1).
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1).
- Zulkarnain Basir, Raizal Adhimsyah, Rizka Prayoga, & Firmansyah. (2023). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Tambahan Penghasilan Dan Disiplin Kerja: Sebuah Kajian Tentang Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 7(2), 49–61