

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat

Minda Aulyani Ananda¹, Marta Widian Sari², Susriyanti³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

email: mindaulyaniananda@gmail.com¹, martawidiansari@upiyptk.ac.id²,
susriyanti@upiyptk.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan tenaga kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Variabel penelitian yaitu Pendidikan (X1), Pelatihan Tenaga Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) dan Kepuasan Kerja (Z). Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji outer model dan inner model menggunakan alat pengolahan data SmartPLS3.0. Hasil penelitian menunjukkan (a) Pendidikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 6.474 dengan tingkat signifikan ($0.000 < 0.05$). (b) Pelatihan tenaga kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 3.416 dengan tingkat signifikan ($0.001 < 0.05$). (c) Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 2.509 dengan tingkat signifikan ($0.012 < 0.05$). (d) Pelatihan tenaga kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.262 dengan tingkat signifikan ($0.793 > 0.05$). (e) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.733 dengan tingkat signifikan ($0.464 > 0.05$). (f) Pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0.665 dengan tingkat signifikan ($0.507 > 0.05$). (g) Pelatihan tenaga kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0.590 dengan tingkat signifikan ($0.555 > 0.05$).

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan Tenaga Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to determine how much influence education and workforce training has on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the West Sumatra Province Human Resources Development Agency. The research variables are Education (X1), Workforce Training (X2), Employee Performance (Y) and Job Satisfaction (Z). The data collection method is through surveys and distributing questionnaires to employees as respondents. The analysis method used is the outer model and inner model test using the SmartPLS3.0 data processing tool. The research results show (a) Education has a positive effect on job satisfaction of 6,474 with a significant level ($0.000 < 0.05$). (b) Workforce training has a positive effect on job satisfaction of 3,416 with a significant level ($0.001 < 0.05$). (c) Education has a positive effect on employee performance of 2,509 with a significant level ($0.012 < 0.05$). (d) Workforce training has a positive and insignificant effect on employee performance of 0.262 with a significant level ($0.793 > 0.05$). (e) Job satisfaction has a negative and insignificant effect on employee performance of 0.733 with a significant level ($0.464 > 0.05$). (f) Education has a negative and insignificant effect on employee performance through job satisfaction of 0.665 with a significant level ($0.507 > 0.05$). (g) Workforce training has a negative and insignificant effect on employee performance through job satisfaction of 0.590 with a significant level ($0.555 > 0.05$).

Keywords: Education, Workforce Training, Employee Performance, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Manajemen sumber daya manusia yang baik, tentu akan mendorong atau meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat di capai melalui penggunaan program pendidikan dan pelatihan, juga dikenal sebagai diklat. Program pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan (Dessler, 2019). Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, T., & Suhaji, 2020) yang menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan di lembaga pemerintah.

Pendidikan merupakan proses sistematis dan berkelanjutan yang bertujuan mengembangkan kompetensi peserta didik secara holistik, mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik dalam konteks pembelajaran yang adaptif (Mulyasa, 2020). Menurut (Retnawati, H., & Suryadi, n.d. 2020): pendidikan merupakan upaya terstruktur dalam membentuk kapabilitas individu melalui pengembangan kompetensi, karakter, dan literasi digital untuk menghadapi tantangan era society 5.0. (Safitri, R., & Afifa, 2020): pelatihan yaitu kegiatan yang berguna sebagai penguasaan dalam berbagai bidang keterampilan dan dalam teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang atau pegawai di sebuah perusahaan dapat mencapai kemampuan tertentu di diri mereka masing-masing untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan merupakan aktivitas yang dirancang untuk memberikan pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Pelatihan tenaga kerja merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja saat ini (Supardi, Rivaldo, 2021). Menurut (Rozi 2021): pelatihan dalam proses ini secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu yang ditentukan. Menurut (Syahputra 2019) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dilakukan dengan berbagai cara.

Tabel 1. 1. Indikator, Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja			% Capaian Kinerja		
			2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja.	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja.	70,9 3	71,8 2	72,3 9	99,90	101,1 5	100,54
2	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan	Indeks kepuasan masyarakat Nilai evaluasi	95,2 4	90,9	88,1 6	112,0 4	105,6 9	101,33
				91,1	91,7		104,7	104,27

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja			% Capaian Kinerja		
			2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	kediklatan.	penyelenggaraan diklat.		4	6		5	
3	Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur.	Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20JP/tahun.	6,58	7,1	13,4	109,6	114,5	210,16
		Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan.	96,3	97,9	92,7	114,6	113,8	105,39
			3		4	7	4	

Sumber: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Prov. Sumbar, 2024

Dari perbandingan capaian kinerja tahun 2023 dengan 2022 dan 2021 dapat dijelaskan: Capaian kinerja pada indikator 1 turun dibandingkan capaian tahun 2022, namun lebih tinggi dibandingkan tahun 2021. Namun capaian tetap mencapai target di atas 100%. Capaian kinerja indikator 2 turun dibandingkan capaian tahun 2022 dan tahun 2021. Namun capaian tetap mencapai target di atas 100%. Capaian kinerja indikator 3 turun 0,48 dibandingkan capaian tahun 2022. Namun capaian tetap mencapai target di atas 100%. Indikator ini merupakan tambahan indikator setelah adanya evaluasi SAKIP oleh kementerian tahun 2022, sehingga tidak ada perbandingan dengan capaian tahun 2021. Capaian kinerja indikator 4 naik secara signifikan dibandingkan capaian tahun 2022 dan 2021. Hal ini karena adanya inovasi pembelajaran secara *e-learning* yang dilaksanakan di tahun 2023 dan diikuti dengan sangat antusias oleh ASN lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, sehingga tingkat ketercapaian indikator 4 melonjak drastis. Capaian kinerja pada indikator 5 turun dibandingkan capaian tahun 2022 dan 2021. Namun capaian tetap mencapai target di atas 100%.

Kemudian kepuasan kerja juga dianggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Muliawati, (2020) kepuasan kerja merupakan konsep penting pada suatu organisasi, karena dapat mempengaruhi kinerja individu. Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dengan sistem nilai-nilai yang berlaku.

METODE

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang beralamat di Jl. Raya Indarung No. Km 12, Padang Besi, Kec. Lubuk Kilangan, Kota Padang. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan kuesioner dalam bentuk pernyataan-pernyataan secara terstruktur yang dikualifikasikan menggunakan skala likert.

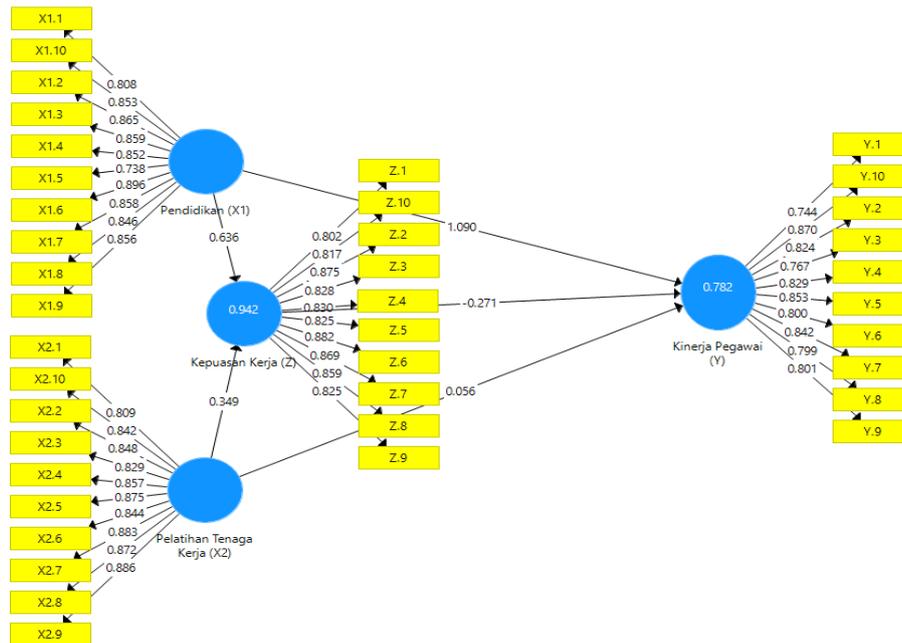
Menurut (Handayani 2020) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Menurut (Roflin 2021) mendefinisikan sampel adalah bagian dari populasi. Kalimat ini memiliki dua makna, yaitu semua unit populasi harus memiliki peluang untuk terampil sebagai unit sampel, dan sampel dipandang sebagai penduga populasi dalam bentuk kecil (*miniature*). Artinya besar sampel harus mencukupi untuk menggambarkan populasinya. Sampel yang baik harus dapat menggambarkan seluruh karakteristik yang ada pada populasinya. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 orang pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Provinsi Sumatera Barat. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS) SmartPLS 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. *Outer Model* (model pengukuran) merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergen validity* > 0.7



Gambar 4. 1 Hasil Outer Loading

Pada gambar 4.2 terdapat nilai pernyataan di atas dari 0,7 sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

Discriminant Validity

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 4.13

Tabel 4. 1 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	
Variabel	AVE
Kepuasan Kerja (Z)	0.708
Kinerja Pegawai (Y)	0.662
Pelatihan Tenaga Kerja (X2)	0.730
Pendidikan (X1)	0.712

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Cronbach's Alpha

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.14:

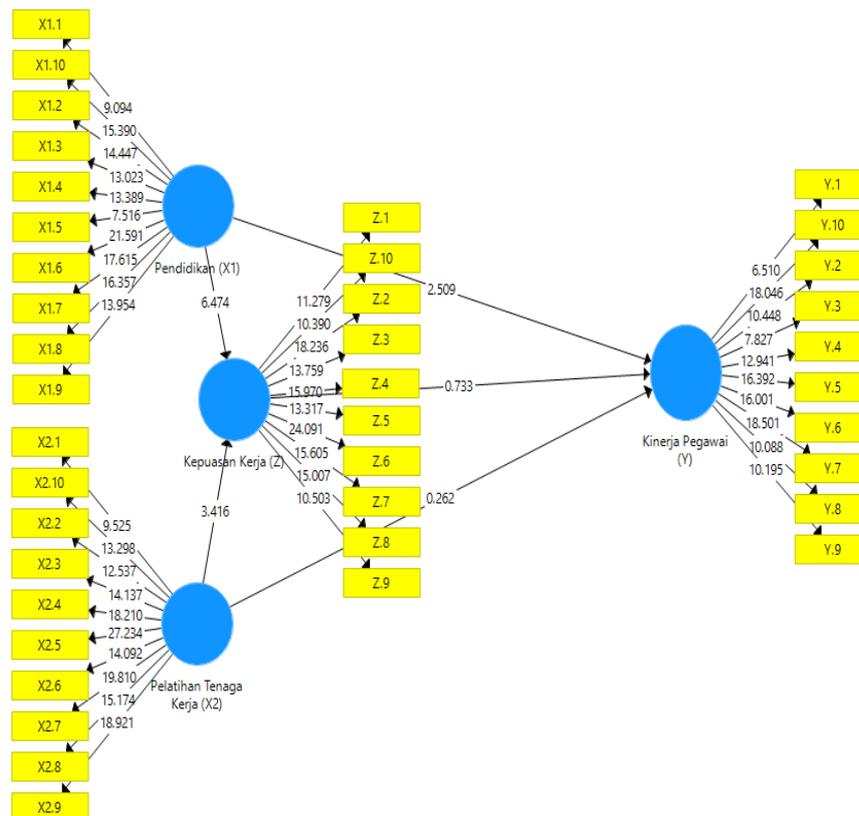
Tabel 4. 2 Nilai Reabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit
Kepuasan Kerja (Z)	0.954	0.955	0.960
Kinerja Pegawai (Y)	0.943	0.946	0.951
Pelatihan Tenaga Kerja (X2)	0.959	0.959	0.964
Pendidikan (X1)	0.955	0.956	0.961

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 4.14 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* masing- masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliabel.

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 4. 2 Structural/Inner Model

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian *inner model* maka di evaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel 4.15:

Tabel 4. 3. Evaluasi Nilai R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0.942	0.941
Kinerja Pegawai (Y)	0.782	0.771

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Pada tabel 4.15 terlihat nilai R² konstruk kepuasan kerja sebesar 0,942 atau sebesar 94,2% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk kepuasan kerja dan pelatihan tenaga kerja. Sisanya sebesar 5,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0,782 atau sebesar 78,2% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh pendidikan, pelatihan tenaga kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja pegawai. Sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Uji Hipotesis Secara Langsung

Tabel 4. 4 Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.271	-0.155	0.369	0.733	0.464
Pelatihan Tenaga Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.349	0.325	0.102	3.416	0.001
Pelatihan Tenaga Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.056	0.096	0.214	0.262	0.793
Pendidikan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.636	0.658	0.098	6.474	0.000
Pendidikan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.090	0.965	0.434	2.509	0.012

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel 4.16 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung pendidikan, pelatihan tenaga kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh konstruk pendidikan, pelatihan tenaga kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung

Tabel 4. 5 Result Path Analysis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Pelatihan Tenaga Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.095	-0.080	0.160	0.590	0.555
Pendidikan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.172	-0.113	0.259	0.665	0.507

Sumber: Hasil Inner Model SmartPLS, 2025

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut:

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja yaitu 0,636 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pendidikan terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 6,474 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $6,474 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **diterima**.

Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap kepuasan kerja yaitu 0,349 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan tenaga kerja dengan kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 3,416 untuk mengetahui apabila hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel adalah 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $3,416 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **diterima**.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai yaitu 1,090 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pendidikan terhadap kinerja pegawai adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,012 kecil dari alpha 5% yaitu $0,012 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,509 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $2,509 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **diterima**.

Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0,056 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan tenaga kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,793 besar dari alpha 5% yaitu $0,793 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,262 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,262 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan tenaga kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **ditolak**.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu -0,271 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,464 besar dari alpha 5% yaitu $0,464 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,733 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,733 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H5 dalam penelitian ini **ditolak**.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yaitu -0,172 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,507 besar dari alpha 5% yaitu 0,507 > 0,05 yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,665 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau 0,665 < 1,96 oleh karena itu H0 diterima dan H6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H6 dalam penelitian ini **ditolak**.

Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yaitu -0,095 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,555 besar dari alpha 5% yaitu 0,555 > 0,05 yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,590 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau 0,590 < 1,96 oleh karena itu H0 diterima dan H7 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan tenaga kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H7 dalam penelitian ini **ditolak**.

SIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan tenaga kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.
4. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara pelatihan tenaga kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.
5. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.
6. Terdapat berpengaruh negatif dan tidak signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.
7. Terdapat berpengaruh negatif dan tidak signifikan antara pelatihan tenaga kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur., Qomariah, N. A. H. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *urnal Penelitian Ipteks*, 47–62(4), 1.
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Dessler, G. (2019). (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education Limited. *Pearson Education Limited*, 16.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi penelitian sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Iflah, M., Sedarmayanti, & Listiani, T. (2021). Model Evaluasi Pasca Pelatihan Pejabat Inti Satuan Kerja Bidang Jalan dan Jembatan di Balai Diklat Wilayah IV Kementerian PUPR Work Unit Core Officials Post-Training Evaluation Model at the Department of Road Engineering of the Regional Training Center IV. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 2, 95–101.
- Muliawati, T. (2020). Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja individu. *Jurnal Bisnis Administrasi*.
- Mulyasa. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Procuratio*, 1(2).
- Retnawati, H., & Suryadi, D. (n.d.). Pendidikan di era society 5.0: Pengembangan kompetensi dan literasi digital. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(2).
- Roflin. (2021). Mendefinisikan tentang populasi dan sampel. *Journal of Economic, Business and*
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JJENIUS J(urnal ilmiah manajemen sumber daya manusia)*, 106(4), 2. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9079>
- Safitri, R., & Afifa, L. (2020). Pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik*.
- Saputra, R. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa). *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*.
- Supardi, Rivaldo, & Y. (2021). Pelatihan tenaga kerja dalam menghadapi era globalisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Wijaya, T., & Suhaji, P. (2020). Analisis Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik*, 4(2).
- Mulyasa. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Procuratio*, 1(2).
- Retnawati, H., & Suryadi, D. (n.d.). Pendidikan di era society 5.0: Pengembangan kompetensi dan literasi digital. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(2).
- Safitri, R., & Afifa, L. (2020). Pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik*.
- Sari, V. N., Sari, M. W., & Apriyan, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap, Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jim Upb*, 7(1), 99–106.
- Supardi, Rivaldo, & Y. (2021). Pelatihan tenaga kerja dalam menghadapi era globalisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JJENIUS J(urnal ilmiah manajemen sumber daya manusia)*, 106(4), 2. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9079>
- Saputra, R. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa). *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*.
- Triwiyanto, T., & Juanidin. (2022). Pengaruh Situasi Global, Perguruan Tamansiswa, dan Kepemimpinan Pendidikan sebagai Medan Pergerakan Nasional Indonesia. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori* ..., 7(2), 96–107. <https://doi.org/10.17977/um027v7i22022p96-107>
- Yulius, K. G., Jonatan, C. L., Fabianto, J., & Cahyadi, L. (2024). *ETAM: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat DEPAN HOTEL UNTUK SISWA SMK GEMA GAWITA TANGERANG*

HOTEL FRONT OFFICE COMMUNICATION SKILLS TRAINING FOR GEMA GAWITA VOCATIONAL SCHOOL ' S STUDENTS ETAM: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat. 4(3), 82–91.