

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN LUWU TIMUR

Sriwati Miri^{*1}, Giri Dwinanda², Harlindah Harniati Arfan³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}sriwatimiri@gmail.com, ²Giri.dwinanda99@gmail.com, ³harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis jalur. Penelitian dilakukan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan telaah dokumen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. 4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. 5) Pelatihan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 6) Disiplin kerja melalui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 7) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

The Influence of Training and Work Discipline through Motivation on Employee Performance at the Agriculture and Food Security Service of East Luwu Regency, supervised by Giri Dwi Nanda and Harlinda Harniati Arfan.

This study aims to analyze the effect of training and work discipline through motivation on employee performance at the Department of Agriculture and Food Security, East Luwu Regency. The research approach uses quantitative methods with path analysis. The research was conducted at the Department of Agriculture and Food Security in East Luwu Regency with a total sample of 65 people. Methods of data collection using questionnaires and document review.

The results of this study show that 1) Training has no significant effect on employee performance. 2) Work discipline has a significant effect on employee performance. 3) Training has a significant effect on employee motivation. 4) Work discipline has a significant effect on employee motivation. 5) Training through work motivation has no significant effect on employee performance. 6) Work discipline through work motivation has no significant effect on employee performance. 7) Work motivation has a significant effect on employee performance at the Department of Agriculture and Food Security.

Keywords: Training, Discipline, Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia adalah aktor utama dari keseluruhan operasional perusahaan atau organisasi mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi. Setiap organisasi akan berupaya untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan potensi sumberdaya yang dimiliki. Sumber

daya manusia yang memiliki kompetensi akan membawa organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan, karena bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan atau organisasi, tidak akan mungkin mencapai tujuan tanpa adanya peran aktif dari karyawan atau pegawai yang handal.

Dalam rangka peningkatan kompetensi sumber daya manusia menjadi handal maka dilakukan berbagai program pelatihan yang insentif seperti peningkatan kompetensi sumber daya manusia agar kemampuan dari karyawan atau pegawai lebih optimal, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru sehingga pegawai lebih terampil dan professional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena pelatihan mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai mampu melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberdayakan karyawan dengan mengikuti pelatihan. Mubyl dan Dwinanda (2020) memaparkan kinerja sebagai bagian terpenting dalam menilai perkembangan bekerja seseorang di tempat kerja sesuai dengan tujuan dari organisasinya. Pelatihan dapat membangun sumber daya manusia (SDM) menuju era globalisasi yang penuh tantangan serta sebagai bahan pendidikan dalam proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan yang meliputi physical skill, intellectual skill, social skill, dan lain-lain dalam waktu yang relatif singkat dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori

Disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja yang ditanamkan oleh organisasi kepada para pegawainya akan sangat mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan kemampuan dan potensi karyawan agar terpacu dan mau bekerja sama secara produktif, secara bersama mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, (Malayu Hasibuan, 2012). Mubyl, Purnamasari, dan Maryanti (2023) mengatakan bahwa motivasi merupakan instrumen yang dapat membuat karyawan melakukan tugasnya secara khusus.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh organisasi namun masih saja terdapat beberapa pegawai yang tidak maksimal dalam bekerja, sebagian pegawai merasa dibebankan lebih banyak pekerjaan dibandingkan dengan pegawai lainnya, seringnya dilakukan mutasi dan pergantian pegawai yang tidak kompeten pada bidangnya, peningkatan kapasitas melalui pelatihan atau diklat-diklat masih belum menyentuh semua pegawai yang ada sehingga pegawai kurang percaya diri dalam bekerja karena merasa kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan pada dirinya, masih ada beberapa pegawai yang tidak mahir dalam menggunakan mesin dan peralatan kerja yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat atau molor. Dari rekapitulasi absensi pegawai dalam tiga bulan terakhir diketahui masih ada pegawai yang alpa, telat datang dan pulang sebelum waktunya, dengan kata lain tingkat kedisiplinan pegawai masih belum optimal. Berikut ditampilkan

rata-rata potongan tunjangan pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur dalam 3 bulan terakhir:

Rekap Presensi Januari – Maret 2023

Bulan	Rata-Rata Presensi Bulanan		
	Lambat Datang	Cepat Pulang	Total Potongan Tunjangan (%)
Januari	2,82	2,16	4,98
Februari	2,68	2,11	4,79
Maret	7,23	7,48	14,70

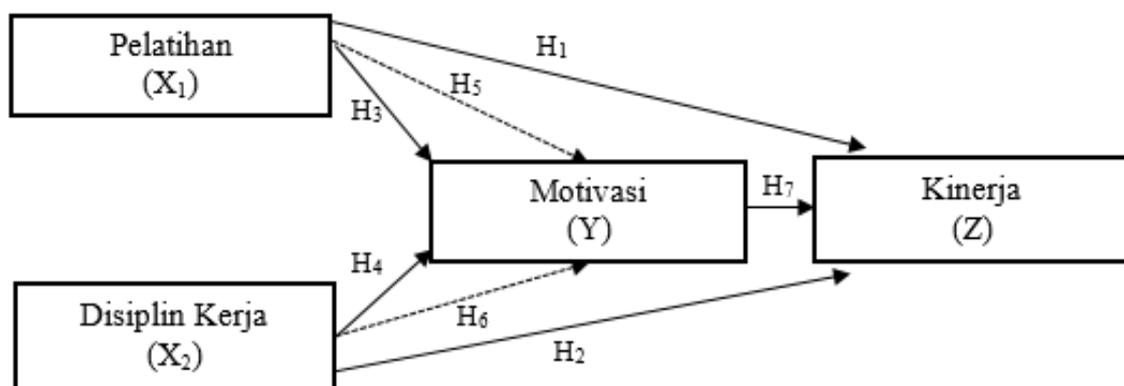
Keterangan : Jumlah Pegawai 198 orang

Sumber: Olah data 2023

Dari data pada tabel di atas jelas terlihat bahwa disiplin pegawai masih belum maksimal optimal. Organisasi akan menilai kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dan yang telah dicapai, termasuk informasi efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas kerja, hasil kerja yang dicapai, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan, serta masalah-masalah apa yang perlu segera diatasi. Dari penjelasan di atas penulis merasa perlu melakukan penelitian sejauh mana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini akan dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada beberapa pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

Untuk lebih jelasnya alur pikir dari penelitian ini, berikut digambarkan dalam kerangka konsep sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan:

X₁, X₂ : Variabel bebas (independen)

Y : Variabel penghubung (intervening)

Z : Variabel terikat (dependen)

————> : Pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat

-----> : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
- H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
- H₃ : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
- H₄ : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
- H₅ : Diduga pelatihan melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
- H₆ : Diduga disiplin kerja melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
- H₇ : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini akan dilakukan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur, dengan objek penelitian yang digunakan adalah semua pegawai yang ada pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Maret 2023 sampai dengan April 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur sebanyak 65 orang pegawai terdiri dari 37 laki-laki dan 28 perempuan. Dalam penelitian ini karena jumlah populasi tidak banyak maka sampel diambil sebanyak 65 orang (100% dari populasi). Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan penelitian kepustakaan. Penelitian literatur digunakan untuk mendapatkan beberapa data sekunder, melalui berbagai sumber yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) yang merupakan pengembangan dari analisis regresi linear berganda. Analisis data dilakukan secara statistik meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis, uji determinasi dengan bantuan software SPSS (Statistic Product and Service Solution), dan uji sobel. Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan skala Likert.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X₁)

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0,713	0,2441	Valid

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
	X1.2	0,601	0,2441	Valid
	X1.3	0,674	0,2441	Valid
	X1.4	0,482	0,2441	Valid
	X1.5	0,544	0,2441	Valid
	X1.6	0,624	0,2441	Valid
	X1.7	0,588	0,2441	Valid

Sumber : Olah Data, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X2.1	0,807	0,2441	Valid
	X2.2	0,690	0,2441	Valid
	X2.3	0,657	0,2441	Valid
	X2.4	0,613	0,2441	Valid
	X2.5	0,611	0,2441	Valid
	X2.6	0,706	0,2441	Valid
	X2.7	0,469	0,2441	Valid

Sumber : Olah Data, 2023

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi (Y)

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Motivasi	Y1	0,554	0,2441	Valid
	Y 2	0,561	0,2441	Valid
	Y 3	0,586	0,2441	Valid
	Y 4	0,740	0,2441	Valid
	Y 5	0,777	0,2441	Valid
	Y 6	0,571	0,2441	Valid
	Y 7	0,603	0,2441	Valid

Sumber : Olah Data, 2023

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Z)

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kinerja	Z 1	0,754	0,2441	Valid
	Z 2	0,766	0,2441	Valid
	Z 3	0,600	0,2441	Valid
	Z 4	0,690	0,2441	Valid
	Z 5	0,484	0,2441	Valid
	Z 6	0,738	0,2441	Valid
	Z 7	0,713	0,2441	Valid

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
	Z 8	0,647	0,2441	Valid

Sumber : Olah Data, 2023

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan	Total X1	0,708	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	Total X2	0,772	0,60	Reliabel
Motivasi	Total Y	0,718	0,60	Reliabel
Kinerja	Total Z	0,830	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2023

**Hasil Uji Analisis Jalur (*path analysis*)
Analisis Jalur Model I**

Tabel 6. Analisis Jalur Model I ($X_1, X_2 \rightarrow Y$)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.612	3.709		1.243	.218
1 Pelatihan	.479	.137	.401	3.496	.001
Disiplin	.352	.117	.345	3.011	.004

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Olah data, 2023

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan (X_1) adalah $0,001 < 0,05$, artinya bahwa variabel pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi (Y). Demikian halnya variabel disiplin (X_2) nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, artinya bahwa variabel disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi (Y).

Tabel 7. Uji Determinasi Model I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.414	2.032

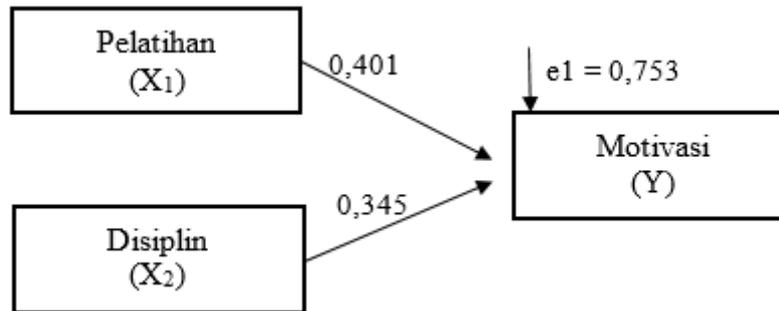
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin

b. Dependen Variabel: Motivasi

Sumber: Olah data, 2023

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel model summary di atas adalah 0,432, artinya bahwa pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 43,2% sementara sisanya 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai e_1 dapat dicari dengan menggunakan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,432} = \sqrt{0,568} = 0,753$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model I sebagai berikut:

Gambar 2. Analisis Jalur Model I



Berdasarkan koefisien jalur di atas, dapat dituliskan persamaan analisis jalur model I adalah $Y = 0,401X_1 + 0,345X_2 + 0,753$.

Analisis Jalur Model II

Tabel 8. Analisis Jalur Model II ($X_1, X_2, Y \rightarrow Z$)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.777	3.632		1.040	.302
1 Pelatihan	.270	.145	.207	1.863	.067
Disiplin	.464	.121	.417	3.836	.000
Motivasi	.282	.123	.258	2.294	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data, 2023

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel pelatihan (X_1) adalah $0,067 >$ dari $0,05$ artinya bahwa secara langsung variabel pelatihan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Z). Nilai signifikansi variabel disiplin (X_2) adalah $0,000 <$ dari $0,05$ artinya bahwa secara langsung variabel disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Z). Nilai signifikansi variabel motivasi (Y) adalah $0,025 <$ dari $0,05$ artinya variabel motivasi (Y) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Z).

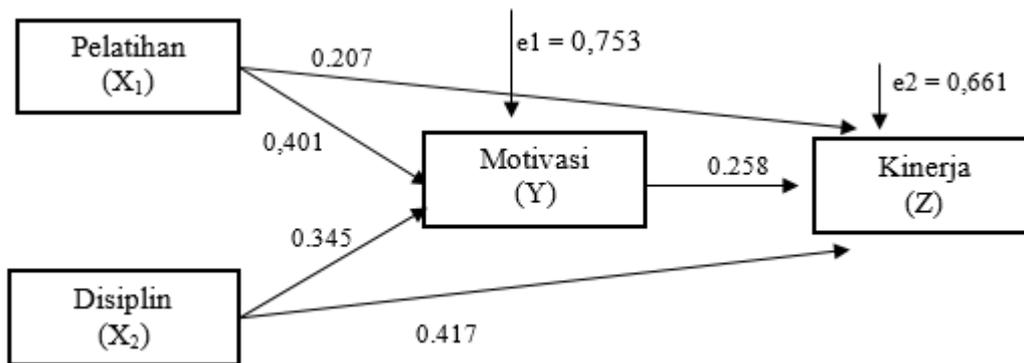
Tabel 9. Uji Determinasi Model II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.541	1.965
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Olah data, 2023

Besarnya nilai R Square dilihat pada tabel model *summary* di atas yaitu sebesar 0,562, menunjukkan bahwa pengaruh variabel X₁, X₂ dan Y terhadap variabel Z adalah sebesar 56,2% sementara sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai e₂ dapat dicari dengan menggunakan rumus $e_2 = \sqrt{(1-0,562)} = \sqrt{0,438} = 0,661$. Dengan demikian diagram jalur model II dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3. Analisis Jalur Model II



Berdasarkan koefisien jalur di atas maka persamaan jalur model II sebagai berikut:
 $Z = 0,207X_1 + 0,417X_2 + 0,258Y + 0,661$.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Nilai t tabel diketahui dengan rumus $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k)$ dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel, sehingga dapat ditulis $t_{tabel} = t(0,05/2; 65-3) = 0,025; 62$. Pada tabel distribusi t didapat nilai $t_{tabel}(0,025; 62)$ adalah 1,998, Sehingga dengan melihat nilai t hitung dan nilai sig. pada tabel 6 dan tabel 8 Uji Jalur Model I dan II, maka hipotesis dapat diuji sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Pada tabel 8 analisis jalur model II diketahui nilai sig. variabel pelatihan (X₁) adalah sebesar 0,067 > 0,05 dan nilai $t_{hitung} 1,863 < t_{tabel} 1,998$, ini berarti bahwa variabel pelatihan (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Z), dengan kata lain hipotesis pertama (H₁) ditolak yaitu bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur tidak terbukti.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Pada tabel 8 uji jalur model II diketahui nilai sig. variabel disiplin (X₂) adalah sebesar 0,00 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} 3,836 > t_{tabel} 1,998$, ini berarti bahwa variabel

disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Z), dengan kata lain hipotesis kedua (H_2) diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Pada tabel 6 analisis jalur Model I diketahui nilai sig. variabel pelatihan (X_1) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,496 > t_{tabel} 1,998$, ini berarti bahwa variabel pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi (Y), dengan kata lain hipotesis ketiga (H_3) diterima, yaitu pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

4. Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

Pada tabel 6 analisis jalur Model I diketahui nilai sig. variabel disiplin (X_2) adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,011 > t_{tabel} 1,998$, ini berarti bahwa variabel disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi (Y), dengan kata lain hipotesis keempat (H_4) diterima, yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

5. Pengujian Hipotesis Kelima (H_5)

Pada tabel 8 Analisis Jalur Model II dan gambar 3 Analisis Jalur Model II, diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel pelatihan (X_1) terhadap variabel kinerja (Z) sebesar 0,207, sementara pengaruh tidak langsung variabel pelatihan (X_1) melalui variabel motivasi (Y) terhadap variabel kinerja (Z) adalah perkalian antara nilai beta variabel pelatihan (X_1) terhadap variabel motivasi (Y) dengan nilai beta variabel motivasi (Y) terhadap variabel kinerja (Z) yaitu $0,401 \times 0,258 = 0,103$. Maka pengaruh total yang diberikan variabel pelatihan (X_1) terhadap variabel kinerja (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $= 0,207 + 0,103 = 0,31$.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,207 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,103 yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung, dengan kata lain variabel pelatihan (X_1) melalui variabel motivasi (Y) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Z), sehingga hipotesis kelima (H_5) ditolak, yaitu pelatihan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

6. Pengujian Hipotesis Keenam (H_6)

Pada tabel 8 Uji Jalur Model II dan gambar 3 Analisis Jalur Model II, diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja (Z) sebesar 0,417, sementara pengaruh tidak langsung variabel disiplin (X_2) melalui variabel motivasi (Y) terhadap variabel kinerja (Z) adalah perkalian antara nilai beta variabel disiplin X_2 terhadap variabel kinerja (Y) dengan nilai beta variabel motivasi (Y) terhadap variabel kinerja (Z) yaitu $0,345 \times 0,258 = 0,089$. Pengaruh total yang diberikan variabel disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,417 + 0,089 = 0,506$.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui nilai pengaruh langsung sebesar variabel disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja (Z) 0,417 dan pengaruh tidak langsung (melalui motivasi) sebesar 0,089 yang berarti bahwa nilai pengaruh

langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh tidak langsung, dengan kata lain X_2 melalui Y tidak berpengaruh signifikan terhadap Z , sehingga hipotesis keenam (H_6) ditolak, yaitu disiplin kerja melalui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

7. Pengujian Hipotesis Ketujuh (H_7)

Pada tabel 8 Analisis Jalur Model II diketahui nilai sig. variabel motivasi (Y) adalah sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai thitung $2,294 > t_{tabel} 1,998$, ini berarti bahwa variabel motivasi (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Z), dengan kata lain hipotesis kelima (H_7) diterima, yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

Hasil Uji Sobel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Dikatakan memenuhi syarat apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$. Pengujian ini dilakukan untuk memperkuat hasil uji jalur yang telah dilakukan sebelumnya.

Gambar 4. Hasil Tes Sobel X_1 melalui Y terhadap Z

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.479	Sobel test: 1.91724465	0.07045423	0.05520686
b	0.282	Aroian test: 1.86465223	0.07244139	0.06223017
s_a	0.137	Goodman test: 1.97455391	0.06840938	0.04831879
s_b	0.123	Reset all	Calculate	

Sumber: Olah data melalui quantpsy.org/sobel

Hasil uji sobel pengaruh variabel pelatihan (X_1) melalui variabel motivasi (Y) terhadap variabel kinerja (Z), menunjukkan nilai pada test statistic sebesar $1,917 < t_{tabel} 1,998$ dan nilai $p-value$ sebesar $0,055 > 0,050$ maka disimpulkan bahwa pelatihan (X_1) melalui motivasi (Y) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z), dengan kata lain pelatihan melalui motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur

Gambar 5. Hasil Tes Sobel X_2 melalui Y terhadap Z

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.352	Sobel test: 1.82353929	0.0544348	0.06822175
b	0.282	Aroian test: 1.76297079	0.05630496	0.07790542
s_a	0.117	Goodman test: 1.89081257	0.05249806	0.05864937
s_b	0.123	Reset all	Calculate	

Sumber: Olah data melalui quantpsy.org/sobel

Hasil uji sobel pengaruh variabel disiplin (X_2) melalui variabel motivasi (Y) terhadap variabel kinerja (Z), menunjukkan nilai pada test statistic sebesar $1,823 < t_{tabel}$

1,998 dan nilai *p-value* sebesar $0,068 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa disiplin (X_2) melalui motivasi (Y) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z), dengan kata lain disiplin kerja melalui motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji koefisien determinasi terhadap model I dan model II dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Model I ($X_1, X_2 \rightarrow Y$)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.414	2.032
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variabel: Total_Y				

Sumber: Olah data, 2023

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0.432, ini berarti kemampuan variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y) adalah sebesar 43,2 %, sementara sisanya sebesar 56,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Model II ($X_1, X_2, Y \rightarrow Z$)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.541	1.965
a. Predictors: (Constant), Total_Y, Total_X2 Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Z				

Sumber: Olah data, 2023

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,562, ini berarti kemampuan variabel bebas (X dan Y) dalam menjelaskan variabel terikat (Z) adalah sebesar 56,2%, sementara sisanya sebesar 43,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan terlihat bahwa secara langsung pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah tidak membutuhkan pelatihan karena pelatihan tidak berpengaruh ke kinerja, diartikan bahwa pegawai tidak memiliki pelatihan yang baik atau memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan kinerja karena pegawai tidak melakukan pelatihan secara maksimal. Penyebab pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja adalah adanya seleksi awal yang sangat ketat menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Kompetensi pegawai sudah tergolong baik dan indikator dari pelatihan seperti

keterampilan dan kemampuan sudah cukup baik untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan. Sehingga diperlukan bentuk pelatihan yang berbeda dengan yang ada atau yang sudah dilakukan seperti saat ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miftaku Rokhman Nur Ash Shidiq dan Sitti Nur Azizah pada tahun 2019 dimana hasil penelitian menyimpulkan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang juga sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nita Nur Mazidah pada tahun 2018 dimana hasil penelitian menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang juga mendukung penelitian ini adalah pelatihan yang dilakukan oleh Ongalo and Tari pada tahun 2015 bahwa pelatihan memiliki efek negatif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Safitri pada tahun 2013, bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan terlihat bahwa secara langsung disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur. Dengan kata lain pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur menganggap bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Sebagai contoh implikasi dari penerapan disiplin kerja menggunakan absensi online pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur dianggap mempunyai pengaruh terhadap meningkatnya disiplin para pegawai yang berimbas pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nita Nur Mazidah pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening”, yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang juga menyimpulkan hal yang sama adalah penelitian yang dilakukan oleh Laila Wahyuni dan Okta Karneli pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru)”, dimana hasil penelitian mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel batuqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru.

Hasil analisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan terlihat bahwa secara langsung pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Ini berarti bahwa pelatihan yang terjadi saat ini dirasa mampu meningkatkan motivasi kerja para pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sangat diperlukan adanya peningkatan pelatihan yang lebih baik untuk meningkatkan motivasi yang baik karena pelatihan dapat menumbuhkan kreativitas dan semangat kerja pegawai dan meningkatkan kedisiplinan

dalam bekerja. Semakin baik pelatihan yang diberikan kepada para pegawai maka semakin tinggi pula motivasi yang ada pada pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Miftaku Rokhman Nur Ash Shidiq dan Sitti Nur Azizah pada tahun 2019, dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Ketepatan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Darmawan dkk pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali”, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap motivasi kerja serta penelitian Firman, dkk (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai, dimana penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan terlihat bahwa secara langsung disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Ini berarti bahwa hipotesis keempat diterima, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laila Wahyuni dan okta Karneli pada tahun 2021 yang meneliti “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru)”, dimana hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2013) bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi lebih kecil dari pada pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kelima penelitian ini ditolak dimana motivasi tidak memberi kontribusi yang signifikan terhadap pengaruh pelatihan dan kinerja pegawai.

Penelitian yang sejalan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lisa Harry Sulistyowati dan Agustina pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja”, dimana hasil penelitian mengatakan bahwa motivasi kerja bisa dijadikan variabel intervening dalam pengaruh pelatihan terhadap kinerja, walaupun pengaruhnya tidak terlalu signifikan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Bahasoan, dan Dwinanda (2022) yaitu terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja, dengan nilai B sebesar 0,858 atau sebesar 85.8%.

Hasil analisis pengaruh disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja melalui motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi lebih kecil dari pada pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H6) ditolak dimana motivasi tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

Penelitian yang sejalan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Laila Wahyuni dan Okta Karnel pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru)”, dimana hasil penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja lebih kecil daripada pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil analisa dan uji hipotesis diperoleh bahwa secara langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur, sehingga hipotesis ketujuh (H7) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laila Wahyuni dan Okta Karnel pada tahun 2021 yang meneliti “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru)”, dimana hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru. Penelitian ini mendukung teori motivasi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge 2011 bahwa motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Demikian halnya teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2012) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan perusahaan. Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian Zulhidayah, Dwinanda, dan Ridwan (2023) bahwa motivasi sebagai variabel intervening, juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka kesimpulan penelitian ini antara lain:

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
5. Pelatihan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
6. Disiplin kerja melalui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.
7. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Darmawan, Y.Y., Supartha, W.G., dan Rahyuda, A.G. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali Indonesia.
- Echdar, Saban. (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Cetakan 1. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Fernet, C., Austin, S., & Vallerand, R. J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26(3), 213-229.
- FIRMAN, A., & HIDAYAT, M. (2023). Investigating Factors Affecting Value Creation and Its Distribution on Company's Performance. *유통과학연구 (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.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- 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.
- Mubyl, M., Purnamasari, W., & Maryanti, M. (2023). Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178-193.
- Zulhidayah, Dwinanda, G., & Ridwan. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(4), 809–823. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/3908>