

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PENGADILAN NEGERI METRO**

**Diah Agustina<sup>1\*</sup>, Suwanto<sup>2</sup>, Nina Lelawati<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Metro

\*E-mail Penulis Korespondensi: [diahagustina20082003@gmail.com](mailto:diahagustina20082003@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Data dikumpulkan dari 48 responden menggunakan teknik *simple random sampling*. Analisis data menggunakan pengujian persyaratan instrumen yaitu uji validitas, uji reliabilitas. Uji persyaratan analisis menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan uji homogenitas. Uji hipotesis menggunakan analisis jalur atau *path analysis* dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pelatihan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Pelatihan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4) Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 5) Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

**ABSTRACT**

This research aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. Data was collected from 48 respondents using simple random sampling techniques. Data analysis uses instrument requirements testing, namely validity testing and reliability testing. Test the analysis requirements using the normality test, linearity test and homogeneity test. Test the hypothesis using path analysis with the help of SPSS 26. The results of the research show that 1) Training has a direct positive and significant effect on employee performance. 2) Work Discipline has a Direct Positive and Significant Influence on Employee Performance. 3) Training has a direct positive and significant effect on job satisfaction. 4) Work Discipline has a Direct Positive and Significant Influence on Job Satisfaction. 5) Job Satisfaction has a Direct Positive and Significant Influence on Employee Performance.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance, Job Satisfaction

diterima	18 Maret 2025	direview	21 April 2025	diterbitkan	17 November 2025
----------	---------------	----------	---------------	-------------	------------------

## I. PENDAHULUAN

Setiap pegawai di dalam organisasi diharapkan memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang optimal, karena kinerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Menurut Prahendra et al. (2023:3) mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses dari merencanakan kebutuhan tenaga kerja melalui analisa kebutuhan, melaksanakan proses seleksi dengan benar dan transparan menempatkan calon karyawan sesuai dengan kompetensinya dan melakukan evaluasi atas kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang strategis memprioritaskan pengembangan karyawan sebagai investasi jangka panjang meliputi penyediaan pelatihan, pengembangan keterampilan dan program pengembangan karier yang memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam peran. Perkembangan ini juga mencerminkan perubahan cara organisasi memandang pegawai dari sekadar sumber daya menjadi aset yang berharga.

Perkembangan ini juga mencerminkan perubahan cara organisasi memandang pegawai dari sekadar sumber daya menjadi aset yang berharga. Pelatihan merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai. Efrilia & Syah (2022) berpendapat bahwa pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, tetapi juga berperan dalam membantu perusahaan

mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang dimiliki serta mendukung pencapaian keunggulan kompetitif. Dampak dari disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya (Bagis et al., 2019).

Disiplin kerja juga merupakan elemen penting dalam meningkatkan performa karyawan di berbagai organisasi. Ketika karyawan memiliki disiplin yang kuat dalam menyelesaikan tugas tugas, hasil pekerjaan cenderung menjadi lebih efisien dan efektif (Daga et al, 2021). Menurut Wijaya & Fauji (2021), kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. (Suwanto:2023) mendefinisikan kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapakan hasil tugas atau pekerjaan yang baik. Kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai, di mana pegawai yang puas dengan pekerjaannya lebih termotivasi untuk menerapkan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dalam tugas sehari-hari. Pawestri et al., (2022) kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang ditunjukkan melalui rasa senang dan cinta terhadap suatu pekerjaan. Perilaku ini biasa dicerminkan oleh suatu sikap disiplin, moral dalam bekerja dan prestasi dalam pencapaian hasil kerja. Fitrianiingsih et al., (2023) Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang.

**II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang pendekatan datanya berbentuk angka atau yang diangka-kan dan dihitung menggunakan statistik. Menurut (Sugiyono 2018:11) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Negeri Metro. Adapun untuk lokasi penelitian ini dilakukan adalah di Jl. Sutan Syahrir, Mulyojati Kecamatan Metro Barat, Kota Metro, Provinsi Lampung. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah Variabel Eksogen ( $\xi$ ), Variabel Endogen ( $\eta$ ), dan Variabel Intervening ( $\eta_2$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Negeri Metro.

Teknik pengambilan sampel dalam digunakan penelitian ini adalah Simple Random Sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Dari perhitungan rumus slovin dengan margin of error 5% maka sampel yang digunakan dalam peneliti sebanyak 48 pegawai. Teknik pengambilan data pada penelitian ini ialah wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Pada penelitian ini variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala likert. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini uji yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji homogenitas dan Analisis Jalur Atau Path Analysis.

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Pengujian Persyaratan Analisis**  
**Uji Normalitas**

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas ( $\xi_1$ ) Terhadap ( $\eta_2$ )

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62364682
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.049
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Pelatihan ( $\xi_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $\eta_2$ ), ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas ( $\xi_1$ ) Terhadap ( $\eta_2$ )

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.10853911
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.069
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS 26)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel disiplin kerja ( $\xi_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $\eta_2$ ), ditemukan nilai

yang signifikan sebesar 0,200, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas ( $\eta_1$ ) Terhadap ( $\eta_2$ )

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	80.9583333
	Std. Deviation	8.63272751
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.053
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS 26)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data

variabel Kepuasan Kerja ( $\eta_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $\eta_2$ ), ditemukan nilai

yang signifikan sebesar 0,200, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

**Uji Linearitas**

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas ( $\xi_1$ ) Terhadap ( $\eta_2$ )

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	3921.800	22	178.264	13.074	.000
		Linearity	3645.518	1	3645.518	267.371	.000
		Deviation from Linearity	276.282	21	13.156	.965	.529
	Within Groups		340.867	25	13.635		
	Total		4262.667	47			

(Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS 26)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikan Deviation from linearity sebesar 0,529 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh linearity antara variabel pelatihan ( $\xi_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $\eta_2$ ). Diketahui FHitung 0,965 dan diperoleh nilai

LTablel pada pembilang 21 dan penyebut 25 sebesar 2,03. Dikarenakan FHitung lebih kecil dari LTablel maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel pelatihan ( $\xi_2$ ) dengan variabel kinerja pegawai ( $\eta_2$ ) terdapat hubungan linear.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas ( $\xi_2$ ) Terhadap ( $\eta_2$ )

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	3970.167	26	152.699	10.963	.000
		Linearity	3469.302	1	3469.302	249.078	.000
		Deviation from Linearity	500.864	25	20.035	1.438	.200
	Within Groups		292.500	21	13.929		
	Total		4262.667	47			

(Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS 26)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikan Deviation from linearity sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh linearity antara variabel Disiplin Kerja ( $\xi_2$ )

terhadap kinerja pegawai ( $\eta_2$ ). Diketahui FHitung 1.438 dan diperoleh nilai LTablel pada pembilang 25 dan penyebut 21 sebesar 2,03. Dikarenakan FHitung lebih kecil dari LTablel maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel pelatihan dengan variabel

kinerja pegawai terdapat hubungan linear.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas ( $\eta_1$ ) Terhadap ( $\eta_2$ )

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	3829.500	28	136.768	5.999	.000
		Linearity	3037.213	1	3037.213	133.221	.000
		Deviation from Linearity	792.287	27	29.344	1.287	.288
	Within Groups		433.167	19	22.798		
	Total		4262.667	47			

(Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS 26)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikan Deviation from linearity sebesar 0,288 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh linearity antara variabel Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $\eta_2$ ). Diketahui FHitung 1.287 dan diperoleh nilai LTablel pada pembilang 27 dan

penyebut 29 sebesar 1.91. Dikarenakan FHitung lebih kecil dari LTablel maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan kerja ( $\eta_1$ ) dengan variabel kinerja pegawai ( $\eta_2$ ) terdapat hubungan linear.

### Uji Homogenitas

Tabel 7. Hasil Uji Homogenitas ( $\xi_1$ ) Terhadap ( $\eta_2$ )

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja	Based on Mean	.271	1	94	.604
	Based on Median	.163	1	94	.687
	Based on Median and with adjusted df	.163	1	93.601	.687
	Based on trimmed mean	.216	1	94	.643

(sumber: Data diolah Menggunakan SPSS 26)

Berdasarkan tabel di atas bahwa hasil uji homogenitas dapat di ketahui

nilai signifikan sebesar 0.604 > 0,05, yang berarti data yang diuji pada Pelatihan ( $\xi_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ ) bersifat homogen.

Tabel 8. Hasil Uji Homogenitas ( $\xi_2$ ) Terhadap ( $\eta_2$ )

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.

Kinerja	Based on Mean	.978	1	94	.325
	Based on Median	.955	1	94	.331
	Based on Median and with adjusted df	.955	1	92.787	.331
	Based on trimmed mean	1.001	1	94	.320

(Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS 26)

Berdasarkan tabel di atas bahwa hasil uji homogenitas dapat di ketahui

nilai signifikan sebesar  $0.325 > 0,05$ , yang berarti data yang diuji pada Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $\eta_2$ ) bersifat homogen.

Tabel 9. Hasil Uji Homogenitas ( $\eta_1$ ) Terhadap ( $\eta_2$ )

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja	Based on Mean	.323	1	94	.571
	Based on Median	.212	1	94	.646
	Based on Median and with adjusted df	.212	1	93.845	.646
	Based on trimmed mean	.265	1	94	.608

(Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS 26)

Berdasarkan tabel di atas bahwa hasil uji homogenitas dapat di ketahui nilai signifikan sebesar  $0.571 > 0,05$ , yang berarti data yang diuji pada

Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ ) bersifat homogen.

**Pengujian Hipotesis  
Perhitungan Koefisien Jalur Pada Sub Struktural 1**

Tabel 10. Coefficients Pelatihan ( $\xi_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.961	6.986		1.855	.070
	pelatihan	.473	.186	.459	2.540	.015
	Disiplin kerja	.343	.156	.397	2.195	.033

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

(Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS 26)

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{12}\xi_2 + \xi$$

$$\eta_1 = 0,459\xi_1 + 0,397\xi_2 + 0,216$$

- 1) Nilai dari variabel pelatihan ( $\xi_1$ ) sebesar  $0,015 < 0,05$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan antara variabel pelatihan ( $\xi_1$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ).
- 2) Nilai dari variabel disiplin kerja ( $\xi_2$ ) sebesar  $0,033 < 0,05$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan antara variabel disiplin kerja ( $\xi_2$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ).
- 3) Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis jalur sub struktural 1 dapat diketahui bahwa signifikansi pada variabel Pelatihan ( $\xi_1$ ) maupun Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ) lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel Pelatihan ( $\xi_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ) berpengaruh langsung terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ )

Tabel 11. Model Summary Sub Struktural 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.885	.880	3.29414
A. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pelatihan				

(sumber: Data diolah Menggunakan SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,880 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Pelatihan ( $\xi_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $\eta_1$ ) adalah 88,5%, sedangkan sisanya yaitu  $100\% - 88,5\% = 11,5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai  $e_1$  dapat diketahui dengan rumus  $e_1 = \sqrt{1 - r^2}$  yaitu  $e_1 = \sqrt{1 - 0,885^2} = 0,216$ .

**Perhitungan Koefisien Jalur Pada Sub Struktural 2**

Tabel 12. Coefficients Pelatihan ( $\xi_1$ ), Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ) Dan Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.749	4.331		.173	.863
	Pelatihan	.521	.119	.494	4.376	.000
	Disiplin Kerja	.266	.098	.302	2.714	.009
	Kepuasan Kerja	.204	.089	.199	2.287	.027
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

(Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS 26)

$$\eta_2 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{21}\xi_2 + \gamma_{21}\eta_1 + \xi$$

$$\eta_2 = 0,494\xi_1 + 0,302\xi_2 + 0,199\eta_1 + 0,193$$

- 1) Nilai dari variabel Pelatihan ( $\xi_1$ ), sebesar  $0.000 < 0,05$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan Pelatihan ( $\xi_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ ).
- 2) Nilai dari variabel Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ), sebesar  $0.009 < 0,05$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ), terhadap Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ ).

- 3) Nilai dari variabel Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ), sebesar  $0.027 < 0,05$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan Kepuasan Kerja ( $\eta_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ ).

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis jalur sub struktural 2 dapat diketahui bahwa signifikansi pada variabel Pelatihan ( $\xi_1$ ), Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ ) lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) berpengaruh langsung terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ ).

Tabel 13 . Model Summary Sub Struktural 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 <sup>a</sup>	.898	.891	3.14946

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, disiplin kerja, pelatihan

(Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,898 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Pelatihan ( $\xi_1$ ), Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ), Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ ) adalah 89,8%, sedangkan sisanya yaitu  $100\% - 89,8\% = 10,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai  $e_1$  dapat diketahui dengan rumus  $e_2 = \sqrt{1 - r^2}$  yaitu  $e_2 = \sqrt{1 - 0,898^2} = 0,193$ .

**Hipotesis Statistik**

Setelah dilakukan perhitungan pengujian dengan model analisis jalur baik secara langsung maupun tidak langsung maka hasil yang diperoleh berdasarkan hipotesis statistik yaitu:

- a) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai nilai  $t_{hitung}$  4.376 dengan signifikansi  $0.000 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  dengan sebesar 1.677 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti

pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

- b) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai nilai  $t_{hitung}$  2.714 dengan signifikansi  $0.009 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  dengan sebesar 1.677 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
- c) Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai nilai  $t_{hitung}$  2.540 dengan signifikansi  $0.015 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  dengan sebesar 1.677 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
- d) Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai nilai  $t_{hitung}$  2.195 dengan signifikansi  $0.033 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  dengan sebesar 1.677 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
- e) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai nilai  $t_{hitung}$  2.287 dengan signifikansi  $0.027 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  dengan

sebesar 1.677 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis diperoleh koefisien pengaruh langsung antara Pelatihan ( $\xi_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ ) lebih kecil dari pada koefisien Pengaruh Pelatihan ( $\xi_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ). Hal ini menandakan bahwa pengaruh secara langsung antara Pelatihan ( $\xi_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) secara langsung berdampak signifikan.

Sedangkan pengaruh tidak langsung Pelatihan ( $\xi_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) adalah  $0,494 \times 0,199 = 0,098$ . Dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung sebesar 0,494 dan pengaruh tidak langsung adalah 0,098 dan pengaruh tidak langsung Disiplin ( $\xi_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) adalah  $0,302 \times 0,199 = 0,060$ . Dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung sebesar 0,302 dan pengaruh tidak langsung adalah 0,060.

Tabel 14. Ringkasan Hasil Analisis Jalur

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
$(\xi_1) \longrightarrow \eta_1$	0,459	-	0,459
$(\xi_2) \longrightarrow \eta_1$	0,397	-	0,397
$(\xi_1) \longrightarrow \eta_2$	0,494	-	0,494
$(\xi_2) \longrightarrow \eta_2$	0,302	-	0,302
$(\eta_1) \longrightarrow \eta_2$	0,199	-	0,199
$(\xi_1) \longrightarrow (\eta_2) \longrightarrow \eta_1$	0,494	0,098	0,592
$(\xi_2) \longrightarrow (\eta_2) \longrightarrow \eta_1$	0,302	0,060	0,362

**Pembahasan**

1. Pengaruh Pelatihan ( $\xi_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ )  
Pelatihan merupakan salah satu solusi terhadap sejumlah problem yang ada pada bagian organisasi ini dengan melihat penurunan kinerja, pelatihan ini difungsikan sebagai pengarahan pada peningkatan kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, keahlian pegawai juga akan berkaitan pada jabatan yang dimilikinya dan fungsi

lainnya yang akan menjadi tanggung jawab setiap pegawai. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel Pelatihan ( $\xi_1$ ) meliputi isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan, dan fasilitas pelatihan. Dapat diliat indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah fasilitas pelatihan sehingga menjadi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $\eta_2$ ). Dengan demikian, organisasi yang

mengutamakan pengembangan fasilitas pelatihan cenderung menunjukkan peningkatan produktivitas pegawai secara signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan lah Dewangga & Rahardja (2022) menunjukkan pelatihan terhadap kinerja berpengaruh langsung.

2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ )

Disiplin kerja merupakan segala sesuatu tanggung jawab ataupun peraturan yang harus di patuhi oleh setiap pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel disiplin kerja terdapat pengaruh langsung terhadap variabel kinerja. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ) meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspaan pegawai dan etika bekerja. Dapat dilihat indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah etika bekerja sehingga menjadi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $\eta_2$ ). Selain itu, kesadaran pegawai atas kedisiplinan merupan salah satu faktor dalam upaya peningkatan tingkat kinerja para pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Langda Aditia Wijaya, dan Nur Laily (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap variabel kinerja.

3. Pengaruh Pelatihan ( $\xi_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ )

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. dengan menyediakan pelatihan yang efektif, organisasi tidak hanya membantu pegawai menjadi lebih kompeten, tetapi juga menciptakan rasa

penghargaan dan kepercayaan diri. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel Pelatihan ( $\xi_1$ ) meliputi isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan, dan fasilitas pelatihan. Dapat dilihat indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah fasilitas pelatihan sehingga menjadi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $\eta_2$ ).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilmi, A.N (2023) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ )

Disiplin kerja yang tinggi adalah hal yang sangat dibutuhkan pada setiap instansi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar dapat mencapai target yang di inginkan sehingga menimbulkan kepuasan bagi karyawan dan juga atasan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel Disiplin Kerja ( $\xi_2$ ) meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspaan pegawai dan etika bekerja. Dapat dilihat indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah etika bekerja sehingga menjadi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $\eta_2$ ).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasmewahni, Cahyadi & Ramadhani (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $\eta_2$ )

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka terdapat pengaruh secara langsung kepuasan kerja

terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja terlebih dahulu. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) meliputi pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja. Dapat dilihat indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah rekan kerja sehingga menjadi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $\eta_2$ ).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saron Gabriel Wehantouw, Rita N. Taroreh, dan Yantje Uhing (2022) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap variabel kinerja.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini yaitu pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Metro. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan secara efektif dapat meningkatkan kompetensi pegawai, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Metro. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung bekerja lebih efektif dan produktif. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan aturan disiplin yang jelas, konsisten, dan didukung oleh pengawasan yang baik dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Pada Pengadilan Negeri Metro. Program pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan kompetensi pegawai tetapi juga memberikan rasa percaya diri dan kepuasan dalam bekerja. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada Pengadilan Negeri Metro. Pegawai yang disiplin cenderung

lebih puas dengan pekerjaannya karena dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan efisien. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Metro. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk bekerja secara maksimal.

##### Saran

Pelatihan pada Pengadilan Negeri Metro sebaiknya harus lebih diperhatikan untuk meningkatkan kualitas fasilitas pelatihan yang ada. Hal ini bisa dilakukan dengan cara menyediakan ruang pelatihan yang lebih nyaman, alat bantu pelatihan yang lebih modern, serta teknologi pelatihan yang mendukung seperti e-learning atau simulasi berbasis perangkat lunak. Dengan adanya fasilitas pelatihan yang lebih baik, diharapkan pegawai dapat memperoleh pembelajaran yang lebih efektif, sehingga berdampak positif pada kinerja. Diharapkan untuk Pengadilan Negeri Metro agar lebih fokus pada pengembangan etika kerja pegawai. Langkah-langkah yang bisa diambil meliputi penyelenggaraan pelatihan etika kerja secara berkala, serta menerapkan program mentoring atau *coaching* yang mengedepankan nilai-nilai etika yang baik. Dengan memperkuat pemahaman tentang etika kerja, perusahaan dapat membentuk pegawai yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan profesional dalam menjalankan tugas. Disarankan untuk Pengadilan Negeri Metro untuk perusahaan perlu memfasilitasi interaksi yang lebih baik antara pegawai melalui kegiatan yang meningkatkan kerjasama tim, seperti *team-building*, workshop, atau acara sosial. Selain itu, perusahaan juga harus terus mengupayakan adanya komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan pegawai mengenai kebijakan dan keputusan perusahaan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung kepuasan pegawai. Disarankan untuk Pengadilan Negeri Metro untuk

menerapkan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengetahui dampak dari pelatihan, disiplin kerja, dan tingkat kepuasan kerja terhadap hasil kerja pegawai. Harus selalu memberikan kepuasan kerja berupa promosi jabatan ataupun sekedar pujian kepada setiap pegawai agar mampu memacu dan berusaha dalam meningkatkan tingkat kinerja mereka.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Prahendra, A., et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya*. Sonpedia Publishing Indonesia. Jambi.
- Efrilia, V. A., & Syah, T. Y. R. (2022). Pengaruh Empowering Leadership, Training, Dan Work Engagement Terhadap Employee Performance Dimoderasi Oleh Role Of Ambiguity (Studi Pada Badan Kepegawaian Negara Pusat). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2583-2593.
- Bagis, F., Pratama, C.D., & Kahrismasyah, Y.A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus Institusi Pendidikan. *DERIVATIF : Jurnal Manajemen*, 13(2), 16-21
- Daga, R., & Hamu, M. H. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 510-512.
- Pawestri Muhammad Robi Nurwahyudi Zaenab Alboneh, W., Pawestri, W., Robi Nurwahyudi, M., Alboneh, Z., dan Widya Wiwaha, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta. In *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia Stie Wiya Wiwaha* (Vol. 2, Issue 2).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suwarto, S., Sugeng, S., & Oktavia, N. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara 7 (PTPN. 7) Di Bekri. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 3(3), 648-656.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.
- Fitrianingsih, & Helmy, I. (2022). Pengaruh Internal Locus Of Control Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel pemediasi Pemediasi (Studi Pada Guru Pns Di Mts Negeri 2 Kebumen). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 4(2), 297-316.