

Optimalisasi Prestasi Kerja Melalui Pelatihan Legal Drafting dan Kualitas Produk Hukum Daerah: Peran Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Sekretariat Daerah Kota Mojokerto

Eko Rinawan

Universitas Gajayana Malang, Indonesia

Alamat: Jl. Mertojoyo Blok L, Merjosari Kota Malang

Korespondensi Penulis: Rinawaneko351@gmail.com*

Abstract. *The era of globalization demands an increase in capacity among public sector employees to achieve optimal work effectiveness. This study analyzes the influence of legal drafting training and the quality of regional legal products on employees' work ethic and performance at the Regional Secretariat of Mojokerto City. This research uses a quantitative method with an explanatory approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees in the institution, and the gathered data were analyzed using statistical methods with SmartPLS. The results indicate that legal drafting training and the quality of legal products significantly affect employees' work ethic, which in turn improves their job performance. Furthermore, work ethic mediates the relationship between legal drafting training and regulatory quality with employees' job performance. This finding provides evidence that enhancing competencies in legal drafting and improving the quality of regional legal products have a positive impact on employees' work behavior. The implications of this research suggest that local governments should optimize training focused on effective regulation drafting and improve the quality of legal products produced. As a result, employees' performance can be improved, which ultimately contributes to the effectiveness of public policies generated by local governments. This study is expected to provide insights for human resource development policies in the public sector, particularly at the local government level.*

Keywords: *Job performance, Legal drafting training, Legal product quality, Public policy, Work ethic*

Abstrak. Era globalisasi menuntut peningkatan kapasitas di kalangan pegawai sektor publik untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal. Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan penyusunan peraturan perundang-undangan dan kualitas produk hukum daerah terhadap etika kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Mojokerto. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai di instansi tersebut, dan data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik dengan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan penyusunan peraturan perundang-undangan dan kualitas produk hukum secara signifikan memengaruhi etika kerja pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, etika kerja terbukti memediasi hubungan antara pelatihan penyusunan peraturan perundang-undangan dan kualitas regulasi dengan kinerja pegawai. Temuan ini memberikan bukti bahwa peningkatan kompetensi dalam penyusunan regulasi dan kualitas produk hukum di daerah memiliki dampak yang positif terhadap perilaku kerja pegawai. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah perlunya pemerintah daerah untuk mengoptimalkan pelatihan yang berfokus pada penyusunan peraturan yang efektif dan meningkatkan kualitas produk hukum yang dihasilkan. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan, yang pada akhirnya berkontribusi pada efektivitas kebijakan publik yang dihasilkan oleh pemerintah daerah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi kebijakan pengembangan sumber daya manusia di sektor publik, khususnya di tingkat pemerintahan daerah.

Kata kunci: Etos kerja, Kebijakan publik, Kualitas produk hukum, Pelatihan legal drafting, Prestasi kerja

1. LATAR BELAKANG

Era globalisasi membawa tantangan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam memastikan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai di sektor publik. Organisasi pemerintah menghadapi tuntutan untuk meningkatkan kapasitas pegawai melalui pelatihan yang sistematis dan berkualitas guna mendukung pencapaian tujuan

institusional. Pelatihan legal drafting menjadi salah satu instrumen yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas produk hukum daerah serta memperbaiki etos kerja pegawai. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan yang terarah berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja dan profesionalisme pegawai (Prajitiasari, 2012).

Peningkatan kualitas produk hukum daerah juga menjadi aspek penting dalam kinerja organisasi pemerintah. Produk hukum yang baik tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga menjadi instrumen utama dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik. Studi oleh Bungo dan Hidayat (2017) menekankan bahwa implementasi legal drafting dalam penyusunan peraturan daerah sangat mempengaruhi efektivitas hukum di tingkat lokal. Meskipun demikian, masih ditemukan kendala dalam penerapan pelatihan legal drafting serta efektivitas regulasi yang dihasilkan, yang memerlukan kajian lebih lanjut.

Kajian terkait etos kerja pegawai menunjukkan bahwa faktor ini memiliki hubungan erat dengan pelatihan dan kualitas regulasi yang diterapkan dalam suatu institusi. Marhana (2013) menemukan bahwa pelatihan yang efektif serta perbaikan kualitas regulasi dapat meningkatkan etos kerja dan berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai di instansi pemerintahan. Namun, dalam beberapa kasus, pelatihan belum sepenuhnya memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan adanya gap antara teori dan implementasi di lapangan.

Analisis terhadap kesenjangan penelitian menunjukkan bahwa meskipun berbagai penelitian telah menyoroti pentingnya pelatihan dan regulasi dalam meningkatkan prestasi kerja, masih terdapat ketidaksesuaian dalam hasil yang diperoleh. Beberapa penelitian menemukan hubungan langsung yang signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja, sementara yang lain menunjukkan bahwa hubungan tersebut hanya terjadi secara tidak langsung melalui peningkatan etos kerja (Supatmi et al., 2013). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi hubungan kausal antara pelatihan legal drafting, kualitas produk hukum daerah, etos kerja, dan prestasi kerja.

Urgensi penelitian ini semakin diperkuat oleh fakta bahwa efektivitas kebijakan publik sangat bergantung pada kapasitas SDM yang berkualitas dan regulasi yang baik. Tanpa adanya peningkatan dalam kedua aspek ini, pemerintah daerah akan menghadapi kesulitan dalam mencapai kinerja optimal dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur tentang pelatihan dan kebijakan publik serta kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan legal drafting terhadap etos kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Mojokerto. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji pengaruh kualitas produk hukum daerah terhadap etos kerja, serta mengidentifikasi hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja pegawai. Lebih lanjut, penelitian ini akan menguji apakah pelatihan legal drafting dan kualitas produk hukum daerah berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui etos kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi strategis bagi organisasi pemerintah dalam meningkatkan efektivitas pelatihan legal drafting dan optimalisasi regulasi. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan dapat dirancang kebijakan yang lebih tepat dalam meningkatkan kualitas SDM di sektor pemerintahan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan model peningkatan kinerja pegawai melalui pelatihan dan regulasi yang lebih efektif.

Temuan dari penelitian ini juga akan memberikan wawasan bagi institusi pendidikan dan pelatihan dalam merancang kurikulum yang lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai pemerintahan. Dengan adanya pendekatan berbasis bukti, kebijakan pelatihan dapat lebih diarahkan pada aspek-aspek yang terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya relevan bagi dunia akademik tetapi juga bagi praktisi di bidang administrasi publik.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkuat landasan ilmiah bagi perbaikan kebijakan di sektor publik serta menjadi acuan dalam pengembangan SDM di lingkungan pemerintahan. Fokus utama penelitian ini adalah menciptakan model peningkatan kinerja pegawai yang berbasis pada pelatihan berkualitas dan regulasi yang lebih baik, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap efektivitas pelayanan publik secara keseluruhan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pelatihan legal drafting merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kapasitas pegawai dalam penyusunan peraturan perundang-undangan yang efektif dan efisien. Xanthaki (2014) menjelaskan bahwa bahasa hukum yang jelas, netral, dan tidak ambigu merupakan elemen utama dalam menghasilkan regulasi yang efektif. Pelatihan ini memberikan pemahaman mendalam tentang teknik penyusunan regulasi yang baik, mulai dari struktur peraturan hingga penggunaan bahasa hukum yang tepat. Bungo dan Hidayat (2017)

menekankan bahwa implementasi legal drafting di daerah masih mengalami kendala akibat kurangnya pemahaman teknis dalam menyusun peraturan.

Kualitas produk hukum daerah menjadi indikator keberhasilan dalam tata kelola pemerintahan yang baik. Produk hukum yang berkualitas harus memenuhi aspek kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan bagi masyarakat (Prodjodikoro, 1964). Mc Charty dan Perreault (2003) menyatakan bahwa kualitas suatu produk sangat bergantung pada pemenuhan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks regulasi daerah, ketepatan dalam perumusan dan kesesuaian dengan kebutuhan lokal menjadi faktor utama dalam menentukan efektivitas peraturan yang dibuat.

Etos kerja pegawai merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Yousef (2000) menyebutkan bahwa etos kerja berkaitan dengan dedikasi dan komitmen pegawai terhadap tugasnya. Sinamo (1999) merumuskan delapan etos kerja unggulan yang mencakup sikap disiplin, kerja keras, dan tanggung jawab sebagai elemen utama dalam membangun profesionalisme pegawai. Rinaldi (2016) menemukan bahwa etos kerja yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor publik.

Prestasi kerja pegawai mencerminkan pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Wexley dan Yulk (1977) dalam Wijono (2010) menjelaskan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk usaha individu, inisiatif, loyalitas, dan kompetensi. Maier (1965) menambahkan bahwa produktivitas kerja dapat diukur melalui perbandingan antara input dan output yang dihasilkan. Siregar (2017) menemukan bahwa evaluasi kinerja dan sistem reward yang efektif dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hubungan antara pelatihan legal drafting dan etos kerja menjadi salah satu fokus utama dalam penelitian ini. Prajitiasari (2012) menyebutkan bahwa pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi kerja pegawai. Klinedinst (2017) menegaskan bahwa pelatihan yang efektif tidak hanya memberikan pengetahuan teknis tetapi juga membentuk pola pikir profesional yang lebih baik. Marhana (2013) menemukan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik berkontribusi dalam membangun disiplin dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas mereka.

Kualitas produk hukum daerah berperan dalam meningkatkan etos kerja pegawai dengan memberikan standar yang jelas dalam pelaksanaan tugasnya. Bungo dan Hidayat (2017) menunjukkan bahwa ketidaktepatan dalam perumusan peraturan dapat menyebabkan kebingungan dan menurunkan motivasi pegawai. Kotler (2005) menegaskan bahwa kualitas

suatu produk, termasuk produk hukum, harus dapat memenuhi ekspektasi pengguna, dalam hal ini pegawai yang menerapkannya dalam pekerjaan mereka.

Pelatihan legal drafting dan kualitas produk hukum daerah berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui etos kerja sebagai variabel mediasi. Ponto, Kojo, dan Walangitan (2019) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor publik. Santoso (2012) menekankan bahwa etos kerja yang tinggi akan melahirkan profesionalisme dan kinerja yang unggul, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas organisasi.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara pelatihan legal drafting, kualitas produk hukum daerah, etos kerja, dan prestasi kerja pegawai. Pelatihan legal drafting dan kualitas produk hukum daerah sebagai variabel independen diharapkan dapat meningkatkan etos kerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja. Model ini mengacu pada temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan dan regulasi yang baik merupakan faktor utama dalam membangun SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi di sektor publik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang telah ditentukan. Desain penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan legal drafting dan kualitas produk hukum daerah terhadap prestasi kerja pegawai dengan etos kerja sebagai variabel mediasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Mojokerto yang terlibat dalam penyusunan dan implementasi regulasi daerah. Penelitian ini menggunakan teknik sensus karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pendekatan ini memastikan bahwa hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi nyata dari populasi yang diteliti.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan memenuhi standar ilmiah. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki korelasi signifikan dengan variabelnya, sedangkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel berada di atas 0,70, yang berarti instrumen penelitian dapat dipercaya.

Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.3.7. Model penelitian diuji dengan analisis jalur (path analysis) untuk

mengidentifikasi hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengukur signifikansi pengaruh masing-masing variabel, serta uji F untuk menilai kesesuaian model secara keseluruhan. Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel utama: pelatihan legal drafting (X_1), kualitas produk hukum daerah (X_2), etos kerja (M), dan prestasi kerja (Y). Model ini mengasumsikan bahwa X_1 dan X_2 berpengaruh langsung terhadap Y , serta memiliki pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi M . Secara matematis, hubungan antar variabel dirumuskan dalam model struktural berikut:

$$M = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 M + \varepsilon$$

Dimana:

X_1 = Pelatihan legal drafting

X_2 = Kualitas produk hukum daerah

M = Etos kerja

Y = Prestasi kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien regresi

ε = Galat pengganggu

Hasil analisis akan diinterpretasikan berdasarkan nilai koefisien jalur dan signifikansi statistiknya untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisis data yang dilakukan menggunakan SmartPLS 3.3.7 menghasilkan beberapa temuan utama yang dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel dibawah ini menyajikan gambaran umum mengenai distribusi data dari masing-masing variabel. Nilai mean menunjukkan rata-rata dari jawaban responden, sedangkan standar deviasi menggambarkan tingkat variasi dalam jawaban. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai rata-rata di atas 4, yang berarti mayoritas responden memberikan

tanggapan positif terhadap pelatihan legal drafting, kualitas produk hukum daerah, etos kerja, dan prestasi kerja.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Min	Max
Pelatihan Legal Drafting	4.12	0.76	3	5
Kualitas Produk Hukum	4.05	0.8	2.8	5
Etos Kerja	4.25	0.72	3.2	5
Prestasi Kerja	4.3	0.68	3.1	5

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian. Faktor loading yang lebih besar dari 0.70 menunjukkan bahwa indikator yang digunakan sudah valid. Nilai AVE (Average Variance Extracted) lebih besar dari 0.50 menunjukkan bahwa variabel memiliki validitas konvergen yang baik. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0.70 mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Factor Loading	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Pelatihan Legal Drafting	> 0.70	0.62	0.85	0.89
Kualitas Produk Hukum	> 0.70	0.6	0.83	0.88
Etos Kerja	> 0.70	0.65	0.86	0.9
Prestasi Kerja	> 0.70	0.63	0.84	0.89

Tabel dibawah ini menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 untuk etos kerja sebesar 0.52 berarti 52% variasi dalam etos kerja dapat dijelaskan oleh pelatihan legal drafting dan kualitas produk hukum daerah. Sementara itu, nilai R^2 untuk prestasi kerja sebesar 0.64 menunjukkan bahwa 64% variasi dalam prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dan variabel mediasi.

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Dependen	R^2
Etos Kerja	0.52
Prestasi Kerja	0.64

Tabel ini menunjukkan hasil uji model penelitian. Nilai SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) sebesar 0.056 yang kurang dari 0.08 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik. NFI (Normed Fit Index) sebesar 0.89 menunjukkan bahwa model sudah cukup baik. Nilai Q^2 sebesar 0.58 menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang baik.

Tabel 4. Goodness of Fit Model

Indikator	Nilai
SRMR	0.056
NFI	0.89
Q ²	0.58

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji hipotesis berdasarkan analisis jalur. Semua hipotesis memiliki nilai $p < 0.05$, yang berarti hubungan antar variabel signifikan. Etos kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap prestasi kerja dengan koefisien jalur 0.490.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Koefisien Jalur	t-statistik	p-value	Kesimpulan
1	Pelatihan Legal Drafting → Etos Kerja	0.421	4.12	0	Signifikan
2	Kualitas Produk Hukum → Etos Kerja	0.378	3.85	0.001	Signifikan
3	Pelatihan Legal Drafting → Prestasi Kerja	0.276	2.91	0.004	Signifikan
4	Kualitas Produk Hukum → Prestasi Kerja	0.312	3.42	0.002	Signifikan
5	Etos Kerja → Prestasi Kerja	0.49	5.76	0	Signifikan
6	Pelatihan Legal Drafting → Prestasi Kerja (melalui Etos Kerja)	0.206	2.65	0.008	Signifikan
7	Kualitas Produk Hukum → Prestasi Kerja (melalui Etos Kerja)	0.185	2.38	0.017	Signifikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan legal drafting dan kualitas produk hukum daerah memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. Koefisien jalur sebesar 0.421 dan 0.378 dengan nilai $p < 0.05$ menegaskan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan dan semakin tinggi kualitas regulasi yang dihasilkan, maka etos kerja pegawai akan meningkat.

Etos kerja terbukti memiliki pengaruh paling kuat terhadap prestasi kerja pegawai dengan koefisien jalur 0.490 dan nilai t-statistik 5.76. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki etos kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Pelatihan legal drafting dan kualitas produk hukum daerah juga berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja dengan koefisien masing-masing 0.276 dan 0.312. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif serta regulasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara langsung.

Analisis jalur menunjukkan bahwa etos kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pelatihan legal drafting dan kualitas produk hukum daerah terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien mediasi sebesar 0.206 dan 0.185 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung ini signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan regulasi akan berdampak lebih besar pada prestasi kerja jika diikuti oleh peningkatan etos kerja.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pelatihan legal drafting dan kualitas produk hukum daerah merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui etos kerja sebagai variabel mediasi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan legal drafting berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai. Pelatihan yang diberikan meningkatkan pemahaman pegawai mengenai teknik penyusunan regulasi yang baik, sehingga meningkatkan komitmen mereka dalam menjalankan tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Prajitiasari (2012) yang menegaskan bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kualitas produk hukum daerah juga memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja pegawai. Regulasi yang disusun dengan baik memberikan kejelasan dan kepastian dalam pelaksanaan tugas, sehingga meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam bekerja. Studi yang dilakukan oleh Bungo dan Hidayat (2017) menunjukkan bahwa peraturan yang berkualitas mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah.

Etos kerja terbukti menjadi faktor mediasi yang signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pegawai dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Rinaldi (2016) juga menemukan bahwa etos kerja yang tinggi berdampak positif terhadap produktivitas pegawai di sektor publik.

Pelatihan legal drafting berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai. Keterampilan yang diperoleh dari pelatihan membantu pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan lebih efektif, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Ponto, Kojo, dan Walangitan (2019) menemukan bahwa pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Kualitas produk hukum daerah juga memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai. Regulasi yang jelas dan berkualitas memberikan pedoman yang lebih baik bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka, sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Kotler (2005) menegaskan bahwa kualitas suatu produk, termasuk regulasi, mempengaruhi kepuasan dan kinerja pengguna.

Analisis jalur menunjukkan bahwa etos kerja memiliki dampak terbesar terhadap prestasi kerja dibandingkan dengan variabel lainnya. Pegawai yang memiliki dedikasi tinggi

dan komitmen terhadap tugasnya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki etos kerja rendah. Santoso (2012) menegaskan bahwa profesionalisme dan dedikasi kerja berperan penting dalam pencapaian hasil kerja yang optimal.

Temuan penelitian ini memperkuat kerangka teori bahwa pelatihan dan regulasi yang baik dapat membentuk etos kerja yang lebih kuat. Hasil penelitian ini mendukung model teoretis yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan kejelasan regulasi merupakan faktor kunci dalam membangun SDM yang berkinerja tinggi. Studi dari Xanthaki (2014) juga menegaskan bahwa regulasi yang efektif berperan dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini sesuai dengan konsep dasar manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi dan lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Model yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis pelatihan dan regulasi dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi pemerintah perlu memperkuat pelatihan dan meningkatkan kualitas regulasi sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kesimpulan ini sejalan dengan rekomendasi dari penelitian Bungo dan Hidayat (2017) yang menekankan pentingnya reformasi dalam pelatihan dan penyusunan kebijakan.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan dalam sektor pemerintahan. Strategi berbasis pelatihan dan peningkatan regulasi menjadi elemen kunci dalam membangun organisasi yang lebih produktif dan kompetitif. Studi ini memberikan dasar yang kuat bagi pengambil kebijakan dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif serta meningkatkan kualitas regulasi guna menunjang kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan legal drafting dan kualitas produk hukum daerah berpengaruh positif terhadap etos kerja dan prestasi kerja pegawai. Etos kerja terbukti menjadi faktor mediasi yang signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja. Temuan ini mengonfirmasi bahwa pelatihan yang berkualitas dapat meningkatkan keterampilan pegawai dalam menyusun regulasi yang lebih baik, sementara produk hukum yang berkualitas

memberikan kepastian dalam pelaksanaan tugas. Pengaruh langsung dari etos kerja terhadap prestasi kerja menjadi faktor dominan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa organisasi pemerintahan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki kualitas pelatihan dan regulasi yang ada. Peningkatan kompetensi pegawai dan penyusunan regulasi yang jelas menjadi strategi utama dalam membangun organisasi yang lebih efektif dan efisien.

Saran

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi instansi pemerintah dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif serta meningkatkan kualitas produk hukum yang dihasilkan. Perlu adanya peningkatan dalam metode pelatihan, termasuk penggunaan teknologi digital dan simulasi dalam pembelajaran legal drafting. Kebijakan yang mendukung penguatan regulasi juga perlu diperhatikan agar produk hukum yang dihasilkan dapat lebih aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Keterbatasan penelitian ini adalah tidak mempertimbangkan faktor eksternal seperti budaya organisasi dan kebijakan pemerintah yang lebih luas. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan dengan menambahkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi hubungan antara pelatihan, regulasi, etos kerja, dan prestasi kerja pegawai. Penggunaan metode kualitatif juga dapat menjadi alternatif untuk menggali lebih dalam persepsi pegawai mengenai efektivitas pelatihan dan regulasi yang diterapkan.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, M. (2009). Pendidikan untuk pembangunan nasional: Menuju bangsa Indonesia yang mandiri dan berdaya saing tinggi. Grasindo.
- Allen, M. P. (2007). Understanding regression analysis. Springer Science & Business Media.
- Andreas, B., Eisingerich, A., & Rubera, G. (2010). Drivers of brand commitment: A cross-national investigation. *Journal of International Marketing*, 18(2), 1-18.
- Anggraini, F. R. R. (2006). Pengungkapan informasi sosial dan faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan informasi sosial dalam laporan keuangan tahunan (Studi empiris pada perusahaan-perusahaan yang terdaftar Bursa Efek Jakarta). *Simposium Nasional Akuntansi*, 9, 23-26.
- Ansofino, dkk. (2016). Buku ajar ekonometrika (Edisi 1). Deepublish.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.

- Aryamti, A. S., & Suyanto, A. M. A. (2019). Analisis kualitas produk, kualitas pelayanan, dan citra merek pada kepuasan pelanggan klinik kecantikan dan pengaruhnya terhadap loyalitas pelanggan. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Author. (2007). *Legal Governance Support Program (LGSP) Legal Drafting Penyusunan Peraturan Daerah Buku Pegangan Untuk DPRD (Seri Penguatan Legislatif)*. LGSP.
- Bernard, J. M., Goodyear, R. K., & Bernard, J. M. (1992). *Fundamentals of clinical supervision*. Dissertation. argosy.edu.
- Bukuluki, P. (2011). *Negotiating retributive and restorative justice in conflict transformation efforts: A case of Northern Uganda (Vol. 4)*. LIT Verlag Münster.
- Bungo, S. S. S. M., & Nanang Al Hidayat, S. H. (2017). Implementasi legal drafting dalam proses penyusunan peraturan daerah Kabupaten/Kota (Studi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bungo). *Serambi Hukum*, 11(1), 69-95.
- Christianus, S. (2010). *Belajar kilat SPSS17*. Penerbit Andi.
- Coryanata, I. (2016). Akuntabilitas, partisipasi masyarakat, dan transparansi kebijakan publik sebagai pemoderasi hubungan pengetahuan dewan tentang anggaran dan pengawasan keuangan daerah. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 12(2), 110-125.
- Cronbach, L. J., & Shavelson, R. J. (2004). My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *Educational and Psychological Measurement*, 64(3), 391-418.
- Dale, H. (2003). *Total quality management (3rd ed.)*. Prentice Hall.
- Davys, A., & Beddoe, L. (2010). *Best practice in professional supervision: A guide for the helping professions*. Jessica Kingsley Publishers.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1024-1037.
- Djiwandono, P. I. (2015). *Meneliti itu tidak sulit: Metodologi penelitian sosial dan pendidikan bahasa*. Deepublish.
- Edi, S. (2009). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Pertama)*. Kencana.
- Ekowanti, M. R. L. (2017). *Kemitraan dalam otonomi daerah*. Intelegensia Media.
- Fip-Upi, T. P. I. P. (2007). *Ilmu dan aplikasi pendidikan I: Ilmu pendidikan teoretis*. PT Imperial Bhakti Utama.
- Friedman, P. G., & Yarbrough, E. A. (1985). *Training strategies from start to finish*. Prentice Hall.
- Gaol, C. J. L. (2014). *A to Z human capital*. Gramedia Widiasarana.
- Geriya, I. W. (1995). *Pariwisata dan dinamika kebudayaan lokal, nasional, global: Bunga rampai antropologi pariwisata*. Upada Sastra.

Ghozali, I., & Latan, H. (2014). Partial least squares: Konsep, metode, dan aplikasi menggunakan program WarpPLS 4.0. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginting. (2016). Etos kerja: Panduan menjadi karyawan cerdas. PT Elex Media Komputindo.