

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Nofritar¹, Yuliarman Mahmuddin²

nofritar@upiyptk.ac.id (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "Yptk" Padang)

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 01 Mei 2025

Revisi 2 Juni 2025

Diterima 23 Juli 2025

Kata kunci:

Pengembangan Karir,

Pelatihan Kerja,

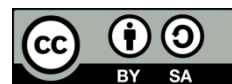
Kepuasan Kerja,

Kinerja pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pembahasan pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening kepuasan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman. Metode dokumentasi dan jenis data primer. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji parsial (Uji T) diperoleh: Pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman, pengembangan pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman, pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman, pengembangan pegawai tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman, kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman, kepuasan kerja tidak mampu memediasi secara tidak signifikan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman, kepuasan kerja mampu memediasi secara tidak signifikan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan. Unsur manusia dapat menjadi faktor keberhasilan dengan apapun strategi yang akan dipilihnya, karena sumber daya manusia sebagai penentu atas keberhasilan strategi pada perusahaan. Suatu perusahaan harus dijalankan oleh orang-orang yang mempunyai keahlian agar mampu menjalankan hingga mengatur sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan. Unsur

manusia dapat menjadi faktor keberhasilan dengan apapun strategi yang akan dipilih nya, karena sumber daya manusia sebagai penentu atas keberhasilan strategi pada perusahaan. Suatu perusahaan harus di jalankan oleh orang-orang yang mempunyai keahlian agar mampu menjalankan hingga mengatur sumber daya yang ada secara efektif dan efisien sehingga kinerja yang baik dapat dicapai (Qamaruddin, 2021).

Sebuah perusahaan atau lembaga mengadakan pelatihan kerja bagi karyawannya. Hal ini menandakan bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang diembannya dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas perkerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian yang dilakukan (Hartomo, 2020) menjelaskan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Idrus, 2022) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Pengembangan karyawan adalah salah satu faktor yang paling penting bagi kemajuan dan pertumbuhan dari setiap organisasi. Dalam kajian buku ini pengembangan kerja jangka disebut aktivitas apapun yang menyebabkan karyawan memperoleh keterampilan baru atau lanjutan, pengetahuan dengan menyediakan fasilitas belajar dan pelatihan. Ini adalah karyawan yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Dari waktu seorang karyawan bergabung dengan organisasi, di berbagai tingkat pengembangan karirnya, program peningkatan keterampilan bagi karyawan yang berpengalaman. Memotivasi tenaga kerja merupakan salah satu tantangan yang paling penting yang dihadapi organisasi. Pengembangan karyawan adalah salah satu fungsi yang paling penting dari praktik sumber daya manusia. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa komitmen tinggi praktik sumber daya manusia, seperti pengembangan karyawan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan (Ritonga, 2024) menjelaskan bahwa pengembangan karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Dimbau, 2021) menyatakan bahwa pengembangan karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Selain itu kepuasan Kerja juga mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak kepada perusahaan. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan hasil antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman.

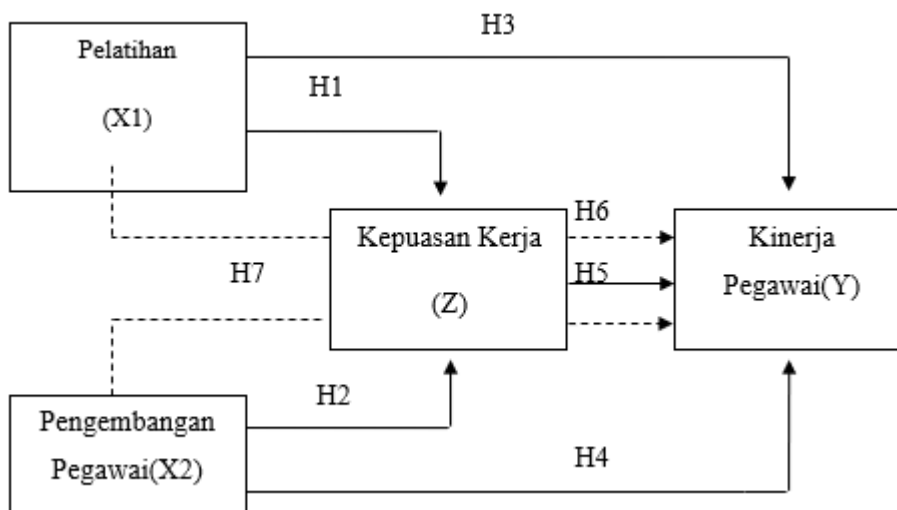
TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Mangkunegara A. P., 2018) menyatakan bahwa Kinerja Pegawai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pelatihan merupakan kompetensi dari pendidikan proses belajar di mana tujuan tersebut yaitu membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan secara softskill maupun hardskill yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori

Menurut (Rahyuda, 2022) “Pengembangan Pegawai merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para Pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan

Menurut (Akbar, 2019) ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.



METODE

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman yang berada di JL Parit Malintang, Parit Malintang, Kec. Enam Lingsung, Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2019) metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji. Jadi populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada proyek atau subjek itu. Pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 48 orang.

Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini populasi yang terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman yaitu berjumlah 48 orang. Karena jumlah Pegawai 48 orang kurang dari 100 maka seluruh populasi di jadikan sebagai responden penelitian yaitu berjumlah 48 responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satunya adalah dengan melihat uji Kolmogorov Smirnov yang lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16355391
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.111
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov terlihat pada tabel 4.2 bahwa nilai signifikansi uji tersebut lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0.149 > 0.05. Hal ini menandakan bahwa data yang digunakan dalam regresi berdistribusi normal. Lalu pada persamaan 2 dapat dirumuskan sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27562203
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.058
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov terlihat pada tabel 4.2 bahwa nilai signifikansi uji tersebut lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0.200 > 0.05. Hal ini menandakan bahwa data yang digunakan dalam regresi berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Pedoman suatu model regresi yang dikatakan bebas masalah multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 10%. Hasil dari pengujian multikolinearitas antara variabel independen dapat dilihat sebagai berikut

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
PELATIHAN_KERJA	.545	1.836
PENGEMBANGAN_PEGAWAI	.545	1.836

Sumber : SPSS versi 23.0 dan data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas terlihat nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada persamaan I ini tidak memiliki masalah multikolinieritas. Lalu pada persamaan II dapat dirumuskan sebagai berikut.

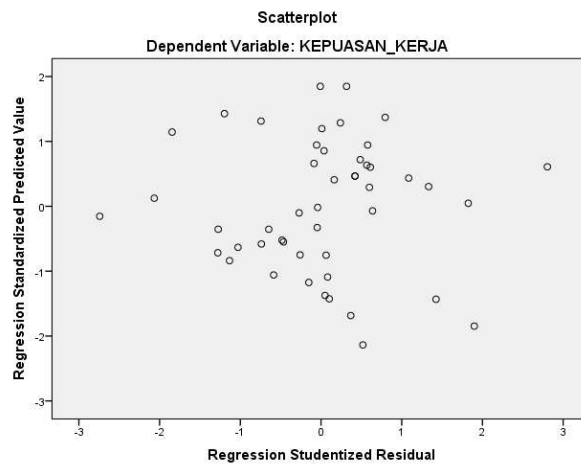
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
PELATIHAN_KERJA	.445	2.249
PENGEMBANGAN_PEGAWAI	.492	2.034
KEPUASAN_KERJA	.501	1.997

Sumber : SPSS versi 23.0 dan data primer diolah (2024)

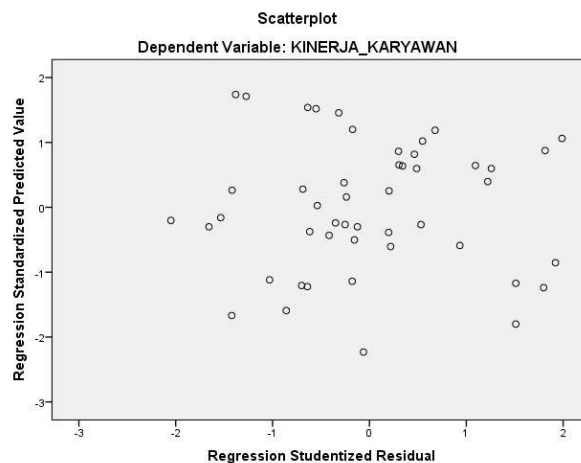
Berdasarkan tabel 4.18 di atas terlihat nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada persamaan II ini tidak memiliki masalah multikolinieritas

3. Uji Heterokedastitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui pola sebaran data yang mendukung masing-masing variabel penelitian. Data yang baik adalah data yang memiliki kesamaan varian data atau yang disebut homokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahuinya adalah dengan melihat Spearman’s rho, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel. Dari uji tersebut dilihat nilai signifikan pada variabel independen. Semuanya nilai signifikan < 0,05 berarti terdapat gejala heterokedastisitas. Berikut ini adalah hasil pengujian Heterokedastisitas dengan menggunakan Scatter Plot, hasil regresi dengan semua variabel yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :



Berdasarkan Gambar 4.2 di atas terlihat uji heterokedastisitas menunjukkan titik-titik menyebarkan dan juga titik-titik berada di bawah dan di atas angka 0. Ini mengidentifikasi bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Lalu pada Persamaan II dapat dilihat pada gambar 4.7 sebagai berikut :



Berdasarkan Gambar 4.3 di atas terlihat uji heterokedastisitas menunjukkan titik-titik menyebarkan dan juga titik-titik berada di bawah dan di atas angka 0. Ini mengidentifikasi bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas

4. Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10.746	4.312	
PELATIHAN KERJA	.449	.141	.455
PENGEMBANGAN_PEGA	.266	.121	.315
WAI			

Sumber :SPSS versi 23.0 dan data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :
 Model 1: $Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$$Z = 10.746 + 0.449 X1 + 0.266 X2 + e$$

Interprstasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- 1 Konstanta sebesar 10.746 artinya apabila Pelatihan Kerja, Pengembangan Pegawai, tidak ada maka Kepuasan Kerja tetap sebesar konstanta 10.746.
- 2 Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0.449 artinya apabila Pelatihan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Pengembangan Pegawai, diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada Kepuasan Kerja sebesar 0.449
- 3 Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0.266 artinya apabila Pengembangan Pegawai ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Pelatihan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan Peningkatan pada Kepuasan Kerja sebesar 0.266

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-2.958	1.876	
PELATIHAN KERJA	.921	.064	.857
PENGEMBANGAN_PEGAWAI	.028	.052	.031
KEPUASAN KERJA	.133	.061	.123

Sumber :SPSS versi 23.0 dan data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

Model 2: $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$

$$Y = 2.958 + 0.921 X1 + 0.028 X2 + 0.123 Z + e$$

Interprstasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- 1 Konstanta sebesar 2.958 artinya apabila Pelatihan Kerja, Pengembangan Pegawai, Kepuasan Kerja tidak ada maka Kinerja Pegawai tetap sebesar konstanta 2.958.
- 2 Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0.921 artinya apabila Pelatihan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Pengembangan Pegawai, Kepuasan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Pegawai sebesar 0.921.
- 3 Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0.028 artinya apabila Pengembangan Pegawai ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan Peningkatan pada Kinerja Pegawai sebesar 0.028.
- 4 Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0.123 artinya apabila Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Pegawai diabaikan, maka akan mengakibatkan Peningkatan pada Kinerja Pegawai sebesar 0.123

5. Uji T

Analisis tahap pertama ini untuk menguji variabel independen lingkungan kerja dan stress kerja terhadap variabel intervening yaitu komitmen organisasi

Model	Persamaan 1		Persamaan 2	
	T	Sign	T	Sign
PELATIHAN_KERJA	3.182	.003	14.474	.000
PENGEMBANGAN_PEGA WAI	2.203	.033	.542	.591
KEPUASAN_KERJA			2.194	.034

Sumber :SPSS versi 23.0 dan data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.22, menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dengan nilai signifikan $0.003 < 0,05$ dan nilai thitung Lebih kecil Dari Tabel $3.182 > 2.010$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Pelatihan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

2. Pengaruh Pengembangan Pegawai (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.22, menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Pengembangan Pegawai (X2) dengan nilai signifikan $0.033 < 0.05$ dan nilai thitung Lebih kecil Dari Tabel $2.203 < 2.010$, maka dapat

disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Pengembangan Pegawai (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Lalu Persamaan II dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.22, menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai thitung Lebih kecil Dari Tabel $14.474 > 2.010$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Pelatihan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2. Pengaruh Pengembangan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

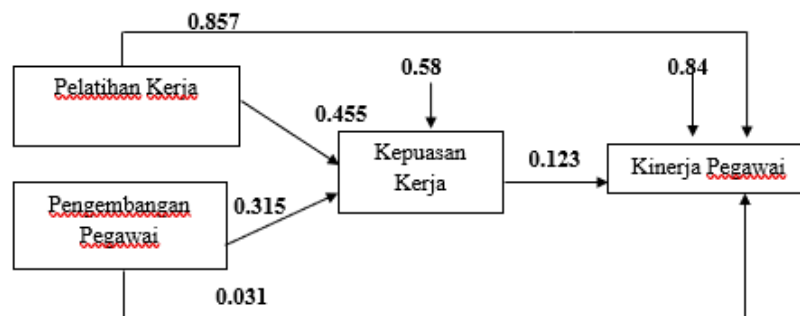
Berdasarkan tabel 4.22, menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Pengembangan Pegawai (X2) dengan nilai signifikan $0.591 > 0.05$ dan nilai thitung Lebih kecil Dari Tabel $0.542 > 2.010$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti Pengembangan Pegawai (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.22, menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai signifikan $0.034 < 0.05$ dan nilai thitung Lebih kecil Dari Tabel $2.194 < 2.010$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kepuasan Kerja (Z) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

6. Uji Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari regresi data panel, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi data panel untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dari output tersebut dapat dilihat diagram jalur sebagai berikut :



Persamaan 1 : $Z = 0.455 X1 + 0.315 X2 + 0.47 e$

Persamaan 2 : $Y = 0.857 X1 + 0.031 X2 + 0.123 Z + 0.92 e$

Berdasarkan tabel 4.24 maka dapat disimpulkan pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut :

a. Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penilaian hipotesis ini akan membandingkan mana yang lebih besar antara nilai pengaruh langsung dari variabel X1 yaitu Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan pengaruh tidak langsung Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Dari analisis jalur diatas, dapat diketahui pengaruh langsung Pelatihan Kerja (X1) terhadap Ketepatan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.455 sedangkan pengaruh tidak langsung Pelatihan Kerja (X1) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0.857 * 0.123 = 0.055$

b. Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Penilaian hipotesis ini akan membandingkan mana yang lebih besar antara nilai pengaruh langsung dari variabel X2 yaitu Pengembangan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai dengan pengaruh tidak langsung Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Dari analisis jalur diatas, dapat diketahui pengaruh langsung Pengembangan Karyawan (X2) terhadap Ketepatan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.315 sedangkan pengaruh tidak

langsung Pengembangan Karyawan (X2) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0.031 * 0.123 = 0.038$.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman
2. Pengembangan Pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman
3. Pelatihan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman
4. Pengembangan Pegawai tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman
5. Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman
6. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi secara tidak signifikan pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman
7. Kepuasan Kerja mampu memediasi secara tidak signifikan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Adapun saran bagi Perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman diharapkan dapat meningkatkan Pengembangan Pegawai
2. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman diharapkan dapat meningkatkan Pelatihan Kerja

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan seperti Pendidikan, pelatihan, ilmu manajemen, rekrutmen, seleksi, disiplin kerja, budaya organisasi, kerja dan lain – lain yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai diluar Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening sehingga hasil akan menjadi berbeda. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada tahun-tahun berikutnya sehingga hasil yang di dapat akan menjadi lebih bermanfaat dan dapat digunakan sebagai sumber pada penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2. Airlangga University Press.
- Arifin, A. H. (2021). The Influence Of Recruitment And Career Development Toward Employee Performance: A Mediating Role Of Competence. Faculty Of Economics And Business, Universitas Malikussaleh, 24351 Kota Lhokseumawe, Banda Sakti, Aceh, Indonesia.
- Armia. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indo Java Land. Jurnal El-Arbah Vol.4 No.1 Tahun 2020.
- Dewanti, R. L. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Wnceb. <https://publishingwidyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/wnceb/article/view/3168>. Diakses 28 Desember 2021.
- Fajri, C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben

- Citra Garden Jakarta Barat. Volume 1, Nomor 3, Juli 2021.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gosmawi, I. &. (2019). Impact Of Job Satisfaction And Job Stress On Employees Life In Mumbai Hospitality Sector An Empirical Study Using Sem. . Ournal Of Strategy And Management, (12)3, 330-346. Doi:10.1108/Jsma-01-2019-0012 .
- Hartomo, N. K. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung.
- Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasyim, P. &. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 8(2), 44–56. .
- Hermawati, R. S. (2020). The Effect Of Trilogy Leadership Style And Organization Culture On School Performance:Evidence Form Indonesian Senior Evidence Form Indonesian Senior . Palarch's Journal Ofarchaeology Of Egypt/Egyptology, .
- Hikamh. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gunung Mas Internasional. Jurnal Emba Vol.8 No.1 Februari 2020.
- Iswati. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1. . Airlangga University Press.
- Kasmir. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Raja Grafindo Persada.
- Kutyani. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Pos 40000 Kota Bandung . : Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Mangkunegara, A. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.