

PERAN MEDIASI MOTIVASI INTRINSIK PADA KINERJA DOSEN

Avni Dewi Sinurat¹; Pahlawansjah Harahap²; Yuli Budiati³

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang^{1,2,3}

Email : avnisinurat@gmail.com¹; pahlawansyah03@gmail.com²;
yulibudiati@usm.ac.id³

ABSTRAK

Penurunan kinerja dosen tetap di Institut Nalanda mendorong dilakukannya penelitian ini. Fokus dalam riset ini yaitu mempelajari sejauhmana kinerja dosen dipengaruhi disiplin kerja dan pelatihan kerja di Institut Nalanda, dengan menempatkan motivasi intrinsik sebagai variabel yang berperan sebagai perantara. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, dan data diperoleh melalui kuesioner yang berbasis skala Likert 5, sedangkan data dianalisis dengan metode regresi linier berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Riset ini menerapkan metode sensus pada proses pengambilan sampel, sehingga seluruh individu dalam populasi dijadikan bagian dari penelitian mengingat jumlahnya sedikit. Sampel penelitian ini adalah dosen tetap Institut Nalanda dengan jumlah 41 responden. Temuan riset ini mengindikasikan secara simultan, pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik terbukti berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen tetap di Institut Nalanda. Selain itu, motivasi intrinsik dosen tetap meningkat secara positif dan signifikan akibat disiplin kerja dan pelatihan kerja. Motivasi intrinsik juga mampu memediasi antara pelatihan kerja dan disiplin kerja dan kinerja dosen tetap.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja; Disiplin Kerja; Motivasi Intrinsik; Kinerja Dosen Tetap

ABSTRACT

The decline in the performance of permanent lecturers at the Nalanda Institute prompted this research. The focus of this research is to study the extent to which lecturer performance is influenced by work discipline and job training at the Nalanda Institute, by placing intrinsic motivation as a variable that acts as an intermediary. This research was conducted quantitatively, and data was collected using a questionnaire based on a 5-point Likert scale, while The data was analyzed using the multiple linear regression method using SPSS software version 27. This research applies the census method in the sampling process, so that all individuals in the population are made part of the research considering the small number. The sample consisted of 41 permanent lecturers at the Nalanda Institute. The findings of this research indicate that simultaneously, job training, work discipline, and intrinsic motivation have been proven to contribute positively and significantly to improving the performance of permanent lecturers at the Nalanda Institute. In addition, The intrinsic motivation of lecturers continues to increase positively and significantly due to work discipline and job training. Intrinsic motivation is also able to mediate the relationship between job training and work discipline and the performance of permanent lecturers.

Keywords : Job Training; Work Discipline; Intrinsic Motivation; Performance Of Permanent Lecturers

PENDAHULUAN

Dalam dunia yang semakin kompetitif saat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci strategis untuk keberhasilan bisnis, termasuk lembaga pendidikan tinggi. Organisasi dipaksa untuk memperkuat sistem manajemen sumber daya manusia karena dinamika perubahan dan tantangan eksternal, terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Audina & Handayani, 2021), karena karyawan adalah sistem pendukung organisasi yang tak tergantikan, strategi pengelolaan SDM harus memasukkan motivasi karyawan ke dalamnya. Hal ini sejalan dengan pendapat (Mangkunegara, 2017) bahwa manajemen SDM profesional diperlukan untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kepentingan karyawan agar organisasi dapat bertahan dan berkembang secara produktif dan berkelanjutan.

Kinerja dosen di sektor pendidikan tinggi merupakan bagian penting untuk memastikan bahwa institusi tersebut berkualitas. Kinerja tenaga pengajar bukan semata-mata menunjukkan kualitas personal, melainkan menunjukkan seberapa baik perguruan tinggi melaksanakan tujuan tridharma kepada masyarakat. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, seorang dosen adalah pendidik profesional sekaligus ilmuwan yang menjalankan peran dalam transformasi dan pengembangan ilmu pengetahuan serta teknologi. Dengan demikian, peningkatan kinerja dosen berperan utama untuk menjaga kompetitivitas dan kualitas perguruan tinggi.

Salah satu indikator utama keberhasilan Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah kinerja dosen. Kinerja dosen diukur melalui penilaian kinerja dalam empat aspek penting: kontribusi, disiplin dan komitmen, kejujuran dan tanggung jawab, dan kemampuan komunikasi. Institut Nalanda, institusi pendidikan tinggi keagamaan Buddha tertua di Indonesia, yang saat ini menghadapi masalah saat berusaha meningkatkan kualitas kinerja para dosennya. Hal ini dilihat dari penilaian kinerja dosen pada periode 2022–2024 menunjukkan bahwa sebagian besar dosen masih berada dalam kategori "cukup" dan beberapa masuk dalam kategori "buruk".

Situasi ini menunjukkan penurunan mutu kinerja yang tidak dapat diabaikan, dan diperlukan tindakan perbaikan segera.

Institut Nalanda, institusi pendidikan tinggi agama Buddha tertua di Indonesia, berlokasi di Jakarta Timur, bercita-cita menjadi perguruan tinggi terkemuka di dunia

yang mengintegrasikan keilmuan berbasis dharma. Untuk merealisasikan tujuan, institusi tersebut mensyaratkan peran sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni serta sikap profesional. Namun demikian, evaluasi kinerja dosen masih menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Berdasarkan data dari HRD Institut Nalanda, mayoritas dosen berada dalam kategori kinerja "cukup" dari 2022 hingga 2024, dengan persentase 68% pada tahun 2022, 63% pada tahun 2023, dan 59% pada tahun 2024. Dosen dalam kategori "baik" turun dari 32% menjadi 27%, dan mereka yang berada dalam kategori "buruk" meningkat dari 2% menjadi 15%.

Fenomena ini menunjukkan bahwa ada penurunan kinerja dosen tetap yang perlu ditangani segera. Beberapa faktor internal yang dianggap berkontribusi terhadap kondisi ini termasuk kepatuhan karyawan terhadap tata tertib kerja relatif rendah, dan kegiatan pelatihan kerja belum terlaksana secara optimal. Salah satu strategi penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan, menurut Gary Dessler dalam (Priansa, 2018) adalah proses yang direncanakan untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil di tempat kerja. Meskipun Institut Nalanda menyediakan program pelatihan, tingkat partisipasi karyawan masih rendah. Ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran dan keyakinan bahwa pelatihan menghabiskan banyak waktu di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa pendekatan penyelenggaraan pelatihan yang lebih komprehensif dan terintegrasi diperlukan agar karyawan termotivasi untuk mengikuti dan menginternalisasi manfaatnya.

Meningkatkan disiplin kerja sangat penting untuk produktivitas karyawan selain pelatihan. Tanda disiplin yang baik adalah mengikuti peraturan dan tanggung jawab di tempat kerja. Namun, banyak pekerja yang datang terlambat, pulang lebih awal, dan tidak mengikuti prosedur kerja dengan benar. Temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan aspek esensial untuk tercapainya tujuan perusahaan (Sutrisno.E, 2009). Kurangnya disiplin akan menyebabkan tugas tertunda dan output organisasi yang buruk.

Di sisi lain, terdapat pula aspek psikologis yang berpotensi menjembatani hubungan antara pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja, yaitu motivasi intrinsik. Dorongan yang timbul akibat kepuasan internal yang dirasakan individu, tanggung jawab, serta juga penghargaan atas hasil kerja yang dilakukan adalah yang dikenal sebagai motivasi intrinsik. Self-Determination Theory (Decy & Ryan, 2017)

menjelaskan bahwa motivasi intrinsik akan berkembang secara optimal jika kebutuhan dasar psikologis seperti otonomi, kompetensi, dan keterkaitan sosial terwujud.

Fokus utama riset ini ditujukan guna menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen tetap di Institut Nalanda melalui peran motivasi intrinsik sebagai variabel perantara. Riset ini memiliki kegunaan praktis dengan memberikan rekomendasi terhadap Institut Nalanda, dalam mengembangkan rencana pelatihan dan penguatan disiplin yang tidak hanya bersifat formalitas, tetapi juga menumbuhkan motivasi intrinsik. Secara teoritis, penelitian ini menambah literatur manajemen SDM dengan mengintegrasikan Self-Determination Theory (SDT) dalam konteks kinerja dosen, khususnya terkait peran motivasi intrinsik sebagai mediator.

Adapun hasil riset ini mengungkapkan bahwa aspek pelatihan kerja maupun disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, yang selanjutnya berdampak signifikan pada kinerja dosen tetap. Motivasi intrinsik terbukti berperan sebagai mediator dalam meningkatkan efektivitas pelatihan dan disiplin terhadap kinerja. Sedangkan implikasi penelitian ini membuktikan bahwa perguruan tinggi harus membuat program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dosen berbasis pengembangan kompetensi. Mereka juga harus mempertahankan disiplin kerja dengan cara yang meningkatkan kesadaran dan komitmen. Mereka juga harus membuat lingkungan kerja yang mendorong motivasi intrinsik dengan memberikan penghargaan atas prestasi, memberikan otonomi, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Self Determination teori

Teori motivasi merupakan dasar dari penelitian ini yang dikemukakan oleh (Decy & Ryan, 2017), yaitu *Self-Determination Theory* (SDT). Teori ini menyatakan bahwa manusia pada hakikatnya mencakup tiga kebutuhan psikologis mendasar yang mendorong motivasi intrinsik, yakni kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan.

Kinerja

Kinerja karyawan berperan sebagai tolok ukur kunci dalam mengevaluasi keberhasilan suatu organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh (Tarmizi & Hutasuht, 2021), kinerja merupakan output kerja individu, baik secara kuantitas maupun kualitas,

sebagai kontribusi terhadap pencapaian visi organisasi. Pencapaian kinerja yang maksimal tidak semata-mata menggambarkan kapabilitas dan motivasi karyawan, tetapi juga mencerminkan dukungan serta lingkungan kerja yang kondusif dari pihak organisasi. Tarmizi & Hutasuhut (Robbins, 2016) mengidentifikasi terdapat lima dimensi fundamental dalam mengevaluasi kinerja karyawan dalam hal mutu kerja, banyaknya output, ketaatan terhadap jadwal, efisiensi sumber daya, dan derajat otonomi.

Pelatihan Kerja

Menurut (Adiwinata et al., 2018) menyatakan pelatihan adalah suatu proses pengembangan kapabilitas yang diselenggarakan organisasi untuk membekali karyawan baik yang baru bergabung maupun yang telah berpengalaman dengan kompetensi fundamental yang diperlukan. Menurut Tarigan et al. (2021) keberhasilan suatu program pelatihan kerja dapat dievaluasi melalui beberapa indikator kunci, yaitu: (1) kompetensi dan pendekatan pengajar, (2) kesiapan mental dan keterlibatan peserta, (3) relevansi konten pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, (4) kecocokan metode pembelajaran dengan karakteristik peserta, serta (5) kejelasan tujuan dan outcome yang ingin dicapai.

Disiplin Kerja

Menurut (Siagian, 2018a), disiplin kerja di tempat kerja berfungsi sebagai sikap hormat dan kesadaran internal karyawan untuk sungguh-sungguh mematuhi berbagai aturan dan ketentuan organisasi. Berdasarkan penelitian Afrian et al. (2024), tingkat kedisiplinan kerja dapat diukur melalui tingkat kehadiran, tingkat kewaspadaan, kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang berlaku di tempat kerja, dan etika di tempat kerja. Tingkat kedisiplinan yang tinggi memberikan pengaruh positif bukan hanya pada produktivitas personal, melainkan juga dalam menumbuhkan budaya organisasi yang berfokus pada standar kinerja optimal.

Motivasi Intrinsik

Individu memperoleh dorongan datang dari dalam dirinya disebut sebagai motivasi intrinsik, yang umumnya muncul setelah kebutuhan ekstrinsik terpenuhi (Robbins, 2016). Unsur-unsur yang berdampak pada motivasi intrinsik menurut (Abbas, 2023) adalah sikap disiplin karyawan, inajinasi dan kekuatan yang mampu menciptakan ide baru, keyakinan diri, dan kemampuan untuk bertahan dalam situasi sulit. Menurut (Suryadi & Efendi, 2019), tanggung jawab, pengembangan diri, prestasi, dan penghargaan adalah beberapa cara untuk mengukur motivasi intrinsik.

Pengembangan Hipotesis

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pelatihan diberikan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan sehingga mereka bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Pelatihan yang tepat sasaran dapat membantu karyawan mencapai tingkat kinerja maksimum dalam waktu yang singkat, sehingga produktivitas dapat berjalan dengan baik dan efisien. Pelatihan yang lebih tinggi juga dapat membantu karyawan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. (Hitalessy et al., 2018)

Pernyataan pengaruh antara pelatihan kerja dan kinerja diperkuat oleh temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yunanti, S., & Yasna, 2024) pada Djurnal Kafe Jakarta Selatan, menyimpulkan bahwa pelatihan berkontribusi secara signifikan terhadap hasil kerja pegawai.

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Karyawan yang berdisiplin tinggi menunjukkan tanggung jawab kerja yang baik, bahkan ketika tidak ada pengawasan dari pimpinan. Karyawan yang sangat disiplin tidak berpotensi untuk membuang waktu mereka untuk melakukan hal-hal yang bukan bagian dari pekerjaan mereka, dan mereka akan mematuhi peraturan dengan ketat tanpa rasa tekanan. Secara keseluruhan, tingkat kedisiplinan yang tinggi pada seorang karyawan berimplikasi pada tercapainya kinerja yang optimal karena mereka memanfaatkan sebaik mungkin waktu kerja mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka mengacu pada sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. (Prabowo, 2019)

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Hartono, T., & Siagian, 2020), (Samsi & Sudrartono, 2021) memperkuat hubungan antara kinerja karyawan dan disiplin kerja menyatakan bahwa bahwa disiplin berdampak positif pada hasil kerja karyawan.

H2 : Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Hubungan Pelatihan dengan Motivasi Intrinsik

Pelatihan meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan pengetahuan mereka. Dengan mendapatkan lebih banyak pelatihan, karyawan akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Semakin banyak pelatihan yang diberikan, semakin banyak pengetahuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, sehingga lebih mudah bagi mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. (Julianry et al., 2017)

Hubungan antara pelatihan dengan motivasi intrinsik diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Adiwinata et al., 2018) di Yayasan Pendidikan informatika Serang, menemukan pelatihan formal terbukti menjadi faktor yang berpengaruh nyata dan positif terhadap motivasi intrinsik guru. Motivasi intrinsik guru meningkat seiring dengan kualitas pelatihan formal, dan sebaliknya.

H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi intrinsik

Hubungan Disiplin dengan motivasi intrinsik

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai perilaku karyawan dalam menaati aturan serta menjalankan standar kerja yang telah ditetapkan (Pradipto & Rahardja, 2015). Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan selalu termotivasi untuk menuntaskan semua tugas mereka melalui cara yang paling efektif. Karyawan yang melakukan berbagai tugas akan memiliki kesempatan untuk mendapatkan gaji, menduduki jabatan, meningkatkan kompetensi diri sesuai ketentuan organisasi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang melibatkan banyak tanggung jawab. Hubungan antara disiplin dengan motivasi intrinsik diperkuat dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021) menemukan penerapan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap dorongan kerja karyawan secara berarti dan searah.

H4 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap motivasi intrinsik

Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Karyawan

Aspek yang memicu seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan dikenal sebagai motivasi intrinsik, dan kebutuhan dan keinginan seseorang biasanya merupakan pendorong untuk melakukan suatu aktivitas. Motivasi dapat timbul melalui pengaruh intrinsik maupun ekstrinsik; ketika seorang individu berhasil mewujudkan motivasinya, hal tersebut akan memperkuat semangatnya untuk terus bekerja. Sebaliknya, Apabila seseorang kerap tidak berhasil mencapai motivasinya, mereka cenderung tetap bekerja sampai mereka puas atau kehilangan semangat, yang berdampak langsung pada kinerja karyawan. (Sri Murniyanti, 2020). Keterkaitan antara dorongan intrinsik dan kinerja karyawan diperkuat oleh hasil riset sebelumnya yang dilaksanakan (Hayati et al., 2023) membuktikan kinerja karyawan terbukti meningkat secara signifikan melalui adanya dorongan dari dalam diri pada CV. Ridho Mandiri.

H5 : Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja melalui Motivasi Intrinsik

Peran faktor mediasi dalam keterkaitan antara pelatihan kerja dan kinerja adalah motivasi intrinsik. Jika pegawai mendapatkan pelatihan kerja yang baik, mereka akan menjadi lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan fungsi mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang dimotivasi secara intrinsik akan memiliki perasaan terikat dan kinerja yang lebih besar terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu, yang dilakukan pada karyawan di perusahaan distribusi di Serang. Temuan ini membuktikan bahwa motivasi intrinsik berperan sebagai mediator pada peranan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. (Mulyadi & Pancasasti, 2021).

H6 : Motivasi Intrinsik berperan dalam memediasi hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja melalui Peran Mediasi Motivasi Intrinsik

Disiplin pegawai yang berkompeten mempercepat organisasi dalam mencapai tujuannya, sedangkan disiplin karyawan yang buruk akan mengganggu serta memperlambat pencapaian tersebut (Sutrisno.E, 2009). Jika disiplin karyawan lemah, kinerja mereka akan menurun. Jika seorang karyawan memiliki motivasi intrinsik untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya, mereka akan memiliki disiplin yang tinggi, yang berarti mereka akan meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pamungkas, W. A., Mulyanti, R. Y., & Puspa, 2022) menemukan motivasi kerja berperan penuh sebagai mediator dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hasil studi membuktikan bahwa meningkatnya kinerja pegawai bergantung pada peran motivasi kerja sebagai mediator disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat berkontribusi pada kinerja karyawan ketika individu memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.

H7 : Motivasi Intrinsik berperan dalam memediasi pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode survei digunakan dalam riset ini untuk menerapkan pendekatan kuantitatif. Tujuan riset ini adalah untuk memberikan penjelasan tentang hubungan kausal variabel bebas yang terdiri atas pelatihan dan disiplin kerja, variabel terikat yakni kinerja dosen tetap, dan variabel mediator yakni motivasi intrinsik. Desain penelitian ini

bersifat eksplanatori. Populasi penelitian ini 41 orang dosen tetap Institut Nalanda dengan metode sampling jenuh (sensus sampling), yaitu populasi secara keseluruhan dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket yang disusun sesuai kebutuhan penelitian. Peneliti memanfaatkan analisis regresi linier berganda sebagai pendekatan dalam menguji data, dan data diproses menggunakan program SPSS versi 27.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Uji Instrumen

Metode untuk mengumpulkan data diterapkan dalam studi ini yaitu kuesioner digunakan untuk memastikan bahwa alat tersebut dapat mengukur setiap variabel penelitian dengan tepat. Instrumen atau kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang digunakan bisa merepresentasikan indikator yang menjadi fokus pengukuran (Ghozali, 2018). Dalam uji validitas, dasar pengambilan keputusan adalah bahwa item angket adalah valid jika nilai r tabel lebih besar dari nilai r hitung pada nilai signifikan lima persen. Menurut pengujian validitas, instrumen dianggap valid jika variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, kinerja, motivasi intrinsik memiliki nilai korelasi empiris melampaui nilai kritis. (Tabel 1)

Proses pengukuran dilakukan guna menjamin bahwa instrumen dalam penelitian memiliki tingkat keandalan yang memadai dalam memperoleh data serta mampu berfungsi secara stabil. Apabila koefisien Cronbach Alpha di atas 0,60, pertanyaan, konstruk, atau variabel dianggap andal. Jika variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, kinerja, dan motivasi intrinsik memiliki nilai Cronbach Alpha Cronbach's Alpha yang melebihi ambang 0,60, instrumen ini dianggap bisa diandalkan. (Ghozali, 2018). (Tabel 2)

Uji Asumsi Klasik

Analisis dilaksanakan guna menjaminn ketepatan model regresi dalam menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pada riset ini normalitas data diukur dengan uji normal Kolmogorov-Smirnov. Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (sig) yang diperoleh dari hasil pengujian berada di atas ambang batas 0,05. Pengujian dengan teknik Glejser memperlihatkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas, karena masing-masing nilai sig. variabel independen lebih tinggi dari 0,05. Menurut uji

multikolinieritas, model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas dimana setiap variabel independen tercatat memiliki nilai VIF di bawah 10, dan pada saat yang sama menunjukkan nilai toleransi di atas 0,1.(Tabel 3)

Analisis Regresi Linier Berganda

Nilai regresi yang diperoleh tidak hanya menunjukkan seberapa seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat, tetapi juga menunjukkan apakah sifat pengaruh itu positif atau negatif. Dengan regresi linier berganda, peneliti dapat memahami arah pengaruh variabel bebas dan menilai besarnya kontribusi yang diberikan terhadap variabel terikat, yang didasarkan pada persamaan: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$.

Analisis Tes Regresi Linier Berganda Jalur 1 (Tabel 4)

$$Y = 0,829 + 0,403X_1 + 0,470X_2 + e$$

Kinerja dosen (Y) tetap pada level 0,829 satuan apabila disiplin kerja dan pelatihan kerja masing-masing bernilai 0. Dengan demikian, nilai konstanta 0,829 menunjukkan bahwa jika ada peningkatan satu satuan pelatihan kerja, peningkatan kinerja dosen akan sebesar 0,403 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan, dan jika ada peningkatan satu satuan disiplin kerja, peningkatan kinerja dosen akan sebesar 0,470 satuan, diasumsikan bahwa variabel selain yang diteliti berada dalam kondisi tetap.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Jalur 2 (Tabel 4)

$$Y = 4,060 + 0,347X_1 + 0,184X_2 + 0,293X_3 + e$$

Koefisien 0,347 menunjukkan peningkatan kinerja dosen dengan angka 0,347 satuan atas dasar perkiraan bahwa variabel tambahan tidak berubah; koefisien 0,184 menunjukkan peningkatan disiplin kerja pada angka 0,184 satuan; dan koefisien 0,293 menunjukkan peningkatan kinerja dosen pada angka 0,293 satuan diasumsikan bahwa variabel selain yang diteliti berada dalam kondisi tetap .

Uji Koefisien determinasi

Uji Koefisien determinasi memberikan informasi mengenai tingkat kontribusi dua variabel bebas yang menjelaskan variasi yang disebabkan oleh variabel terikat secara bersamaan.

Uji koefisien determinasi jalur 1 dapat dilihat dari tabel 4

Tabel Model Summary memperlihatkan bahwa jumlah variasi pada variabel dependen yang berhasil dipaparkan oleh variabel independen, diwakili oleh angka Adjusted R Square, mencapai 0,608. Temuan ini menggambarkan bahwa 60,8% variasi motivasi intrinsik bisa direpresentasikan dengan variabel independen berupa pelatihan kerja dan disiplin kerja, sedangkan 39,2% bagian lain ditentukan oleh aspek lain yang bukan menjadi fokus di riset ini.

Tabel 4 memuat hasil pengujian koefisien determinasi pada jalur 2

Mengacu pada hasil Model Summary, hasil uji determinasi memperlihatkan bahwa nilai koefisien determinasi, yang diwakili oleh Adjusted R Square mencapai 0,694. Temuan ini menandakan 69,4% variasi kinerja dosen tetap dapat diterangkan melalui peran motivasi intrinsik, pelatihan kerja, serta disiplin kerja, sementara 30,6% bagian lainnya ditunjukkan oleh aspek tambahan yang bukan menjadi fokus riset ini.

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Tabel 4 dan 5 menunjukkan nilai sig, yang menunjukkan hasil uji hipotesis.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja dosen

Temuan riset ini mengindikasikan kinerja dosen tetap di Institut Nalanda mengalami peningkatan yang signifikan dan positif melalui pelatihan kerja. H_0 ditolak di daerah penerimaan H_a dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001, yang tidak melebihi angka 0,05. Hasil temuan menunjukkan dimana kinerja dosen tetap akan meningkat dengan pelatihan yang lebih baik. Hasil studi selaras dengan hasil penelitian sebelumnya (Yunanti, S., & Yasna, 2024), (Mutiya et al., 2022), (Setiawan et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa pelatihan secara nyata berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penulis mengemukakan bahwa melalui pelatihan, karyawan tidak hanya memperoleh pemahaman baru, tetapi juga keterampilan praktis yang membantu mereka bekerja dengan cara yang lebih terarah dan tepat guna.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen

Jika ditinjau dari angka signifikansi (Sig.) 0,048, yang kurang dari 0,05, di daerah yang dapat diterima H_a , sehingga Hipotesis nol tidak terbukti, temuan penelitian menunjukkan disiplin kerja memengaruhi kinerja dosen tetap di Institut Nalanda secara positif dan signifikan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa kinerja dosen tetap cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin kerja. Hasil studi selaras dengan hasil penelitian sebelumnya (Hartono, T., & Siagian, 2020), (Hidayat, 2021),

(Putra, G. S., & Fernos, 2023) menyimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan terbukti memengaruhi kinerja secara signifikan dan bersifat positif..

Pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi intrinsik

Temuan riset mengindikasikan motivasi intrinsik dosen tetap di Institut Nalanda meningkat secara signifikan dan positif melalui pelatihan kerja. H_0 ditolak di daerah penerimaan H_a dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,001, kurang dari 0,05. Temuan tersebut menekankan jika semakin berkualitas pelatihan kerja, motivasi intrinsik dosen tetap cenderung meningkat di Institut Nalanda. Temuan riset selaras dengan hasil penelitian sebelumnya (Adiwinata et al., 2018), (Yuniarni & Santoso, 2024), (Fakri, 2023) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi intrinsik.

Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi intrinsik

Temuan riset ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memengaruhi motivasi intrinsik secara positif dan signifikan dosen tetap di Institut Nalanda. Hipotesis nol ditolak karena nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001, kurang dari 0,05, di daerah penerimaan hipotesis alternatif. Riset ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan motivasi intrinsik dosen tetap di Institut Nalanda. Hasil studi selaras dengan hasil penelitian sebelumnya (Agustiah, 2018), (Jufrizen, 2021), (Rofa, M. Z. D., Putra, R. B., Suryadi, D., & Fitri, 2024) menyimpulkan Motivasi intrinsik meningkat secara signifikan dan positif seiring dengan disiplin kerja.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja dosen

Temuan riset membuktikan bahwa motivasi intrinsik berkontribusi secara nyata dan positif pada peningkatan kinerja dosen tetap di Institut Nalanda. Hasil analisis menampilkan nilai signifikansi (Sig.) 0,020 lebih rendah dibandingkan nilai kritis 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dari kondisi ini, terbukti bahwa motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap. Temuan ini memberikan gambaran kinerja dosen tetap di Institut Nalanda meningkat dengan motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Penemuan penelitian ini selaras dengan temuan penelitian sebelumnya (Taufiq, 2016), (Hayati et al., 2023), (Ulifah & Mahfudiyanto, 2021) menyimpulkan motivasi intrinsik terbukti mampu meningkatkan kinerja dengan cara yang nyata dan memberi arah positif.

Motivasi intrinsik berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja dosen.

Berdasarkan bukti empiris yang ditemukan dimana pelatihan meningkatkan motivasi intrinsik dan berdampak tidak langsung namun signifikan untuk kinerja dosen. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t hitung (1,99) melebihi t tabel (1,96), yang berada di daerah penerimaan hipotesis alternatif sehingga hipotesis nol ditolak. Temuan ini menyatakan bahwa melalui peran motivasi intrinsik, pelatihan kerja berdampak pada kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa dosen dapat lebih termotivasi sebagai upaya mendorong peningkatan kinerja melalui pelatihan yang direncanakan dengan baik. Penemuan studi ini selaras dengan temuan penelitian sebelumnya (Mulyadi & Pancasasti, 2021), (Adiwinata et al., 2018), (Fakri, 2023) menyimpulkan motivasi intrinsik ini terbukti mampu dapat menjembatani hubungan antara pelatihan dan kinerja.

Motivasi intrinsik berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja dosen.

Temuan riset mengidentifikasi bahwa, meskipun tidak langsung namun signifikan, disiplin kerja meningkatkan motivasi intrinsik dosen, dengan nilai kritis t (1,96) yang berada di bawah nilai pengujian t (2,19), yang berada di daerah penerimaan hipotesis alternatif, sehingga hipotesis nol ditolak. Hal ini menggambarkan disiplin kerja terbukti memengaruhi kinerja dosen dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik. Artinya, peningkatan kepatuhan kerja tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga mendorong motivasi intrinsik yang pada akhirnya memperkuat kinerja secara menyeluruh. Penemuan penelitian ini sejalan dengan temuan riset terdahulu (Salahuddin, 2019), (Siagian, 2018), (Pamungkas, W. A., Mulyanti, R. Y., & Puspa, 2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berperan aktif sebagai faktor perantara yang menghubungkan disiplin kerja dengan capaian hasil kerja pegawai.

KESIMPULAN

Menurut temuan riset yang telah dilaksanakan oleh peneliti, diperoleh kesimpulan kinerja dosen tetap secara nyata dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor pelatihan kerja serta disiplin kerja yang dimediasi oleh motivasi intrinsik di Institut Nalanda. Berdasarkan kesimpulan ini, penulis menyarankan hal-hal yaitu :1) Dalam mengoptimalkan kualitas pelatihan, pihak manajemen tidak hanya memprioritaskan kemajuan kemahiran teknis tetapi juga dirancang untuk merangsang motivasi intrinsik pendidik. Tujuan ini dapat dicapai melalui pendelegasian otonomi dalam pelaksanaan tugas, penyediaan peluang untuk pengembangan kompetensi

berkelanjutan, dan pembentukan lingkungan tempat kerja yang mempromosikan interaksi sosial yang konstruktif di antara teman sebaya. 2) Implementasi kerangka kerja disiplin kerja harus dilaksanakan tidak hanya melalui pengawasan dan penegakan peraturan yang ditetapkan, tetapi juga dengan menumbuhkan kesadaran intrinsik pendidik untuk mematuhi standar profesional sukarela. 3) Disarankan agar peneliti yang akan datang memperluas lingkup penelitian mereka mencakup perguruan tinggi swasta ataupun negeri, sehingga memfasilitasi generalisasi hasil penelitian yang lebih luas. 4) Peneliti berikutnya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan variabel bebas seperti seperti budaya kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja, agar mendapatkan pemahaman yang lebih kuat tentang hal-hal yang berdampak memengaruhi semangat dari dalam diri serta kinerja para dosen dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Adiwinata, D., Triadji, B., & Kuswantoro, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Formal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Yayasan Pendidikan Informatika Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 113–126. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3862>
- Agustiah. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Intervening Pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Serang*. <https://eprints.untirta.ac.id/id/eprint/1884>
- Audina, M., & Handayani, R. (2021). How Intrinsic Motivation, Work Discipline, and Organizational Citizenship Behavior Affect Employee Performance. *Journal of Management*, 12(1), 1051–1057. www.enrichment.iocspublisher.org%0AHow
- Decy & Ryan. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press.
- Fakri, A. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja SDM Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Indomaju Textindo Kudus)* SKRIPSI. VIII(I), 1–19. <https://repository.unissula.ac.id/33808/>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, T., & Siagian, M. (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.
- Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252–259. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6056>

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Mutiya, M., Machasin, M., & Chairilisyah, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Telkom Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 432–442. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i3.982>
- Pamungkas, W. A., Mulyanti, R. Y., & Puspa, T. (2022). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 12, 211–231. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Prabowo, O. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2). <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Priansa, S. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2.210>
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rofa, M. Z. D., Putra, R. B., Suryadi, D., & Fitri, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Biro Perekonomian Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 276–283. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i2.815>
- Salahuddin, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Serta Insentif Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 255. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.106>
- Samsi, M. R. N., & Sudrartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Penjualan Wifi Indihome Phoenix 2P Di Pt Kreativa Surya Pratama Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(3), 292–310.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyhan. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap

- Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- Siagian. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, M. (2018b). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2). <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Sri Murniyanti. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 45–52. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.32>
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 109–124. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.524>
- Sutrisno.E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL*, 18(1), 94–104. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_P_EMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Taufiq, A. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. *Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 7(2), 158–178. journal.umy.ac.id
- Ulifah, M., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299–312. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i3.5489>
- Yunanti, S., & Yasna, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Djornal Coffee Di Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 3318–3325. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JOAIIA/index>
- Yuniarni, D. F., & Santoso, D. (2024). Peran Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPP Pratama Semarang Barat). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8.

TABEL

Tabel 1 Uji Validitas

Kinerja(Y)			Pelatihan Kerja (X1)			Disiplin Kerja (X2)			Motivasi Intrinsik (Z)		
Koef.korelasi			Koef.korelasi			Koef.korelasi			Koef.korelasi		
Y.1	0,719	sahih	X1.1	0,643	sahih	X2.1	0,740	sahih	Z1.1	0,501	sahih
Y.2	0,484	sahih	X1.2	0,333	drop	X2.2	0,743	sahih	Z1.2	0,735	sahih
Y.3	0,734	sahih	X1.3	0,608	sahih	X2.3	0,353	drop	Z1.3	0,709	sahih
Y.4	0,813	sahih	X1.4	0,546	sahih	X2.4	0,767	sahih	Z1.4	0,854	sahih

Y.5 0,414 sahah X₁.5 0,621 sahah X₂.5 0,620 sahah

Sumber: Olahan penulis dari data survei (2025)

Tabel 2 Rekapitulasi hasil uji reliabilitas

Faktor	Koefisien		Cronbach's Alpha	Deskripsi
Pelatihan Kerja(X1)	0,833	>	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,719	>	0,6	Reliabel
Motivasi Intrinsik (Z)	0,638	>	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,632	>	0,6	Reliabel

Sumber: Olahan penulis dari data survei (2025)

Tabel 3 Uji Asumsi klasik pada jalur pertama

Faktor	Kolmogorov Smirnov	Glejser	Multicollinearity	
	Asymp.Sig	Sig	Tol	VIF
Pelatihan Kerja(X1)	0,200	0,513	0,828	1,207
Disiplin Kerja (X2)		0,977	0,828	1,207

Sumber: Olahan penulis dari data survei (2025)

Tabel 3 Uji Asumsi klasik pada jalur kedua

Faktor	Kolmogorov Smirnov	Glejser	Multicollinearity	
	Asymp.Sig	Sig	Tol	VIF
Pelatihan Kerja(X1)	0,200	0,077	0,621	1,611
Disiplin Kerja (X2)		0,646	0,497	2,013
Motivasi Intrinsik(Z)		0,465	0,373	2,683

Sumber: Olahan penulis dari data survei (2025)

Tabel 4 Uji regresi Linier Berganda dan Uji hipotesis jalur 1

Model	Koefisien Tidak Terstandarisasi		Koefisien pada Skala Baku		t	Sig	koefisien determinasi terkoreksi (Adjusted R ²)
	B	Std.Error	Beta				
(Constant)	0,829	1,844			0,449	0,656	0,608
Pelatihan kerja	0,403	0,113	0,388		3,566	0,001	
Disiplin kerja	0,470	0,093	0,548		5,037	0,001	

Sumber: Olahan penulis dari data survei (2025)

Tabel 4 Uji regresi Linier Berganda dan Uji hipotesis jalur 2

Variabel prediktor	Koefisien Tidak Terstandarisasi		Koefisien pada Skala Baku		t	Sig	koefisien determinasi terkoreksi (Adjusted R ²)
	Koefisien regresi	Standard Error	Beta				
(konstanta)	4,060	1,380			2,942	0,006	0,694
Pelatihan kerja	0,347	0,098	0,395		3,563	0,001	
Disiplin kerja	0,184	0,090	0,253		2,043	0,048	
Motivasi Intrinsik	0,293	0,121	0,347		2,423	0,020	

Sumber: Olahan penulis dari data survei (2025)

Tabel 5 Uji Mediasi

Jalur Mediasi	Koef. a	SE a	Koef. b	SE b	t hitung	t tabel	Keterangan
---------------	---------	------	---------	------	----------	---------	------------

Peran pelatihan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi intrinsik	0,403	0,113	0,293	0,121	1,99	1,96	t hitung > t tabel(hipotesis 6 diterima)
Peran disiplin kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi intrinsik	0,470	0,093	0,293	0,121	2,19	1,96	t hitung > t tabel(hipotesis 7 diterima)

Sumber: Olahan penulis dari data survei (2025)