



PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PROGRAM PELATIHAN DAN ETOS KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI LEMBAGA PERKREDITAN DESA SE-KECAMATAN BULELENG

Luh Kartika Ningsih¹ Kadek Dian Wahyuni²

Abstract

Keywords:

Training Program;
Work Ethic;
Employee Performance;
Work Discipline

In this study, it is intended to analyze skills development related to the role of training programs and the ethos mediated by work discipline. The author conducted a study at Village Credit Institutions in Buleleng District. The population in the study was 100 people by taking a sample of 80 LPD employees, randomly (proportional random sampling) and using the slovin formula. The measurement tool used is SEM-PLS. the analysis examines the outer model and the structural model (inner model). then testing the hypothesis along with the mediating effect. The results showed that there were 7 relationships studied, namely the effect of training programs on work discipline ($0.764 < 1.96$), work ethic with values ($7.996 > 1.96$) meaning, there was an influence with work discipline, there was an influence of training programs on employee performance ($11.854 > 1.96$), work ethic influences employee performance ($2.158 > 1.96$), there is a significant relationship between work discipline and employee performance ($2.357 > 1.96$), work discipline is unable to mediate training programs and employee performance ($0.733 > 1.96$), work discipline variables can fully mediate between work ethic and employee performance ($2.131 > 1.96$).

Kata Kunci:

Program Pelatihan;
Etos Kerja;
Kinerja Pegawai;
Disiplin Kerja

Abstrak

Dalam penelitian ini bermaksud untuk menganalisis terkait dengan pengembangan keterampilan dengan peranan program pelatihan serta etos yang dimediasi disiplin kerja. Penulis melakukan pengkajian di Lembaga Pengkreditan Desa se-Kecamatan Buleleng. Populasi dalam penelitian yakni sebanyak 100 orang dengan mengambil jumlah sampel 80 pegawai LPD, secara acak (proportional random sampling) serta menggunakan formula slovin. Alat pengukuran yang digunakan adalah SEM-PLS. analisis tersebut menguji model bagian luar (outer model) dan struktural model (inner model). selanjutnya pengujian hipotesis beserta efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya 7 hubungan yang diteliti yaitu pengaruh program pelatihan terhadap disiplin kerja ($0.764 < 1,96$), etos kerja dengan nilai ($7.996 > 1,96$) maknanya, terdapat pengaruh dengan disiplin kerja, terdapat pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai ($11.854 > 1,96$), etos kerja berpengaruh pada kinerja pegawai ($2.158 > 1,96$), adanya hubungan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai ($2.357 > 1,96$), disiplin kerja tidak mampu memediasi program pelatihan dan kinerja pegawai ($0.733 > 1,96$), variabel disiplin kerja dapat memediasi secara penuh antara etos kerja terhadap kinerja pegawai ($2.131 > 1,96$).

Koresponding:

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi,
Satya Dharma, Bali, Indonesia
Email:
luhkartikaningsih@gmail.com

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan tempat untuk peningkatan potensi SDM/ tenaga kerja yang dapat menjadikan peranan untuk membantu keberhasilan serta menciptakan kesuksesan dalam perkembangan sektor perekonomian. Oleh karena itu, organisasi harus dapat memastikan bahwa Pegawai Lembaga Perkreditan Desa (LPD) mampu memenangkan persaingan, meningkatkan kinerja, dan memiliki keterampilan dalam menjalankan usaha secara berkelanjutan. Dengan memiliki kinerja pegawai yang berkualitas tentunya akan memberikan hasil kinerja yang optimal sesuai yang diharapkan perusahaan (Suciani et al., 2020). Kinerja pegawai yang terlatih dan terampil akan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan serta dapat mewujudkan tujuan perusahaan, sedangkan jika pegawai yang tidak terlatih dan terampil tentu akan mempengaruhi perkembangan perusahaan (Anggereni, 2018). Selain harus memiliki kinerja yang berkompeten pegawai juga diharapkan memiliki sikap yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan, serta komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pegawai yang menunjukkan etos kerja tentunya akan saling berkaitan dengan disiplin kerja yang tinggi yakni, ketaatan dalam organisasi serta kesediaan secara ikhlas dalam mematuhi norma-norma yang berlaku (Zebua et al., 2021a).

Pemerintah Kabupaten Buleleng mengatakan penting untuk terus melakukan pembinaan melalui program pelatihan untuk menjadikan kinerja pegawai LPD yang berkompeten. Berikut penulis tampilkan data peserta program pelatihan.

Tabel 1.
Jumlah Peserta Program Pelatihan LPD se-Kecamatan Buleleng

No.	Jenis Pelatihan	Jumlah LPD hadir	Jumlah LPD tidak hadir	Waktu
1	Musyawarah Daerah (Muda) V Badan Kerja Sama Lembaga Pengkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng	38	42	2012
2	Pelatihan Standarisasi Propesi Kepala LPD SE Bali, Angkatan ke XIV Denpasar	30	50	2014
3	Pelatihan pengurus LPD Se Kabupaten Buleleng	45	35	2015
4	Pelatihan Analisa Kredit untuk Para Pemucuk LPD dan Bagian Kredit LPD di Kabupaten. Buleleng	60	20	2018
5	Bimbingan Teknisi Evaluasi Kinerja Lembaga Pengkreditan Desa	50	30	2021

Sumber: LPD se-Kecamatan Buleleng, 2021

Dari tabel 1 terlihat bahwa keinginan pegawai yang mengikuti program pelatihan setiap tahunnya masih kurang maksimal, hal tersebut akan menjadi ancaman bagi organisasi dan perusahaan dalam memenuhi standar yang ditentukan. Selain kurangnya minat pegawai dalam menghadiri program pelatihan, tingkat absensi pegawai LPD se-Kecamatan Buleleng juga masih kurang maksimal. bisa dilihat dalam tabel yang disajikan selama kurun waktu 5 (lima) tahun dari 2017 s/d 2021 yaitu:

Tabel 2.
Data Absensi Pegawai LPD se-Kecamatan Buleleng Periode 2017-2021

No.	Nama LPD	Jumlah Pegawai	Persentase Kehadiran				
			2017	2018	2019	2020	2021
1	Alapsari	3	68,90%	70,80%	61,30%	65,50%	74,50%
2	Alasangker	7	55,50%	67,50%	70,25%	60,00%	85,50%
3	Banyuasri	6	87,20%	78,00%	73,65%	73,50%	73,25%
4	Banyuning	16	56,65%	76,50%	62,90%	51,90%	69,95%
5	Kalibukbuk	12	48,80%	68,95%	57,96%	50,45%	67,65%
6	Nagasepeha	5	45,25%	65,75%	64,75%	69,78%	77,15%
7	Pemaron	11	66,72%	46,87%	45,22%	64,34%	73,28%
8	Penglatan	14	88,70%	59,40%	87,90%	68,50%	88,90%
9	Petandakan	5	67,76%	77,15%	66,50%	75,60%	55,87%
10	Sari Mekar	4	88,72%	69,86%	67,06%	63,65%	74,88%
11	Tukad Mungga	17	78,76%	59,24%	78,56%	67,65%	76,67%

Sumber: LPD se-Kecamatan Buleleng, 2021

Tabel 2 menunjukkan belum stabilnya persentase absensi kehadiran pegawai dari tahun 2017-2021, tingkat standar absensi perusahaan yaitu 70 % angka tersebut merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan Lembaga Pengkreditan Desa, jika nilai absensi mencapai persentase 45% hal tersebut perlu untuk dikordinasikan kepada pegawai. bisa dilihat tingkat persentase terendah terletak pada angka 45,22% pada tahun 2019 di Lembaga Pengkreditan Desa Pemaron. Hal ini tentunya akan memberikan pengaruh buruk bagi perkembangan perusahaan maupun pegawai itu sendiri yang belum mencapai hasil maksimal dalam bekerja. Berdasarkan hasil pemaparan tersebut, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa perlu menganalisis beserta ingin mengetahui pengaruh antar variabel tentang program pelatihan, etos kerjanya yang berkaitan pada disiplin pegawai sehingga meningkatkan pencapaian kinerja. Kinerja pegawai merupakan suatu proses atau keluaran (outcomes) untuk menghasilkan suatu prestasi kerja sehingga dapat memberikan kemajuan organisasi/instansi (Fattah, 2017). menurut Wahyudi1, (2021) mendefinisikan bahwa kinerja berarti berhubungan dengan perilaku seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan secara integritas. Sedangkan menurut Suryani & Basyir, (2020) menyatakan kinerja pegawai bukan saja dilihat dari output, tetapi juga dinilai dari kekonsistenan terhadap nilai-nilai organisasi yang terkandung dalam organisasi.

Program Pelatihan Pegawai merupakan bagian dari upaya terencana untuk memfasilitasi pembelajaran, pencarian, dan transfer perilaku kerja yang dibutuhkan oleh jabatan atau pekerja (Suciani et al., 2020). menurut Sulaefi (2017) menyatakan bahwa program pelatihan lebih menitik bertakan dalam meningkatkan prestasi kerja yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan W. Wahyudi1, (2021) menyatakan program pelatihan merupakan serangkaian kegiatan untuk memperbaiki kinerja, pengembangan sumber daya manusia dan memberi pengalaman secara langsung dalam melaksanakan tugasnya.

Etos kerja adalah suatu sikap yang lahir dari kemauan dan kesadaran seseorang, dengan berlandaskan nilai budaya kerjanya (Yulistiono, 2021). Menurut Sitorus (202) menyatakan pegawai memiliki etos kerja dapat dilihat dari tujuan hidup dan sikap positif kerja sebagai pendorong untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Sedangkan menurut (Endrianto, 2021) etos kerja merupakan kebiasaan yang idealisme dalam diri seseorang dalam membantu mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan kualitas kerja seseorang.

Kedisiplinan adalah sikap yang menunjukkan sifat kesadaran serta patuh terhadap arahan atasan dalam menaati peraturan yang dibuat management rights. (Sulaefi, 2017). Menurut Maharani & Effendy (2021) mengatakan disiplin ialah tindakan pegawai yang dikaitkan dengan kegiatan dalam menghasilkan sesuatu yang baik. Sedangkan pendapat Febrianti & Wati (2020) disiplin kerja atau kebiasaan dalam bekerja merupakan pola perilaku seseorang dengan menunjukkan kekonsistenan terhadap batas waktu kerja.

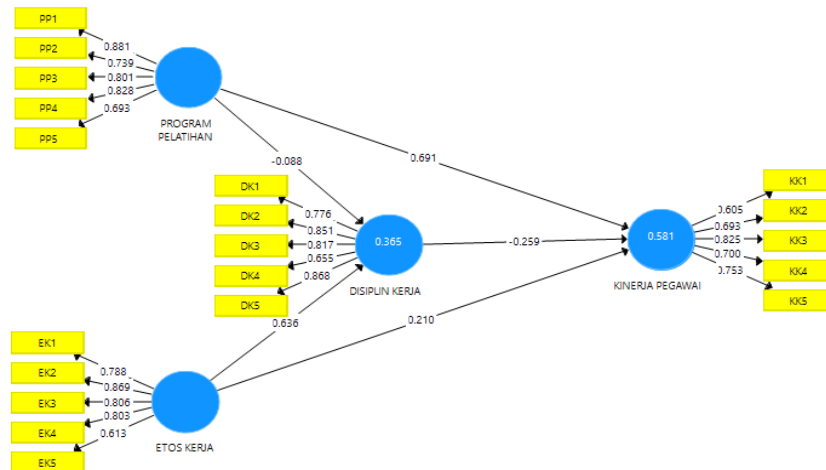
METODE PENELITIAN

Dalam menyempurnakan hasil riset penelitian, penulis mengambil metode kuantitatif Pengambilan Sampel sebanyak 80 orang pegawai di LPD dengan teknik *proportional random sampling*. agar dapat menggali permasalahan lebih intensif penganalisis melakukan *observasi* ke lapangan dengan memberikan kuesioner. Berikutnya, melakukan pengolahan hasil kuesioner dari indikator masing-masing variabel, memakai program analisis *structural equation model* yang berbasis *partial least square* (SEM-PLS). Pada *software* Smart-PLS ada 2 metode evaluasi model, yakni pengukuran *measurement model assessment (outer loading)* dan pengujian *structural model assessment (inner model)*. Outer model bisa diukur dengan melihat *convergent*, diskriminan dan reliabilitas. kemudian dalam pengevaluasi pada *inner model* dapat mencocokkan hasil *R square*, relevansi prediktif Stone-Geisser, beserta pengujian hipotesis dengan standar nilai lebih besar dari 1.96 serta taraf signifikansi kurang dari 0.05. setelah itu, melakukan pengujian *interveing* (Ghozali 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berlandaskan pada pengamatan tersebut terdapat 2 jenis variabel independen (eksogen) yakni pelatihan, etos kerja dan dependen (endogen), yaitu kinerja pegawai, disiplin kerja sebagai intervening. Masing-masing variabel diukur dengan 5 indikator.

Latan & Ghozali (2011) menjelaskan dalam mengevaluasi model reflektif dapat melakukan uji validitas konvergen dan reliabilitas, untuk menguji kecocokan *convergent*, bisa dilihat dari hasil *outer loading* dan *average variance extracted* (AVE) dengan kriteria > 0.70 , jika nilai faktor *loading* 0,50-0,60 maka dinyatakan cukup, standar AVE adalah > 0.50 baik untuk *confirmatory* maupun *exploratory*. Saat mengukur indikator yang reliabilitas, perlu melihat skor dari *Cronbach Alpha*, yaitu lebih besar dari 0,60 dan *Composite Reability Rule of thumb* dikatakan reliabel jika nilai minimal diatas 0,70. berikut peneliti menampilkan hasil pengukuran validitas konvergen dan reliabilitas:



Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.3.9 (2021)

Gambar 1.
Hasil pengukuran *outer loading*

Penjelasan diatas menunjukkan hasil *outer loading* lebih dari 0,50 sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa masing-masing indikator dalam penelitian tersebut terbukti valid. Setelah itu, berikut hasil pengukuran *reliability* dan *validity*.

Tabel 3.
Hasil pengukuran *Cronbach Alpha*, *Composite Reliability* dan *AVE*

	<i>Cornbach Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite reliability</i>	<i>AVE</i>
Disiplin Kerja	0.855	0.875	0.896	0.635
Etos Kerja	0.835	0.833	0.885	0.610
Kinerja Pegawai	0.772	0.803	0.841	0.517
Program Pelatihan	0.849	0.853	0.893	0.626

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.3.9 (2021)

Dari hasil AVE ini, maka semua latent variabel telah mencukupi syarat dari *rule of thumb* yang ditentukan, yaitu sebesar 0,50. nilai *Composite Reability* lebih besar dari 0,70 serta skor *Cronbach Alpha* > 0,60. Bisa disimpulkan pada konstruk penelitian ini dapat dikatan reliabel. Untuk mengevaluasi model struktural penelitian ini, dilakukan beberapa pengujian yaitu *R square*, *prediction relevance (Q square)*, dan *bootrapping* (Ghozali 2014). berikut Dari hasil pengukuran model struktural:

Tabel 4.
Pengukuran *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Disiplin Kerja	0.365	0.348
Kinerja Pegawai	0.581	0.564

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.3.9 (2021)

Chin (1998) menyatakan *R square* dengan standar angka 0.67, 0.33 dan 0.19 secara berurutan menyatakan suatu konstruk kuat, *moderate* dan rendah, dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki nilai *R-Square moderate*. Berdasarkan hasil pengukuran menunjukkan perhitungan *R-square* disiplin kerja berjumlah 0,365, dengan menyatakan kemampuan aspek program pelatihan beserta etos kerja

Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Program Pelatihan dan Etos Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Buleleng, Luh Kartika Ningsih dan Kadek Dian Wahyuni

kerja bisa mendeskripsikan variabel disiplin kerja sebesar 36,5%, Serta pengukuran *R-square* kinerja pegawai sebanyak 0,581, dapat dibuktikan dengan hasil kemampuan variabel program pelatihan serta etos kerja kerja bisa menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 58,1%. Menurut Slamet & Aglis (2020) dalam melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu melihat standar nilai t-statistik, yaitu lebih besar dari 1,96 berserta tingkat taraf signifikan $< 0,05$. Adapun hasil uji hipotesis penelitian yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.
Path Koefesien

	Original Sample	Sample Mean	Std. Deviasion	T Statistic	P Values
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	-0.259	-0.261	0.102	2.533	0.012
Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja	0.636	0.643	0.087	7.291	0.000
Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0.210	0,217	0.097	2.166	0.031
Program Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja	-0.088	-0.095	0.115	0.765	0.445
Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	0.691	0.695	0.058	11.813	0.000

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.3.9 (2021)

Bisa disimpulkan dari hasil diatas terdapat empat hubungan berpengaruh positif dan signifikan, serta terdapat pengaruh negatif antara program pelatihan terhadap disiplin kerja yang dibuktyikan dari skor T statistik 0.765 dimana kurang dari 1.96 dengan p-value > 0.05 . Pengukuran uji sobel yakni untuk mengetahui apakah suatu variabel dapat memediasi dengan penuh atau lemah secara tidak langsung (Ghozali, 2011). Penulis tampilkan hasil uji intervening sebagai berikut:

Tabel 6.
Specific Indirect Effects

	Orginal Sampel	Sample Mean	Std. Deviation	T Statistic	P Values
Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja	0.023	0.022	0.032	0.720	0.472
Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja	-0.165	-0.168	0.072	2.277	0.023

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.3.9 (2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6 menunjukkan skor t-statistik 0.733, yakni serta p values 0.464 dari hasil tersebut belum memenuhi standar nilai t tabel yang telah ditentukan. Maknanya disiplin sebagai variabel intervening memperlemah hubungan program pelatihan dengan kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan hipotesis keenam ditolak. Sedangkan asumsi 7 dinyatakan terbukti berpengaruh positif dan signifikan, bahwa disiplin kerja mampu memediasi secara penuh atau memperkuat variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai dengan melihat hasil pengukuran sobel dengan nilai t-statistik sebesar 2.131 beserta tingkat alfa ($0.034 < 0.05$).

Dari penelitian di atas bahwa Program Pelatihan dengan memberikan skor parameter koefisien -0.084 dan t-statistik ($0.764 < 1.96$) yang bermakna berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja. Dengan hasil ini bisa ditetapkan hipotesis 1 ditolak. Tidak signifikannya pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja bisa dijelaskan, yang mana program pelatihan lebih berfokus untuk memperbaiki perporma serta dapat mengembangkan keahlian, interpretasi, beserta pengalaman bagi anggota tenaga kerja. Oleh karena itu, dengan dilakukannya pelatihan akan memberikan dampak positif bagi karyawan untuk lebih meningkatkan penguasaan dalam bidang-bidang tertentu. Sedangkan disiplin kerja dapat diartikan sebagai tindakan seseorang seseorang dalam mematuhi segala aturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Jadi kesimpulannya seseorang yang terus mengikuti program pelatihan tidak akan berpengaruh terhadap kedisiplinan para pegawai di LPD se-Buleleng. Sementara penelitian memiliki pertentangan pada pengkaji teori sebelumnya yang mengatakan hubungan pelatihan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, sedangkan pemikiran menurut (Mazidah, 2018) yang membuktikan bahwa program training (pelatihan) berpengaruh negatif dengan disiplin kerja dan hasil teori didukung oleh pendapat (Lidia, 2020).

Kepribadian merupakan sikap moral yang ada dalam diri manusia guna memperbaiki kualitas hidup seseorang. Hal tersebut bisa dijelaskan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan mendapatkan hasil sebanyak 0.636 untuk original sampelnya beserta skor t-hitung sejumlah $7.996 > \text{nilai } 1.96$ sementara tingkat alfa kurang 0.05, yakni 0.000. Berdasarkan pemaparan penjelasan diatas menunjukkan maka asumsi 2 diterima, artinya etos kerja memberikan pengaruh positif dan relevan pada kedisiplinan kerja, pandangan hidup, yakni sikap antusiasme dengan bersumber dari diri seseorang atau dapat dikatan jika Pegawai mampu menunjukkan etos kerja yang baik, seperti serius bekerja, bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh dalam bekerja tentunya akan memberikan dampak pada kuantitas kerjanya. etos kerja sering dikaitkan dengan disiplin kerja yang mana sifat dan sikap yang sudah tumbuh dalam diri seseorang akan lebih bisa mengontrol tindakan dalam artian dapat bekerja secara tulus serta menaati segala bentuk peraturan yang berlaku dan bertanggung jawab atas pelanggaran yang dibuat karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan hasil teori tersebut selaras dengan penelitian terdahulu menurut (Setiawan et al., 2021) yang menyatakan etos kerja memberikan dampak positif pada disiplin kerja. Seseorang yang dapat menumbuhkan etos kerja serta dapat menerapkannya di lingkungan kerjanya nantinya akan berakibat pada semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga disiplin kerjanya bakal meningkat. Hasil teori tersebut diperkuat pendapat dari (Dian Hirna, Imran Agus, 2018), (Muslimat & Wahid, 2021) dan (Maharani & Effendy, 2021).

Mengenai hasil uji hipotesis pada tabel diatas dapat dikatakan Program Pelatihan (PP) mempunyai hasil r hitung sebesar 11.854 serta angka distribusi tingkat *signifinance* 5%. Berlandaskan uraian diatas bisa dikatakan bahwa hipotesis 3 terbukti. Program pelatihan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya telah dilaksanakannya *program training* oleh LPD dengan harapan dapat menunjang kinerja karyawan dalam proses pembekalan ilmu pengetahuan dengan adanya pelaksanaan program pelatihan yang optimal akan sanggup meningkatkan profesionalisme serta memaksimalkan hasil kualitas kinerja pegawai. Maka dari itu *output* yang

dihasilkan juga akan lebih baik untuk mewujudkan perkembangan perusahaan. Pendapat tersebut didukung oleh (Setiawan et al., 2021) yang memastikan hubungan program pelatihan berefek positif dengan kinerja pegawai, pembelajaran merupakan cara yang paling efektif dalam memperbaiki kinerja pegawai. seseorang yang mengikuti pelatihan tentunya akan memberikan nilai tambah bagi peserta untuk lebih mengetahui dalam mengelola organisasi yang baik dan memberikan evaluasi terhadap karyawan tersebut. Teori tersebut sesuai dengan pendapat (Kosdianti & Sunardi, 2021), (Pricilla, Lidya, 2019) dan (Herawati & Madyatama, 2021).

Usaha dalam mengoptimalkan kerja yaitu bekerja berdasarkan moral, jika seseorang sudah menerapkan prinsip tersebut maka nantinya proses yang didapatkan menjadi lebih baik. Menurut pengujian hipotesis menunjukkan terjadi pengaruh yang positif serta signifikan, yakni antara variabel etos kerja dengan disiplin kerja yang dijelaskan dari nilai uji-t dengan skor $2,158 > 1,96$ serta tingkat signifikansi $0.031 < 0.05$. bersumber pada pemaparan di atas, bisa dijelaskan jika etos kerja telah diterapkan oleh pegawai LPD se-Kecamatan Buleleng. Memiliki karakter yang kuat tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kuantitas kerjanya. Seseorang yang menegakkan etos kerja akan terlihat dari hasil kerjanya yang diselesaikan dengan penuh semangat, hal tersebut tentunya akan memberikan dorongan dalam dirinya untuk memberikan hasil yang maksimal bagi kemajuan organisasi atau lembaga/instansi. Dari hasil tersebut sesuai dengan penelitian (Mamminanga, 2019) dengan diyakini etos kerja berdampak pada performa serta penelitian ini didukung oleh dari beberapa pendapat (Ichsan et al., 2020), (Endrianto, 2021), dan (Kustini, 2020). berdasarkan teori tersebut dapat dikatakan pengimplementasikan etos dalam bekerja sangatlah penting untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Pengontrolan diri merupakan cara yang penting untuk diterapkan. Disiplin adalah suatu proses pembentukan sikap seseorang dalam melakukan suatu tindakan dengan ditandai bahwa pegawai mampu mengikuti segala bentuk norma dan peraturan yang telah dibuat perusahaan. Melalui disiplin kerja yang baik pemimpin juga mampu memberi dorongan dalam upaya peningkatan kuantitas kerja hingga dapat menciptakan kesuksesan organisasi. Hasil asumsi kelima menyatakan terdapat pengaruh dari variabel disiplin kerja dengan dibuktikan hasil perhitungan skor koefisien parameter 0.259 dan t hitung 2.357 serta tingkat kesalahan sebesar 0.012 dari perhitungan nilai tersebut telah sesuai dengan standar > 1.96 dan mengambil signifikansi 5% berarti adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Teori tersebut dikuatkan oleh (Husain, 2019) yang membuktikan jika kedisiplinan dalam bekerja dapat ditingkatkan lagi maka akan memperoleh kinerja yang optimal sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, dari uraian diatas bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta kajian didukung dengan (Ichsan et al., 2020)(Kusumah, 2020).

Berdasarkan hasil pengujian sobel memperoleh nilai t-tabel 0.733 hal ini berarti lebih kecil dari 1.96 nilai signifikansi menunjukkan poin 0.464 dengan taraf kesalahan 5% atau 0.05, kesimpulannya hipotesis 6 tidak terbukti. Disiplin merupakan sifat mendasar yang tumbuh dalam diri manusia tanpa adanya paksaan, dengan berpedoman pada prinsip tersebut para karyawan akan lebih menghargai waktu dan menaati tata tertib yang berlaku. Sehingga, dapat dikatakan jika pegawai di LPD memiliki sikap disiplin yang baik, maka hal tersebut tidak akan memberikan pengaruh buruk terhadap keterampilan kerjanya ataupun produktivitas kinerja pegawai melalui peran disiplin kerja. Kajian teori tersebut diperkuat oleh (F, 2019) yang membuktikan bahwa bahwa disiplin kerja bukan variabel intervening antara pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan, hasil yang sama dikuatkan oleh pendapat (Mazidah, 2018).

Menurut pengujian *intervening* menghasilkan bobot nilai koefisien berjumlah -0.174 dengan skor t- statistik 2.131 serta nilai *p-value* $0.034 < 0.05$. hasil tersebut menandakan asumsi ketujuh terbukti berpengaruh positif dan signifikan artinya, disiplin kerja dapat menjadi variabel mediasi

terhadap etos kerja dan kinerja pegawai. Kedisiplinan dalam bekerja biasanya mengarah ke sifat jujur dan bekerja keras dalam membangun suatu organisasi. Terbentuknya disiplin kerja maka etos kerja akan tumbuh dari dalam dirinya. Sebagai sumber daya manusia yang berlandaskan kerja keras tentunya akan menjadi pendorong yang kuat dalam membentuk keunggulan kemampuan bekerja. Apabila pegawai di LPD menerapkan disiplin kerja tentunya akan memberikan dampak positif bagi dirinya beserta memberikan kontribusi pada keberhasilan instansi. Demikian dapat disimpulkan kajian teori tersebut selaras oleh (Novani Rizqi Ardiantono¹, Survival², 2021) yang membuktikan bahwa etos kerja dan kinerja pegawai dapat diperkuat oleh variabel disiplin kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai memiliki peranan penting untuk pencapaian keberhasilan tujuan organisasi. Untuk mendapatkan performa yang kompetitif, generatif dan inovatif perlunya pengelolaan dan pengevaluasi sumber daya manusia, sehingga nantinya akan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Dapat dilihat pada penelitian ini bahwa LPD Kecamatan Buleleng memberikan pengimplementasikan program pelatihan dengan tujuan untuk mengembangkan keahlian, pengetahuan dan sikap. Oleh karena itu, tidak mengherankan bila kinerja pegawai berkualitas tinggi diharapkan memberikan keberhasilan operasional organisasi menuju era modern yang penuh tantangan.

Telah selesainya hasil riset penelitian diatas, dapat saya ucapkan terimakasih atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk dapat menyelesaikan artikel ini dengan harapan dapat memeberikan wawasan serta sebagai bentuk apresiasi dari penulis maupun lembaga. Pengkajian berikutnya seharusnya mampu mengusulkan kontribusi atau penambahan variabel terkait dengan aspek dan teori lain sehingga dapat diteliti untuk pengembangan teori.

REFERENSI

- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336
- Dian Hirma, Imran Agus, R. S. R. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dosen dan Karyawan Universitas XX di Kota Padang. *Menara Ekonomi*, IV(1), 111–124.
- Endrianto, T. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. *Jurnal Studia Administrasi*, 3(1), 46–57.
- F, Y. A. (2019). Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Kusuma Kencana Wedding Organizer Universitas Islam Indonesia).
- Febrianti, W., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Artha Retailindo. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 82–93.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Elmatara.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Herawati, H., & Madyatama, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Sahabat Mitra Sejatcabang Rimbo Bujangkabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Husain, B. A. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 1–15.

- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Dharma Agung*, 28(2), 187.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150.
- Kusumah, D. H. (2020). Kinerja Karyawan : Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Karyawan Pt . Ik Precision Indonesia Cikarang Bekasi). *JURNAL PELITA ILMU Vol. 14 No. 2, Oktober 2020*, 7(4), 1–7..
- Maharani, S., & Effendy, A. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 1.
- Mamminanga, I. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1(1), 11–21.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- Novani Rizqi Ardiantono1, Survival2, A. (2021). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Peran Kedisiplinan Sebagai Variabel Mediasi. *Socialvetenskaplig Tidskrift*, 1–7.
- Pricilla, Lidya. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2), 10.
- Satrya Yudha Arrizky, Wasis Budiarto, I. P. (2021). Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(11), 1651–1663.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195.
- Suciani, N. P. M., Landra, N., & Widiadnya, I. B. M. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Seminyak Kuta Badung. *Values*, 1(3), 182–188.
- Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).
- Suryani, T., & Basyir, M. (2020). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten gayo lues 1*. *Universitas Syiah Kuala*, 1(1), 35–45.
- Sitorus Tua, Maruli Raja. 2020. Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Media Pustaka.
- W. Wahyudi1. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja*. 4, 6.
- Zebua, A. S., Terbuka, U., Karya, B. C., & Ruang, P. (2021a). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli. 2(3), 239–245.