Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMA)
ISSN 2715-9094

# PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA

## *(THE EFFECT OF JOB TRAINNING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION)*

***Ahmad Mahesa Saputra[1], Titin[2], Nurul Badriyah[3], Dhita Dhora Damayanti[4]***

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Islam Lamongan

ms8731242@gmail.com, titin@unisla.ac.id,
nurulbadriyah@unisla.ac.id, dhitadhora@unisla.ac.id

**Website:**

**Kata Kunci:**

*Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Variabel Intervenning*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 66 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan pelatihan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**Keywords :**

*Job Trainning, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance, Intervening Variable*

***Abstract***

*This study aims to examine the effect of job trainning an work discipline on employee performance throught work motivation as an intervening variable at the Lamongan Regency Manpower Office. A quantitative approach was employed using a saturated sample o 66 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS. The findings indicate that job trainning and work discipline positively influence work motivation. Work discipline and work motivation have a positive effect on employee*

*performance, while job trainning has on direct effect on employee performance. In addition, work motivation mediates the relationship between job trainning, work discipline, and employee performancee.*

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta memberikan pelayanan yang berkualitas. Untuk meningkatkan kinerja, organisasi perlu mengembangkan sumber daya manusia melalui pelatihan kerja dan penerapan disiplin kerja. Pelatihan berperan dalam meningkatkan kompetensi pegawai, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi, Kamaluddin (2022).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Kamaluddin (2022) menjelaskan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Pangestika *et al.,* (2022) juga membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Elsariyana *et al.,* (2022) menemukan bahwa motivasi dan kompetensi menjadi faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan perbedaan mengenai mekanisme pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Sebagian penelitian menyatakan adanya pengaruh langsung, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening untuk menjelaskan hubungan antara pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan, Pangestika *et al.,* (2022).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel. Penelitian dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dengan objek penelitian meliputi pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan yang berjumlah 66 orang. Mengacu pada Sugiyono (2023:134), teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian karena jumlah populasinya relatif kecil.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan semangat dan dorongan pegawai dalam melaksanakan tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Woru *et al.,* (2023) serta Asri dan Chanada (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja.

Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan memiliki motivasi yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil ini mendukung penelitian Jarimuddin *et al.,* (2024) dan Sahria (2022).

Sebaliknya, pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung, sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wibowo *et al.,* (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor

penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi secara penuh *(full mediation)* pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, serta memediasi secara parsial *(partial mediation)* pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Woru *et al.,* (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja pegawai.Isi didukung dengan gambar, tabel, dan persamaan yang dirujuk dalam naskah.

**Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung *(Direct Effects)***

| Hubungan Antar Variabel Laten | *Original Sample* (O) | *Sample Mean* (M) | *Standard Deviation* (STDEV) | *T Statistics* (\|O/STDEV\|) | *P Values* | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,343 | 0,343 | 0,119 | 2,873 | 0,004 | Diterima (Signifikan) |
| Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) | 0,418 | 0,399 | 0,139 | 3.017 | 0,003 | Diterima (Signifikan) |
| Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,676 | 0,676 | 0,109 | 6.198 | 0,000 | Diterima (Signifikan) |
| Pelatihan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y) | -0,123 | -0,121 | 0,111 | 1.103 | 0,270 | Ditolak (Tidak Signifikan) |
| Pelatihan Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z) | 0,338 | 0,366 | 0,150 | 2.253 | 0,024 | Diterima (Signifikan) |

*Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2026*

**Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung *(Indirect Effects)***

| Jalur Hubungan Mediasi | *Original Sample* (O) | *Sample Mean* (M) | *Standard Deviation* (STDEV) | *T Statistics* (\|O/STDEV\|) | *P Values* | Keterangan Sifat Mediasi |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,283 | 0,264 | 0,098 | 2,873 | 0,004 | Diterima (Signifikan) Menggunakan Mediasi Parsial |
| Pelatihan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,228 | 0,247 | 0,113 | 2.021 | 0,043 | Diterima (Signifikan) Menggunakan Full Mediasi |

*Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2026*

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh posistif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, disiplin kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pelatihan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja maupun disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan perlu dilakukan melalui penguatan motivasi kerja kerja yang didukung oleh program pelatihan yang efektif dan penerapan disiplin kerja yang konsisten. Penelitian ini selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja untuk memperoleh model penelitian yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustia, N. R., & Achmad, N. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Diskuktrans ISDM, Karanganyar Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen MES,* 3(1), 306-322.

Anggela, D., Afuan, M., & Dika, R. P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Bisnis Digital,* 2(1), 54-66.

Asri, D. H., & Chanada, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo,* 9(2), 445-453.

Elsariyana, S., & Yaskun, M. (2022) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Aconk Group Lamongan. Jekma, 3(4).

Jarimuddin, J., & Gunawan, G., & Bahtiar, M. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja pada Pegawai Rutan Kelas II B Bantaeng. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(6), 326-344. https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i6.2132

Kamaludin, M. H. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan

Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Mixmex Lamongan. Jekma, 3(1).

Mukhlidin, M., Rowiyani, R., & Muslikhun, A. (2023). Analisis Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Disiplin Kerja Dan Komunikasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Mirai Management,* 8(2), 321-333.

Mu'ah, M. A. Firdawati, Y., Mas'adah, M. A., & Masram, M. (2023). Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah),* 6(2) 1621-1635. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1172

Oktavia, R., Candana, D. M., & Sari, D. P. (2025). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Suka Fajar solok. *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Busisness Economics, and Education Studies,* 2(1), 299-307.

Pangestika, W., Titin & Khitam, M. C. (2022). Pengaruh Work Motivation Work Discipline Dan Work Enviroment Terhadap Kinerja Karyawan Di Spbu 54 611 20 Bunder Gresik. Jekma, 2022, 3.4.

Sahria, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Pada SMP Negeri 5 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. *MAP (Jurnal Manajemen dan Adminitrasi Publik),* 6(4), 420-432.

Simarmata, A., Sitorus, S. A. C., & Purba, E. F. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Advances in Management & Financial Reporting,* 3(3), 1148-1167. https://doi.org10.60079/amfr.v3i3.633

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif.*

Woru, M. B., Agustinus, J., & Thane, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi, Pendidikan dan Perencanaan Pembangunan Daerah,* 1(2), 70-85.