

## PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PNS MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN PANGKEP

Arni Amir<sup>\*1</sup>, Muhammad Hidayat<sup>2</sup>, Fitriany<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>arniphay0@gmail.com, <sup>2</sup>hidayat2401@yahoo.com, <sup>3</sup>fitriany276@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Melalui Pengembangan Karir Pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep apakah (1) pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir (2) disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir (3) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja (4) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja (5) pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja (6) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui pengembangan karir (7) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui pengembangan karir.

Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner terkait pelatihan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja kepada 90 responden di Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir (2) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir (3) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja PNS (4) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS (5) pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja PNS (6) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui pengembangan karir (7) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui pengembangan karir di Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.

**Kata Kunci:** Pelatihan, disiplin kerja, pengembangan karir dan kinerja PNS

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work discipline training on civil servant performance through career development at the Pangkep Regency Agriculture Service whether (1) training affects career development (2) work discipline affects career development (3) training affects performance (4) work discipline effect on performance (5) career development affects performance (6) training affects performance through career development (7) work discipline affects performance through career development.*

*Data were obtained using a questionnaire related to training, work discipline and career development on performance to 90 respondents at the Pangkep Regency Agriculture Office. The sampling technique used was purposive sampling technique. The results showed that (1) training had an effect on career development (2) work discipline had no effect on career development (3) training had an effect on civil servant performance (4) work discipline had no effect on civil servant performance (5) career development had an effect on civil servant performance (6) training has an effect on performance through career development skills (7) work discipline has no effect on performance through career development at the Pangkep Regency Agriculture Office.*

**Keywords:** Training, work discipline, career development and civil servant performance

### PENDAHULUAN

Pembangunan yang berlangsung di Indonesia saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif serta mampu berkarya dengan semangat yang

tinggi dalam menghadapi perkembangan jaman (Mangkunegara, 2015).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan terbaik, termasuk organisasi pemerintah.

Dinas Pertanian di Kabupaten Pangkep sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan Bidang Pangan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan berdasarkan Peraturan Bupati Pangkep Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pangkep yang memiliki tugas pokok dan fungsi yaitu menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertanian (Profil Dinas Pertanian Pangkep, 2020).

Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep memiliki tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah dibidang pertanian. Visi “Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mewujudkan Desa modern yang produktif dan berkarakter menuju daerah yang lebih maju dan mandiri pada tahun 2021”. Adapun misi dari dinas pertanian yaitu mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya pembangunan dan memanfaatkan keunikan sebagai kepulauan untuk kesejahteraan masyarakat, meningkatkan kecerdasan, profesionalisme dan karakter SDM baik didaerah maupun pulau, mengembangkan intrkoneksi dan jejaring.

Dinas pertanian Kabupaten Pangkep terdiri dari PNS dan tenaga harian lepas yang berjumlah 51 orang dan memiliki tenaga ahli dibidang pertanian sebanyak 66,7%. Berdasarkan data pada tahun 2019 pencapaian hasil pertanian Kabupaten Pangkep belum mencapai target yang diberikan Pemerintah Propinsi Sulawesi Selatan. Salah satu faktor yang pemicu tidak tercapainya target tersebut karena kurangnya pemahaman petani dalam mengelola lahan pertanian. Hal ini dapat terjadi karena tenaga ahli dibidang pertanian yang belum maksimal salah satunya melakukan penyuluhan yang menjadi salah satu tugas dari pegawai pertanian.

Untuk meningkatkan kinerja dalam suatu instansi maka perlu dilakukan beberapa kegiatan-kegiatan terhadap pegawai yaitu dengan cara mengikutkan pegawai pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Menurut Mubyl dan Dwinanda (2019; 2020), kinerja merupakan bagian terpenting untuk menilai perkembangan seseorang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi tempat seseorang tersebut bekerja.

Berdasarkan data Dinas Pertanian Pangkep setiap tahunnya ASN maupun THL diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan maupun workshop, pada tahun 2019 terdapat 6 orang tenaga ahli yang mengikuti pelatihan (11,8%) yang mengikuti pelatihan dan terdapat 4 orang (8,84%) yang melanjutkan pendidikan dijenjang magister dan terdapat 15 orang (29,4%) tenaga harian lepas yang mengikuti berbagai seminar maupun workshop, jumlah ini meningkat ditahun 2020 yaitu terdapat 30% tenaga ahli yang mengikuti pelatihan dan 41% tenaga harian lepas yang mengikuti pelatihan dan workshop dan terdapat 3,92% yang melanjutkan pendidikan dijenjang magister.

Pelatihan dan pengembangan karir adalah sebuah subsistem di dalam suatu instansi pemerintahan yang menekankan pada perbaikan kinerja individu. Subsistem ini amat penting karena instansi pemerintahan membutuhkan pegawai dengan kinerja yang

luar biasa pula. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan karir (Handoko, 2014).

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan (Hasibuan, 2015).

Pengembangan karier dapat dilihat dari dua perspektif yaitu pendidikan dan individual. ASN pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep terdiri dari beberapa orang dengan jenjang pendidikan yang berbeda, terkadang tingkat pendidikan ASN tidak sesuai dengan jabatan yang diemban, sehingga mempengaruhi kompetensi seseorang dalam mengembangkan karirnya.

Sasaran yang sesungguhnya dalam suatu instansi adalah kinerja pegawai. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Wibowo (2015) menyatakan kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sutrisno (2010) menyimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Setiap instansi pemerintah maupun organisasi swasta berusaha meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih terampil dan berkompentensi tinggi didalam bidangnya, termasuk dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang pegawai tersebut. Penempatan kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Sementara Disiplin Kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2002). Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

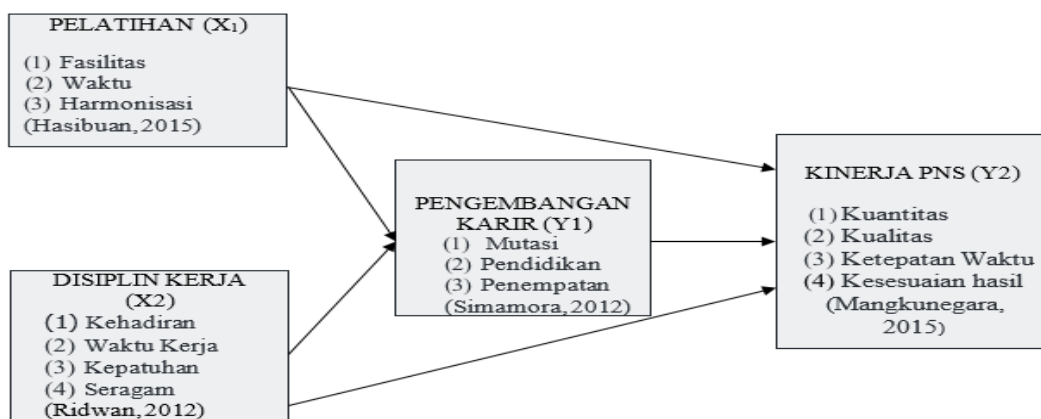
Berdasarkan data disiplin kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep tahun 2020. Absensi pegawai yaitu terdapat 94, 1% pegawai dengan absensi yang baik dan terdapat 5,9% dengan absensi yang kurang. Adanya pegawai absensi yang kurang dapat dikatakan tidak disiplin sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai saat melakukan tugas dan fungsinya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Mengingat pentingnya pelatihan dan pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di Dinas Pertanian

Kabupaten Pangkep. Berdasarkan grafik pencapaian kinerja pegawai.

Berdasarkan data kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep tahun 2020, pencapaian kinerja PNS sebesar 94,1%. Sedangkan pencapaian disiplin kerja pegawai yaitu sebesar 82,3% pada tahun 2020. Hal ini menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian dikarenakan tingginya kinerja pegawai tidak diikuti dengan faktor disiplin kerja yang terlihat dari absensi pegawai.

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



Berdasar pada rumusan masalah dan tujuan penelitian ini maka Hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.
5. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep .
6. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS melalui pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep
7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS melalui pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis dengan menggunakan pendekatan analisis kualitatif dan kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan obyek penelitian secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan-hubungan antara variabel yang dijadikan sebagai variabel penelitian. Pendekatan survei kuantitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian melalui perhitungan-perhitungan matematis untuk membuktikan secara ilmiah apakah ada hubungan-hubungan yang terjadi diantara variabel penelitian dan sejauh mana implikasinya terhadap variabel

tertentu yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep, yang dilaksanakan selama bulan Mei sampai Juni tahun 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep. Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini mengambil sampel Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Harian Lepas Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep. Sebanyak 90 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square). Uji Sobel, Uji Jalur (Path Analysis)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan**

Item	Korelasi	Kesimpulan
X1.1	0,817	Valid
X1.2	0,775	Valid
X1.3	0,727	Valid
X1.4	0,628	Valid
X1.5	0,755	Valid
X1.6	0,769	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Item	Korelasi	Kesimpulan
X2.1	0,592	Valid
X2.2	0,607	Valid
X2.3	0,580	Valid
X2.4	0,682	Valid
X2.5	0,818	Valid
X2.6	0,776	Valid
X2.7	0,673	Valid
X2.8	0,585	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan karir**

Item	Korelasi	Kesimpulan
Y1.1	0,821	Valid
Y1.2	0,719	Valid
Y1.3	0,813	Valid
Y1.4	0,733	Valid
Y1.5	0,761	Valid

Item	Korelasi	Kesimpulan
Y1.6	0,785	Valid
Y1.7	0,678	Valid
Y1.8	0,814	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Item	Korelasi	Kesimpulan
Y2.1	0,736	Valid
Y2.2	0,669	Valid
Y2.3	0,694	Valid
Y2.4	0,707	Valid
Y2.5	0,666	Valid
Y2.6	0,794	Valid
Y2.7	0,806	Valid
Y2.8	0,772	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbah'sAlpha	Role ofThumb	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,832	0,6	Reliebel
Disiplin Kerja (X2)	0,816	0,6	Reliebel
Pengembangan Karir(Y1)	0,896	0,6	Reliebel
Kinerja PNS (Y2)	0,861	0,6	Reliebel

Sumber : Data Primer 2021

**Hasil Pengujian Hipotesis Persamaan Substruktur Pertama**

**Tabel 6. Hasil Uji Persamaan Substruktur Pertama**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,012	5,354		-,376	,708
skor_pelatihan_X1	,996	,167	,529	5,968	,000
skor_disiplin_kerja_X2	,217	,110	,175	1,976	,051

a. Dependent Variable: skor\_p.karir\_Y1  
 Sumber : Data Diolah 2020

Tabel 6 nampak persamaan substruktur pertama (pengaruh langsung) dengan rumus :  $Y1 = 0,529X1 + 0,175X2$

**Uji Kelayakan Model Persamaan Substruktur Pertama**

**Tabel 7. Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Pertama**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	564,716	2	282,358	20,132	,000 <sup>a</sup>
Residual	1220,184	87	14,025		
Total	1784,900	89			

a. Predictors: (Constant), skor\_disiplin\_kerja\_X2, skor\_pelatihan\_X1

b. Dependent Variable: skor\_p.karir\_Y2

Sesuai perolehan nilai pada Tabel 7, Nampak bahwa nilai Fhitung adalah 20,132 dan nilai signifikansinya 0,000. Dengan nilai kepercayaan 95% atau alpha = 0,05, diperoleh nilai Ftabel sebesar 1,66. Hal ini menunjukkan Fhitung > Ftabel yaitu 20,132 > 1,66. Taraf signifikansinya < taraf signifikansi yaitu 0,000 < 0,05. Olehnya itu Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel pelatihan dan variabel disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir di Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep, dengan demikian model anova layak dilanjutkan.

**Koefisien Determinasi (R-Square) Persamaan Substruktur Pertama**

**Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Persamaan Jalur Pertama**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension 1	,562	,316	,301	3,745	1,627

a. Predictors: (Constant), skor\_disiplin\_kerja\_X2, skor\_pelatihan\_X1

b. Dependent Variable: skor\_p.karir\_Y1

Koefisien Determinasi sebesar 31,6% menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap variabel pengembangan karir adalah sebesar 31,6%, sedangkan sisanya sebesar 68,4% (100% - 31,6%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, bahwa variabel pengembangan karir dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel pelatihan dan disiplin kerja 31,6% dan sebesar 68,4% disebabkan oleh variabel lain di luar model.

**Pengujian Secara Parsial Hipotesis pada Pada Persamaan Substruktur Pertama (Uji t)**

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel Pengembangan Karir (Y1).  
 Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki t hitung sebesar 5,968 sedangkan t tabel sebesar 1,66. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel, yaitu 5,968 > 1,66, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep
2. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Pengembangan Karir (Y1).  
 Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 1,976 sedangkan t tabel sebesar 1,66. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung > t tabel, yaitu 1,976 > 1,66, maka H1 diterima dan Ho ditolak. Dengan

demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.

**Menghitung Pengaruh Variabel Mediator (Uji Sobel)**

**Tabel 9. Hasil uji sobel dependent variabel Y1**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,012	5,354		-,376	,708		
skor_pelatihan_X1	,996	,167	,529	5,968	,000	,999	1,001
skor_disiplin_kerja_X2	,217	,110	,175	1,976	,051	,999	1,001

a. Dependent Variable: skor\_p.karir\_Y2

**Tabel 10. Hasil uji sobel dependent variabel Y2**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,040	3,416		,304	,762		
skor_pelatihan_X1	,769	,126	,503	6,083	,000	,709	1,411
skor_disiplin_kerja_X2	,084	,072	,083	1,173	,244	,956	1,046
skor_p.karir_Y1	,283	,068	,349	4,147	,000	,684	1,463

a. Dependent Variable: skor\_kinerja\_Y2

**1. Uji Sobel Pelatihan – Pengembangan Karir – kinerja pegawai**

Diketahui :

$$a = 0.529 \quad Sa = 0.167$$

$$b = 0.175 \quad Sb = 0.068$$

$$Sab = \sqrt{b_2Sa_2+a_2Sb_2+Sa_2Sb_2}$$

$$Sab = \sqrt{((0.175)_2(0.167)_2) + ((0.529)_2(0.068)_2) + ((0.167)_2(0.068)_2)}$$

$$Sab = \sqrt{((0.026)(0.0279)) + ((0.279)(0.0046)) + ((0.0279)( 0.0046))}$$

$$= \sqrt{0.000732+0.000463+0.00013}$$

$$Sab = \sqrt{0,00281}$$

$$=0,053$$

Selanjutnya untuk menghitung z-value hitung :  $t(z\text{-value}) = ab/Sab$

$$t(z\text{-value}) = (0.996)(0.283)/ 0.0053$$

$$t(z\text{-value}) = 5.158$$

**2. Uji Sobel Disiplin Kerja – Pengembangan Karir – kinerja pegawai**

Diketahui :

$$a = 0.175 \quad Sa = 0.110$$

$$b = 0.349 \quad Sb = 0.068$$

$$Sab = \sqrt{b_2Sa_2+a_2Sb_2+Sa_2Sb_2}$$

$$Sab = \sqrt{((0.349)_2(0.110)_2) + ((0.175)_2(0.068)_2) + ((0.110)_2(0.068)_2)}$$

$$Sab = \sqrt{((0.1218)(0.0121)) + ((0.0306)(0.0046)) + ((0.0121)( 0.0046))}$$

$$Sab = \sqrt{0.00147 + 0.00014 + 0.00005}$$

$$Sab = \sqrt{0,00166076}$$

$$Sab = \sqrt{0,0774} = 0,040$$

Selanjutnya untuk menghitung z-value:  $t(z\text{-value}) = ab/Sab$



$$t(z\text{-value}) = (0.175)(0.349) / 0.0774$$

$$t(z\text{-value}) = 0.7934$$

Dari hasil perhitungan sobel test diperoleh :

1. Nilai Z1 sebesar 5.158, karena nilai Z yang diperoleh sebesar  $5.158 > 1,96$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa pengembangan karir mampu memediasi hubungan pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja (Y2)
2. Nilai Z2 sebesar 0.7934, karena nilai Z yang diperoleh sebesar  $0.7934 < 1,96$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa pengembangan karir tidak mampu memediasi hubungan pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y2).

**Pengujian Hipotesis Persamaan Substruktur Kedua**

**Tabel 11. Hasil Uji Persamaan Substruktur Kedua**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,040	3,416		,304	,762		
skor_pelatihan_X1	,769	,126	,503	6,083	,000	,709	1,411
skor_disiplin_kerja_X2	,084	,072	,083	1,173	,244	,956	1,046
skor_p.karir_Y1	,283	,068	,349	4,147	,000	,684	1,463

**Tabel 12. Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Kedua**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	686,085	3	228,695	40,112	,000 <sup>a</sup>
	Residual	490,315	86	5,701		
	Total	1176,400	89			

a. Predictors: (Constant), skor\_p.karir\_Y1, skor\_disiplin\_kerja\_X2, skor\_pelatihan\_X1

b. Dependent Variable: skor\_kinerja\_Y1

Hasil uji pada 12 menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 40,112 dan nilai signifikansi adalah 0,000. Tingkat kepercayaan 95% atau ( $\alpha$ ) alpha = 0,05 diperoleh nilai F tabel adalah 1,66. Hal ini membuktikan F hitung > F tabel yaitu  $40,112 > 1,66$  dan taraf signifikansi hasil penelitian < taraf signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa variabel pelatihan, variabel disiplin kerja dan variabel pengembangan karir secara bersamaam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.

**Koefisien Determinasi (R-Square) Persamaan Substruktur Kedua**

**Tabel 11. Nilai Koefisien Determinasi (R2 ) Persamaan Jalur Kedua**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,764a	,583	,569	2,388	2,020

a. Predictors: (Constant), skor\_p.karir\_Y2, skor\_disiplin\_kerja\_X2, skor\_pelatihan\_X1

b. Dependent Variable: skor\_kinerja\_Y2

Koefisien Determinasi sebesar 58,3%.berarti pengaruh variabel pelatihan, disiplin kerja, dan variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja pegawai adalah 58,3%,

sedangkan sisanya 41,7% (100% - 58,3%) dipengaruhi oleh faktor lainnya. 109

Dengan kata lain, bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel pelatihan, disiplin kerja, dan variabel pengembangan karir adalah 58,3%, dan 41,7% disebabkan oleh variabel lain di luar model.

### **Pengujian Secara Parsial Hipotesis Persamaan Substruktur Kedua (Uji T)**

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel pelatihan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y2).  
Hasil pengujian menunjukkan variabel pelatihan memiliki t hitung sebesar 6,083 sedangkan t tabel sebesar 1,66. Hal ini menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,083 > 1,66$ , maka H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.
2. Pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y2). Hasil pengujian menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 1,173 sedangkan t tabel sebesar 1,66. Hal ini menunjukkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $1,173 < 1,66$ , maka H1 ditolak dan H0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.
3. Pengaruh variabel pengembangan karir (Y1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y2). Hasil uji menunjukkan variabel pengembangan karir memiliki t hitung 4,147 sedangkan t tabel 1,66. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $4,147 < 1,66$ , maka H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.

### **Analisis Pengaruh**

#### **Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian terdiri dari

1. Pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel pengembangan karir.  
Pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel pelatihan sebesar 0,529 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.
2. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel pengembangan karir.  
Hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel disiplin kerja sebesar 0,175 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.
3. Pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai.  
Uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel lingkungan kerja sebesar 0,503 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.

## 4. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja PNS .

Hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel iklim organisasi sebesar 0,083 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.

## 5. Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja PNS

Hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel semangat kerja sebesar 0,349 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.

**Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)**

Pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen terdiri dari:

## 1. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja melalui variabel pengembangan karir.

Hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui pengembangan karir, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir dan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja yaitu  $0,529 \times 0,349 = 0,184$ . Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui pengembangan karir hanya memiliki pengaruh yang sangat kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,934 (93,4%)

## 2. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja melalui variabel pengembangan karir.

Uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karir, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir terhadap kinerja yaitu  $0,175 \times 0,349 = 0,061$ . Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karir hanya memiliki pengaruh yang sangat sedikit jika dibandingkan dengan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,061 (6,1%) Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada gambar di bawah ini. Persamaan Substruktur 1 =  $Y_1 = 0,529X_1 + 0,175X_2 + e_1$  Persamaan Substruktur 2 =  $Y_2 = 0,503X_1 + 0,083X_2 + 0,349Y_1 + e_2$

**Pengaruh Total (Total Effect)**

Pengaruh total dari variabel independen terhadap variabel dependen terdiri dari :

## 1. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui variabel pengembangan karir

Uji koefisien jalur pada persamaan substruktur pertama dan persamaan substruktur kedua dapat diketahui pengaruh total merupakan hasil penjumlahan antara pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja dan pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja melalui variabel pengembangan karir yaitu  $0,529 + 0,280 = 0,809$ . Hal ini menunjukkan pengaruh keseluruhan dari variabel pelatihan terhadap variabel kinerja melalui variabel pengembangan karir sebesar 0,809 atau 80,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

2. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel pengembangan karir.

Hasil uji persamaan jalur pada persamaan pertama dan kedua dapat diketahui pengaruh total merupakan hasil penjumlahan antara pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja dan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel pengembangan karir yaitu  $0,503 + 0,140 = 0,643$ . Hal ini menunjukkan pengaruh keseluruhan dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel pengembangan karir adalah sebesar 0,643 atau 64,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Secara Langsung Pelatihan Terhadap Pengembang Karir Pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep**

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel pelatihan sebesar 0,529 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.

Pelatihan memiliki pengaruh 52,9% terhadap pengembangan karir. Pegawai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki akan mempengaruhi karirnya dimasa depan. Dengan mengikuti pelatihan-pelatihan maka pegawai dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan utamanya pada tugas dan fungsi dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel pelatihan sebesar 0,529 (52,9%) sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.

### **Pengaruh Langsung Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 1,976 sedangkan t tabel sebesar 1,66.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel disiplin kerja sebesar 0,175 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep.

Disiplin kerja memiliki pengaruh 17,5% terhadap pengembangan karir. Pegawai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki akan mempengaruhi karirnya dimasa depan. Dengan mengikuti pelatihan-pelatihan maka pegawai dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan utamanya pada tugas dan fungsi dari pekerjaannya.

### **Pengaruh Langsung Pelatihan terhadap Kinerja PNS Pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep**

Berdasarkan tabel, pelatihan pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep sebesar 0,503. Dengan demikian, pelatihan akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal bahwa pelatihan akan berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010), yang meneliti hubungan pelatihan

terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan yaitu variabel pelatihan dengan indikator pengetahuan dan keterampilan. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh sebesar 0,271 atau sebesar 27,1% terhadap kinerja pegawai. Hasil lain yang mendukung penelitian ini ditunjukkan dari hasil penelitian Bahasoan, dan Dwinanda (2022) yaitu terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja, dengan nilai B sebesar 0,858 atau sebesar 85.8%.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS Pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep**

Berdasarkan tabel, disiplin kerja pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep tidak berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep sebesar 0,083. Dengan demikian, disiplin kerja tidak akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010), yang meneliti hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan yaitu variabel disiplin kerja dengan indikator pengetahuan dan keterampilan. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan kinerja pegawai.

Disiplin kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai karena ada variabel yang lebih dominan memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja yaitu variabel pelatihan sebesar 50,3% dan variabel pengembangan karir memberikan pengaruh 17,5% sedangkan variabel disiplin kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 8,3% terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Secara Langsung Pengembangan Karir terhadap Kinerja PNS Pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep**

Berdasarkan tabel, pengembangan karir pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep sebesar 0,349. Dengan demikian, pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal bahwa pengembangan karir berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010), yang meneliti hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan yaitu variabel disiplin kerja dengan indikator pengetahuan dan keterampilan. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pelatihan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep**

Hasil pengujian ini dapat dijelaskan bahwa pelatihan yang diberikan pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep akan meningkatkan pengembangan karir pegawai yang dampaknya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh pelatihan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir sebesar 0,266. Dengan demikian pemberian pelatihan pada

pegawai akan berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal bahwa pelatihan akan memberikan pengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep melalui pengembangan karir.

Pengaruh pelatihan secara total terhadap kinerja pegawai digambarkan dalam penelitian ini. Pengaruh total pelatihan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung maupun tidak langsung. Besarnya total pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 1,032. Jika diteliti lebih jauh maka akan didapatkan pengaruh secara tidak langsung dibandingkan secara langsung antara pelatihan dengan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Pengembangan Karir PNS Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep**

Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep melalui variabel pengembangan karir.

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan dua tahap, yaitu (1) menguji pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir dan (2) menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep. Hasil dari kedua pengujian adalah tidak signifikan.

Hasil pengujian ini dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja yang diberikan pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai.

Disiplin kerja tidak berpengaruh secara total terhadap kinerja pegawai digambarkan dalam penelitian ini. Pengaruh total disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung maupun tidak langsung.

Besarnya total pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,258. Jika diteliti lebih jauh maka akan didapatkan pengaruh secara langsung dibandingkan secara tidak langsung antara pelatihan dengan kinerja pegawai

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga. (2009). Psikologi Kerja. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139-152.
- Christensen, Larry, et.all. (2016). Research Methods, Design, and Analysis. Boston. Pearson Education.
- Darmawan. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- FIRMAN, A., & HIDAYAT, M. (2023). Investigating Factors Affecting Value Creation

- and Its Distribution on Company's Performance. *유통 과학 연구 (JDS)*, 21(9), 23-34.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 133-146.
- Flippo. (2011). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Erlangga. Jakarta.
- Mas'ud. (2016). "Survai Diagnosis Organisasional". Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hambarwati, Dwi. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. *Jurnal otonomi* vol 12 no 1.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2000). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta. PT. Toko Gunung Agung.
- Hidayat, Andri. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Unit SDM dan Keuangan PG Krebbe Baru- Kantor Malang. *jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 62, No. 2.
- Karisma. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik (Cetakan ke1)*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Mahmudah, Enny, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. UBHARA Manajemen Press.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja, Pelayanan Prima Perawat, Dan Kepuasan Pasien (Studi Pada Perawat Dan Mantan Pasien RSJ Negeri Makassar). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.