

## PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA SOLOK

Harry Suzana<sup>1</sup>, Yulasm<sup>2</sup>, Jhon Veri<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia  
Email: [harry.suzana@gmail.com](mailto:harry.suzana@gmail.com)

---

### Article History

Received: 08-08-2024

Revision: 07-09-2024

Accepted: 15-09-2024

Published: 21-09-2024

**Abstract.** This study aims to determine the effect of training and work commitment on employee performance with work discipline as an intervening variable at the Solok City Transportation Office. This study uses a quantitative approach. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis and path analysis, by distributing a questionnaire of 87 respondents to employees of the Solok City Transportation Office. The results of the study showed that there was a positive and significant effect of training on work discipline at the Solok City Transportation Agency. There was a positive and significant effect of work commitment on work discipline at the Solok City Transportation Agency. There was a positive and significant effect of training on employee performance at the Solok City Transportation Agency. There was a positive and significant effect of work commitment on employee performance at the Solok City Transportation Agency. There was a positive and significant effect of work discipline on employee performance at the Solok City Transportation Agency. Work discipline was able to mediate the effect of training on employee performance at the Solok City Transportation Agency. Work discipline was able to mediate the effect of work commitment on employee performance at the Solok City Transportation Agency.

**Keywords:** Training, Work Commitment, Work Discipline, Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kota Solok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur, dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 87 responden pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok. Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Solok. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Solok. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Solok.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

---

**How to Cite:** Suzana, H., Yulasm<sup>2</sup>, & Veri, J. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kota Solok. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 1971-1981. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1847>

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Dalam melaksanakan tugas seorang pegawai diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat bergantung dari kinerja pegawai itu sendiri.

Karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pembangunan secara efektif dan efisien. Menyadari pentingnya kinerja pegawai tersebut organisasi telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai sangat penting bagi berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pentingnya hasil kinerja pegawai adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi organisasi, peningkatan mutu hasil kerja oleh organisasi, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai pegawai. Kinerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinan merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan (Mangkunegara, 2019)

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Anam & Mukaffi, 2020). Dokumen Pelaporan Kinerja merupakan suatu dokumen evaluasi kinerja atau perjanjian kinerja Kepala Dinas Perhubungan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi. Sebagai bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada instansi pemerintah atas penggunaan anggaran, maka disusunlah Laporan Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja,

Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviuw atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Penilaian kinerja pelaksanaan program sesuai dengan tugas pokok dan fungsi instansi mengacu kepada rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Perhubungan Kota Solok Tahun 2021 – 2026. Untuk mengevaluasi pencapaian visi dan misi instansi, Dinas Perhubungan Kota Solok secara terus menerus melakukan evaluasi rutin yang kemudian diwujudkan dalam bentuk dokumen Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Perhubungan Tahun 2023.

Kondisi sumber daya alam di Kota Solok mencakup sub sektor tanaman pangan dan hortikultura, sub sektor perkebunan, sub sektor peternakan dan sub sektor perikanan. Adapun sumber daya alam yang ada yang banyak di kembangkan oleh masyarakat Kota Solok dari masing-masing sub sektor adalah: a. Padi sawah, untuk sub sektor tanaman pangan b. Atsiri, kopi, cengkeh, cacao, kunyit untuk sub sektor Jenis tanam perkebunan c. Ternak besar berupa sapi, kuda, kerbau dan yaitu kambing. Selain ternak besar, unggas juga banyak dibudidayakan masyarakat Kota Solok terutama jenis ayam buras, ayam pedaging, ayam petelur, itik dan puyuh. d. Ikan lele, ikan mas dan ikan Nila untuk sub sektor perikanan. Tugas Dinas Perhubungan Kota Solok adalah: 1. Dinas Perhubungan mempunyai tugas membantu Walikota untuk melaksanakan urusan Perhubungan yang menjadi kewenangan daerah. 2. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Perhubungan mempunyai fungsi sebagai berikut: a. Perumusan kebijakan teknis di bidang perhubungan; b. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang perhubungan; c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang perhubungan; d. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang perhubungan; dan e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait dengan tugas dan fungsinya. Perbandingan capaian kinerja sasaran tahun 2022 dan tahun 2023 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.** Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2022 dan Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2022			Tahun 2023		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1	Meningkatnya Kinerja Lalu Lintas	V/C	0.48	0.57	81.25%	0.47	0.50	93.62%
2	Meningkatnya Keselamatan Lalu Lintas	Rasio Kejadian Kecelakaan per 10000 keberangkatan	0.0070	0.0057	81.43%	0.0068	0.0079	116.18%
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Dishub	Nilai AKIP Dinas Perhubungan	B	B	100%	B	B	100%

Sumber: Lakip Dinas Perhubungan Kota Solok, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan sasaran strategis meningkatnya kinerja lalu lintas dapat diukur dengan indikator kinerja sebagai berikut: V/C rasio merupakan perbandingan antara volume kendaraan dan kapasitas jalan yang digunakan untuk menentukan tingkat pelayanan pada suatu jalan, semakin besar nilai V/C rasio, maka semakin buruk tingkat pelayanannya, begitu juga sebaliknya. Untuk Tahun 2023 target V/C rasio adalah sebesar 0,47 dan realisasinya sebesar 0,50 sehingga menghasilkan capaian kinerja sebesar 94%. Volume rata-rata yang didapatkan pada jalan Kota Solok yaitu 922,27 Smp/jam dan kapasitas rata-rata jalan Kota Solok didapatkan sebesar 1.844,54 smp/jam, sehingga didapat V/C rasio sebesar 0,50.

Ini terjadi karena disebabkan adanya kendaraan-kendaraan yang parkir pada bahu jalan yang bukan sebagai tempat parkir. Sehingga, hambatan samping yang berada di beberapa ruas jalan semakin tinggi dan menyebabkan meningkatnya V/C rasio. Selain itu, banyaknya kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Kota baik dengan skala Provinsi, Nasional, maupun Internasional, yang mengharuskan adanya pengalihan arus lalu lintas sehingga membuat arus lalu lintas pada ruas jalan tertentu menjadi meningkat. Namun, V/C rasio Kota Solok menurun dibandingkan tahun lalu sebesar 0,07 atau sebesar 14%. Ini menunjukkan bahwa kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan dapat mengurangi permasalahan lalu lintas yang dihadapi. Angka kecelakaan yang terjadi dibandingkan dengan target yang ditetapkan masih tinggi, hal ini dikarenakan belum adanya sosialisasi tentang keselamatan berlalu lintas di beberapa sekolah tingkat SMA di Kota Solok maupun terhadap masyarakat secara umum. Selain itu masih tingginya angka pelanggaran yang dilakukan masyarakat dalam berkendara. Kegiatan-kegiatan yang mengurangi pelanggaran tersebut belum bisa dilakukan secara efektif karena terdapat kegiatan-kegiatan lain yang menjadi fokus utama dan kurangnya anggaran yang tersedia, oleh karena itu angka kecelakaan lalu lintas meningkat dibandingkan tahun lalu.

Perbandingan jangka menengah Pada tahun 2023, V/C rasio Kota Solok didapatkan sebesar 0,50 dengan tingkat pelayanan A. Untuk target V/C rasio di tahun 2026 ini adalah sebesar 0,46, persentase penurunan yang diperlukan untuk tercapai target di tahun 2026 adalah sebesar 91.30 %. Namun, V/C rasio Kota Solok Tahun ini menurun dibandingkan tahun lalu sebesar 0,07 atau sebesar 14%. Ini menunjukkan bahwa kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan dapat mengurangi permasalahan lalu lintas yang dihadapi. Sedangkan untuk rasio kejadian kecelakaan transportasi per 10000 keberangkatan, pada tahun ini didapatkan rasio sebesar 0,0079 dengan target rasio kejadian kecelakaan transportasi per 10000 keberangkatan pada tahun 2026 adalah sebesar 0,0062, persentase penurunan yang diperlukan untuk tercapai target di tahun 2026 adalah sebesar 78.48 %. Hal ini tentunya berkaitan dengan kinerja pegawai yang

belum maksimal. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai belum optimal, disenyalir disebabkan oleh pelatihan, komitmen kerja melalui disiplin kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Menurut (Suriani, 2018) pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan. Ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi, keberhasilan manajerial dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hartono & Mauli (2020) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen kerja. Menurut Handoko (2018) komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen kerja. Menurut dia, komitmen kerjaonal merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen kerja merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen kerja adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Septiani et al., (2022) hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Suriani, (2018) disiplin kerja sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas isesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa imempertanggung ijawabkan ihasil ipekerjaan iitu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey & Ruliyanto (2024) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komitmen kerja

terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kota Solok.

## **METODE**

Penelitian ini memiliki tujuan dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Solok. Metode survei digunakan dengan alat kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis statistik kuantitatif untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat melalui variabel intervening. Sampel penelitian ini adalah 87 responden pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varians PLS. Hipotesis penelitian ini yaitu:

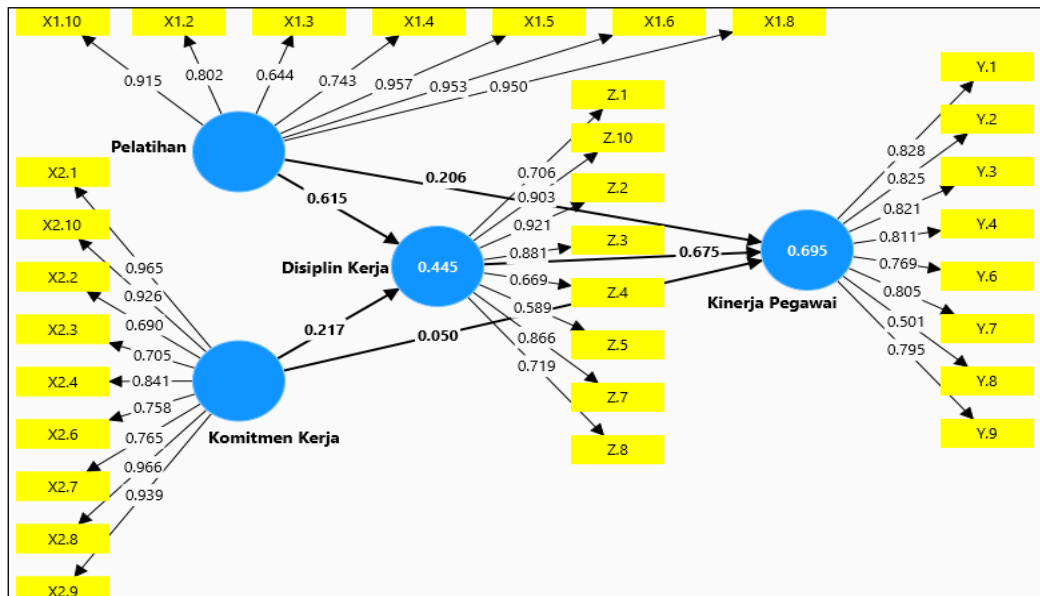
- H1: Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kota Solok
- H2: Diduga komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kota Solok
- H3: Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok
- H4: Diduga komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok
- H5: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Solok
- H6: Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kota Solok
- H7: Diduga komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kota Solok

## **HASIL DAN DISKUSI**

### **Pengujian Inner Model (*Structural Model*)**

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen

dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS 4*.



Gambar 1. *Structural model inner*

Penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

Tabel 2. *Evaluasi Nilai R-Square*

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Kinerja pegawai	0,695	0,683
Disiplin kerja	0,445	0,432

Sumber: Hasil Uji R Square, 2024

Pada tabel 2 terlihat nilai *R-Square* untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0,695 atau sebesar 69,5% yang menggambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk pelatihan, komitmen kerja, dan disiplin kerja atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk pelatihan, komitmen kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara disiplin kerja sebesar 0,445 atau sebesar 44,5% menunjukkan besarnya pengaruh sumbangan yang diberikan oleh pelatihan dan komitmen kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi disiplin kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

### Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

*Direct effects* untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis.  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak jika t-statistik  $> 2,01$  dan p-value  $< 0,05$  dan  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak jika t-statistik  $< 2,01$  dan p-value  $> 0,05$ . Berikut nilai *Path Coefficient* hasil uji menggunakan *smartPLS 4* :

**Table 3.** Result for path coefficient

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Pelatihan -> Kinerja pegawai	0,206	9,395	0,000	Hipotesis Diterima
Pelatihan -> disiplin kerja	0,615	10,164	0,000	Hipotesis Diterima
Disiplin kerja -> Kinerja pegawai	0,675	14,433	0,000	Hipotesis Diterima
Komitmen kerja -> Kinerja pegawai	0,050	2,871	0,004	Hipotesis Diterima
Komitmen kerja -> disiplin kerja	0,217	2,799	0,005	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji Path Coefficient, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS 4* pada tabel terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk.

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 3 terlihat nilai original sample 0,615 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan terhadap disiplin kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $10,164 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kota Solok.

### Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 3 terlihat nilai original sample 0,217 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara komitmen kerja terhadap disiplin kerja adalah positif. Nilai p-value 0,005 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,005 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $2,799 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kota Solok.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel 3 terlihat nilai original sample 0,206 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $9,395 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Solok.

### **Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel 3 terlihat nilai original sample 0,050 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara komitmen kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,004 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,004 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $2,871 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Solok.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel 3 terlihat nilai original sample 0,675 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $14,433 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Solok.

### **Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

*Indirect Effect* untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening yang diolah menggunakan *SmartPLS 4.0*. Dalam pengujian hipotesis untuk pengaruh tidak langsung dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis.  $H_a$  diterima

$H_0$  ditolak jika t-statistik  $> 2,01$  dan p-value  $< 0,05$  dan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak jika t-statistik  $< 2,01$  dan p-value  $> 0,05$ .

**Table 4.** *Spesific indirect effect*

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Pelatihan -> Disiplin kerja -> Kinerja pegawai	0,415	8,917	0,000	Hipotesis Diterima
Komitmen kerja -> Disiplin kerja -> Kinerja pegawai	0,146	2,646	0,008	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji *Spesific Indirect Effect*, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* 4 pada tabel terlihat hasil pengujian hipotesis *Spesific Indirect Effect* yang merupakan pengaruh langsung konstruk pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja dan pengaruh konstruk komitmen kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

#### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja**

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,415 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $8,917 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima. Artinya disiplin kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja**

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,146 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara komitmen kerja terhadap Kinerja pegawai melalui disiplin kerja adalah positif. Nilai p-value 0,008 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,008 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $2,646 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_7$  diterima. Artinya disiplin kerja mampu memediasi pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut.

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kota Solok.

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kota Solok.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Solok.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Solok.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Solok.
- Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Solok.
- Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Solok

## REFERENSI

- Anam, S., & Mukaffi, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Solutions*, 11, 1–6.
- Handoko, T. H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hartono, T., & Mauli, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 7(1), 220–237.
- Jeffrey, I., & Ruliyanto. (2024). The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics). *International Journal of Business and Management Invention ISSN*, 6(7), 77–86.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Septiani, M., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(2), 98–105.
- Suriani, L. (2018). *Kinerja Karyawan Di Pt . Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado Effect Of Compensation , Work Discipline And Work Ethics On Employee Performance In Pt . Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado*. 6(4), 2188–2197.