

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember yang belum mencapai target yang ditetapkan, ditandai dengan kurangnya disiplin kerja dan rendahnya efisiensi dalam penyelesaian tugas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Studi ini melibatkan 56 responden dan data dikumpulkan melalui kuesioner, dan analisis dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan program WarpPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (koefisien 0,530) dan kinerja pegawai (koefisien 0,599). Kompetensi pegawai juga memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (koefisien 0,268) dan kinerja pegawai (koefisien 0,298). Disiplin kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung pelatihan dan kompetensi pegawai. Total pengaruh pelatihan terhadap kinerja adalah 0,745, sementara total pengaruh kompetensi adalah 0,372. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya organisasi untuk meningkatkan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan serta mengembangkan program pengembangan kompetensi pegawai. Disiplin kerja juga perlu diperkuat melalui kebijakan yang mendorong budaya kerja yang terorganisir, seperti pemberian insentif dan pengawasan yang efektif. Dengan strategi ini, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat dan target organisasi dapat tercapai secara optimal.

Kata Kunci: pelatihan, kompetensi pegawai, disiplin kerja, kinerja, SEM-PLS.

ABSTRACT

This research is motivated by the problem of employee performance at the Jember Regency Human Resources Development and Personnel Agency which has not achieved the set target, marked by a lack of work discipline and low efficiency in completing tasks. This study aims to analyze the effect of employee training and competence on performance, both directly and indirectly through work discipline as an intervening variable. This study involved 56 respondents and data were collected through questionnaires, and the analysis was carried out using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) with the WarpPLS program. The research results show that training has a significant effect on work discipline (coefficient 0.530) and employee performance (coefficient 0.599). Employee competency also has a significant influence on work discipline (coefficient 0.268) and employee performance (coefficient 0.298). Work discipline as a mediating variable shows a significant indirect influence on performance, although its contribution is smaller than the direct influence of employee training and competency. The total effect of training on performance is 0.745, while the total effect of competency is 0.372. The implication of this research is the importance for organizations to increase relevant and sustainable training and develop employee competency development programs. Work discipline also needs to be strengthened through policies that encourage an organized work culture, such as providing incentives and effective supervision. With this strategy, it is hoped that employee performance can increase and organizational targets can be achieved optimally.

Keywords: *training, employee competency, work discipline, performance, SEM-PLS.*