



Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok

Nur Adilla^{1*}, Sigit Sanjaya², Chintya Ones Charli³
^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Alamat: Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat

*Korespondensi penulis: na685455@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to find out how much influence HR Training and Competency has on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Lubuk Sikarah District Head Office, Solok City. The sample used was a saturated sample, because the entire population was sampled, namely 60 respondents. The data collection technique is through a questionnaire whose validity and reliability have been tested. Partial Least Square (PLS) was used to test the hypothesis in this research using SmartPLS 3.0. The results of this research show that there is a positive and significant influence of training on job satisfaction, a negative and insignificant influence of HR competency on job satisfaction, a negative and insignificant influence of training on employee performance, a positive and significant influence of human resource competency on employee performance, a positive and significant influence of satisfaction. Work on Employee Performance, Positive and significant influence of Training on Employee Performance through Job Satisfaction, negative and insignificant influence of HR Competency on Employee Performance through Job Satisfaction, Contribution of Training and HR Competency variables through Job Satisfaction which is 0.464 or 46.4%, the contribution of the HR Training and Competency variable to Employee Performance is 0.629 or 62.9%.*

Keywords: *Employee Performance, HR Competency, Job Satisfaction, Training.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, karena seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan *SmartPLS* 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh *negative* dan tidak signifikan Kompetensi SDM terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh *negative* dan tidak signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, Pengaruh positif dan signifikan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai, Pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, pengaruh *negative* dan tidak signifikan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, Kontribusi variabel Pelatihan dan Kompetensi SDM melalui Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,464 atau sebesar 46,4%, Kontribusi variabel Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,629 atau sebesar 62,9%.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Kompetensi SDM, Pelatihan.

1. PENDAHULUAN

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi (Amelia et al., 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah salah satu asset penting bagi sebuah perusahaan didalam mencapai tujuan dan menjalankan visi dan misinya. SDM (*Man Power*) ialah tenaga kerja yang hidup yang terlibat didalam suatu organisasi perusahaan. Sementara manajemen

SDM dapat diartikan sebagai sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada kariawan, memperhatikan hubungan kerja mereka termasuk kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan yang dialami para SDM tersebut (Margaret Silalahi, 2022).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujua tertentu. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi (Amelia et al., 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah salah satu asset penting bagi sebuah perusahaan didalam mencapai tujuan dan menjalankan visi dan misinya. SDM (*Man Power*) ialah tenaga kerja yang hidup yang terlibat didalam suatu organisasi perusahaan. Sementara manajemen SDM dapat diartikan sebagai sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada kariawan, memperhatikan hubungan kerja mereka termasuk kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan yang dialami para SDM tersebut (Margaret Silalahi, 2022).

Kota Solok merupakan sebuah wilayah daerah tingkat dua yang ada di wilayah propinsi Sumatera barat yang berbentuk kota. Yang mana menurut Peraturan daerah kota solok nomor 13 tahun 2012 wilayah kota solok seluas kurang lebih 5.7640 Ha yang terdiri dari 2 (dua) kecamatan yaitu Kecamatan Lubuk Sikarah dan KecamatanTanjung Harapan.

Berikut adalah tabel Hasil Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Tahun 2022-2023

Bobot	Predikat	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Hasil Kinerja	Persentase (%)	Hasil Kinerja	Persentase (%)
1	Sangat Baik	30	49 %	2	3,33 %
2	Baik	31	51 %	56	93,3 %
3	Kurang	0	0	2	3,33 %
4	Kurang Baik	0	0	0	0
Jumlah Pegawai		61	100 %	60	100 %

(Sumber: Data kinerja Kantor Camat Lubuk Sikarah Tahun 2022-2023)

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok tahun 2022-2023 mengalami penurunan. Jumlah pegawai berpredikat sangat baik dan baik, selalu berkurang dari tahun 2022, dan juga sebaliknya dari jumlah pegawai yang berpredikat kurang mengalami peningkatan. Pada tahun 2022 pegawai yang memiliki predikat baik adalah sebesar 51% dan sangat baik adalah 49%. Sedangkan di lihat dari pada tahun 2023 jumlah pegawai yang berpredikat baik dan sangat baik mengalami

penurunan dimana predikat baik sebesar 3.33% dan sangat baik sebesar 93,3% dan pada tahun yang sama Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok mendapati beberapa pegawai mendapati predikat kurang dalam kinerjanya sebesar 3,33%.

Berdasarkan pernyataan di atas berarti dapat dilihat bahwa upaya menciptakan kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok mendapati beberapa kendala yang di hadapi pada instansi, sehingga mampu membuat instansi tersebut sulit untuk mencapai sebuah tujuan. Dikarenakan, kurangnya Kepuasan Kerja di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dan faktor lain yang dapat mempengaruhinya yaitu, Pelatihan dan Kompetensi SDM yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
- 2) Bagaimana Pengaruh Kompetensi SDM Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
- 3) Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
- 4) Bagaimana Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
- 5) Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
- 6) Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
- 7) Bagaimana Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
- 2) Untuk Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

- 3) Untuk Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
- 4) Untuk Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
- 5) Untuk Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
- 6) Untuk Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
- 7) Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

2. KAJIAN PUSTAKA

kinerja pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Pelatihan

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Hendra, 2020).

Kompetensi Sdm

Kompetensi SDM ialah bahwa dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi (Tenriyola et al., 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah suatu perasaan bahagia atau positif yang telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan, jika harapan tersebut terpenuhi akan dapat mempengaruhi kepuasan, sebaliknya jika harapan tersebut tidak terpenuhi maka akan membuat seseorang menjadi kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Arywibowo et al., 2023).

Menurut Pongoh et al., (2021) Indikator Kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Kualitas, Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati.
- 2) Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah.
- 3) Ketetapan Waktu, Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal.
- 4) Kerjasama antar pegawai: Untuk mencakup kemampuan mereka bekerja sama sebagai tim, berbagi ide, dan mendukung satu sama lain.
- 5) Pengawasan: Mencakup pemantauan dan pengelolaan kinerja pegawai untuk memastikan bahwa mereka mematuhi standar perusahaan dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

Agar program pelatihan berhasil dengan baik dan meningkatkan kemampuan kerja pegawai maka pelatihan harus dilaksanakan dengan cara-cara yang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa indikator-indikator pelatihan. Menurut (Prmono & Handini, 2020) indikator-indikator pelatihan, antara lain:

1) Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan kerja peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2) Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.

3) Materi Pelatihan

Materi pelatihan berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja.

4) Metode Pelatihan

Metode pelatihan digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik *partisipatif* yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, simulasi dalam kelas.

5) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

Menurut Hadis, (2022) kompetensi SDM memiliki beberapa indikator, diantaranya sebagai berikut:

1) Pengetahuan

Pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Pengetahuan juga merupakan hasil dari mengetahui dan akan terjadi pada saat penginderaan terhadap suatu objek tertentu.

2) Pemahaman

Pemahaman merupakan kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu. Dapat disimpulkan bahwa pemahaman adalah seseorang untuk dapat mengerti atau menafsirkan sesuatu

3) Kemampuan

Kemampuan merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu guna melakukan tugas maupun pekerjaan yang dibebankan pada pegawai.

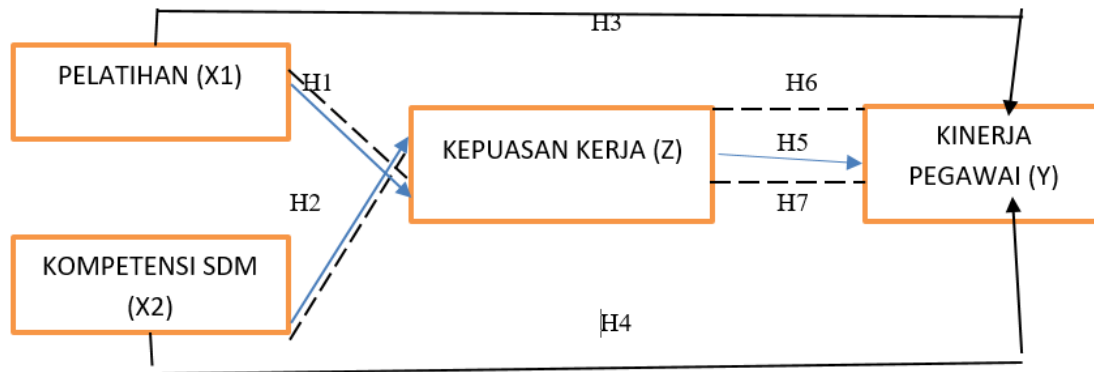
4) Sikap

Attitude ialah sikap, perilaku, atau tingkah laku seseorang dalam melakukan interaksi dengan orang lain yang disertai dengan orang lain yang disertai dengan kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap tersebut.

Menurut Widayat et al., (2023) ada beberapa hal yang menjadi indikator kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Gaji yaitu sejumlah uang yang diperoleh seseorang sebagai akibat dari pekerjaannya. jika pekerjaan itu dilaksanakan dengan wajar dan sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri yaitu khususnya apakah isi yang dilakukan seseorang mempunyai aspek yang memuaskan.
- 3) Rekan kerja yaitu teman yang senantiasa berkomunikasi selama pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Kesempatan promosi yaitu Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- 5) Lingkungan kerja yaitu termasuk lingkungan psikologis dan fisik.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai maka kerangka pikir dalam penelitian sebagai berikut.

3. METODE

Objek penelitian ini adalah di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok yang akan diteliti yaitu Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok. Populasi penelitian mengacu pada semua unit analisis yang memiliki ciri-ciri identik atau mempunyai hubungan bermakna dengan isu penelitian. Pentingnya memahami tingkat dan atribut suatu populasi digaris bawahi untuk menjamin gambaran yang tepat dari kelompok tersebut dalam penelitian. Populasi penelitian mengacu pada keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang menjadi fokus penyelidikan. Pentingnya memiliki pemahaman yang komprehensif tentang suatu populasi terletak pada kemampuannya untuk menjamin gambaran yang tepat tentang kelompok tersebut dalam upaya penelitian, sehingga memungkinkan *ekstrapolasi* yang tepat atas temuan penelitian kepada masyarakat luas. Tahap awal desain penelitian melibatkan identifikasi populasi yang sesuai, yang memainkan peran penting dalam memastikan keberhasilan penelitian dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memiliki pemahaman yang komprehensif tentang populasi penelitian, peneliti dapat merumuskan penelitian yang menunjukkan peningkatan fokus, relevansi, dan validitas, sehingga memungkinkan kontribusi besar terhadap kumpulan pengetahuan yang ada dalam bidang studi masing-masing. Populasi dalam penelitian ini adalah kepegawaian manajemen

kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok yang berjumlah 60 orang (Candra Susanto et al., 2024).

Menurut Tulim et al., (2022) Sampel adalah teknik (prosedur atau perangkat) yang digunakan oleh peneliti untuk secara sistematis mamilih sejumlah item atau individu yang relatif lebih kecil (*subset*) dari populasi yang telah ditentukan sebelumnya untuk dijadikan subjek (sumber data) untuk observasi atau *eksperimen* sesuai tujuan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100. Maka seluruh populasi dijadikan sampel dengan jumlah sebanyak 60 orang responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, dengan cara penyebaran kuesioner kepada Pegawai Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam variabel penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1) Data Primer

Menurut (Khana Wijaya et al., 2022) “menjelaskan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul.” Dengan kata lain sumber data primer diperoleh langsung dari perusahaan atau objek penelitian.

2) Data Sekunder

Menurut (Ariska et al., 2020) Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumenter, yaitu teknik pengambilan data dengan cara mengumpulkan, mencatat dan mengkaji data sekunder.

Teknik pengumpulan data adalah dokumentasi, pemateri menjelaskan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang ditetapkan (Permatasari et al., 2023).

Teknik Pengumpulan data yang peneliti pakai disini adalah

1) Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan partisipan penelitian. Wawancara bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pengalaman, pandangan, dan perspektif individu terkait fenomena yang diteliti. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur, semi-terstruktur, atau tidak terstruktur, tergantung pada tingkat kerangka yang telah ditentukan sebelumnya (Jailani, 2023).

2) Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap partisipan dan konteks yang terlibat dalam fenomena penelitian. Observasi dapat dilakukan dalam situasi nyata atau di lingkungan yang telah dirancang secara khusus untuk penelitian. Observasi memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengamati interaksi sosial, perilaku, dan konteks yang relevan dengan fenomena yang diteliti (Jailani, 2023).

3) Dokumentasi

Melibatkan pengumpulan data dari dokumen, arsip, atau bahan tertulis lainnya yang berkaitan dengan fenomena penelitian. Dokumen yang digunakan dapat berupa catatan, laporan, surat, buku, atau dokumen resmi lainnya. Studi dokumentasi memberikan wawasan tentang konteks historis, kebijakan, peristiwa, dan perkembangan yang relevan dengan fenomena yang diteliti (Jailani, 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Pembangunan adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan di dalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu.

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 dan Pemandagri Nomor 86 Tahun 2017, setiap Perangkat Daerah diharuskan untuk menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD). Substansi Renstra PD ini memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah. Renstra PD merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 tahunan, dimana penyusunannya berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Kecamatan Lubuk Sikarah sebagai salah satu Perangkat Daerah di Kota Solok juga harus menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah tersebut dengan memperhatikan tugas pokok, fungsi dan keadaan pemerintah serta wilayah Kecamatan Lubuk Sikarah. Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Lubuk Sikarah Kota Solok Tahun 2021-2026 merupakan dokumen perencanaan strategis yang disusun dan dirumuskan setiap lima tahun (perencanaan jangka menengah). Perencanaan strategis ini menggambarkan tujuan, sasaran, cara pencapaian tujuan sasaran yang meliputi kebijakan, program dan kegiatan yang realitas dengan mengantisipasi perkembangan masa mendatang. Perencanaan strategis menentukan arah suatu organisasi untuk tahun kedepan atau tahun-tahun berikutnya, dan dapat menjadi acuan untuk

mengevaluasi keberhasilan ataupun ketidakberhasilan dalam pelaksanaan kebijakan, program dan kebijakan yang telah direncanakan.

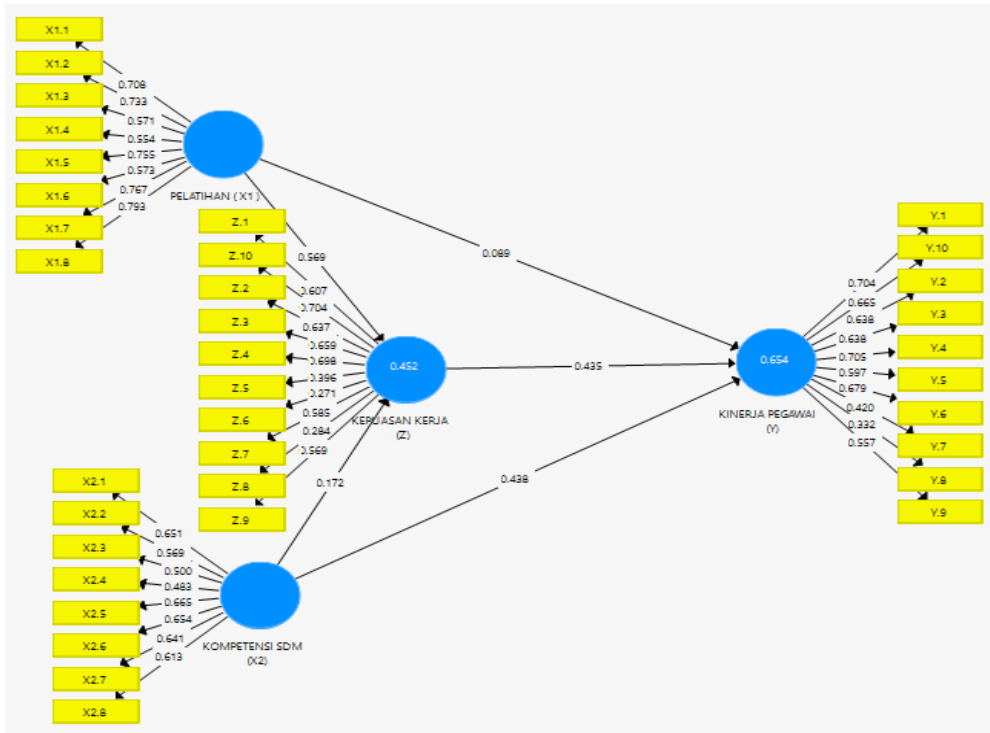
Kecamatan Lubuk Sikarah dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1982 tentang Pembentukan Kecamatan Padang Panjang Timur, Kecamatan Padang Panjang Barat di Kotamadya Dati II Padang Panjang, Kecamatan Sawahlunto Utara, Kecamatan Sawahlunto Selatan di Kotamadya Dati II Sawahlunto, Kecamatan Lubuk Sikarah, Kecamatan Tanjung Harapan di Kotamadya Dati II Solok, Kecamatan Payakumbuh Utara, Kecamatan Payakumbuh Barat dan Kecamatan Payukumbuh Timur di Kotamadya Dati II Payukumbuh dalam Wilayah Propinsi Dati I Sumatera Barat.

Kecamatan Lubuk Sikarah memiliki luas 35,00 km. Secara astronomis geografis posisi Kecamatan Lubuk Sikarah berada pada 100 27' – 101 41' BT. Kecamatan Lubuk Sikarah memiliki ketinggian 390 meter di atas permukaan laut, terdapat tiga anak sungai yang melintasi Kecamatan Lubuk Sikarah, yaitu Batang Lembang, Batang Gawan, dan Batang Imang dengan suhu udara maksimal 28,9°C dan minimal 26,1°C.

Wilayah Kecamatan Lubuk Sikarah secara administrasi terdiri dari 7 (tujuh) Kelurahan, yaitu Kelurahan Tanah Garam, Kelurahan VI Suku, Kelurahan Sinapa Piliang, Kelurahan IX Korong, Kelurahan Kampai Tabu Karambia, Kelurahan Aro IV Korong, dan Kelurahan Simpang Rombio.

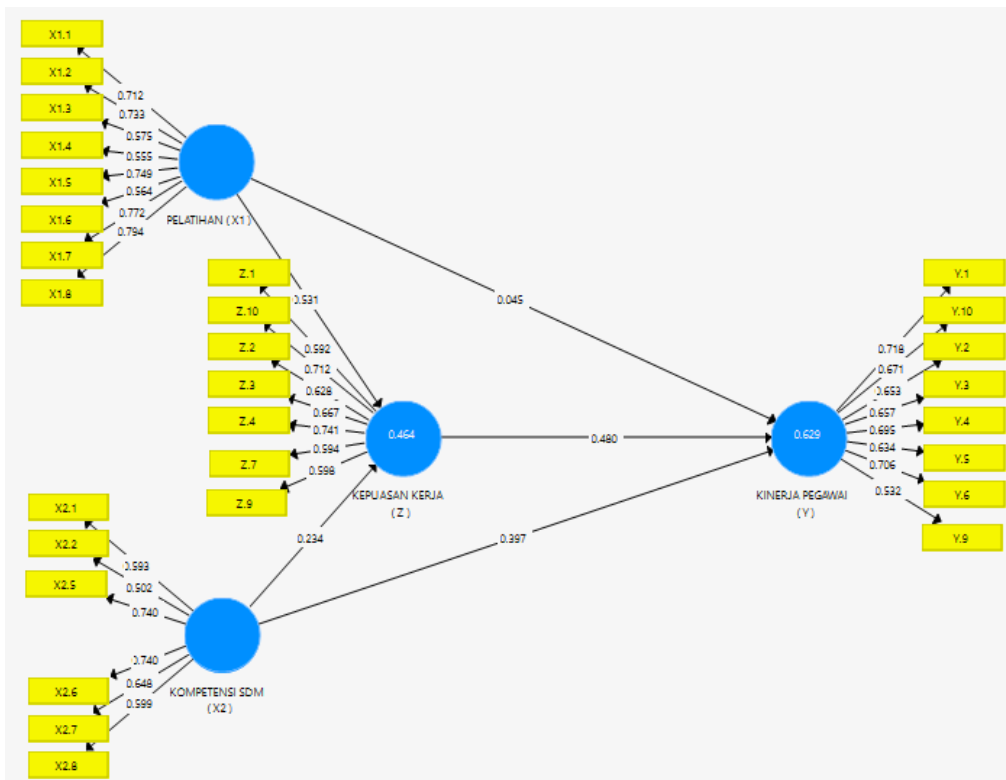
Secara *demografis* penduduk Kecamatan Lubuk Sikarah berdasarkan Data Sensus Penduduk dari Badan Pusat Statistik Kota Solok sebanyak 40.822 jiwa yang terdiri dari: Laki-Laki sebanyak 20.546 jiwa dan perempuan 20.276 jiwa.

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan *smartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variable penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Pengujian *Outer Model* Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,5.

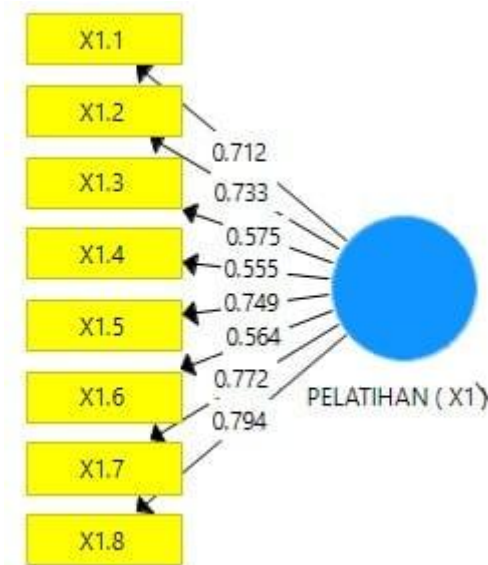


Gambar 2. Hasil Pengujian *Outer Loading* Setelah Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Pada gambar diatas indikator Y7, Y8, Z5, Z6, Z8, X2.3, X2.4 dieliminasi karena memiliki nilai *convergent validity* < 0,50.

1) Pengujian Outer Model Pelatihan (X1)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut :



Gambar 4. Outer Loadings Pelatihan

Dari gambar diatas dapat dilihat nilai *Outer Loadings* yang valid setelah di eliminasi pada tabel dibawah ini:

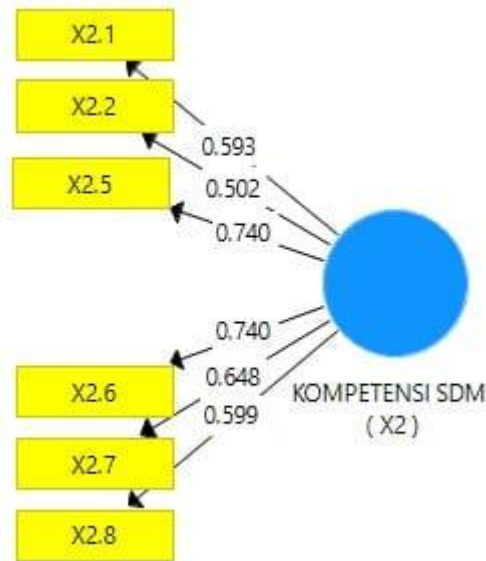
Tabel 2. Outer Loadings Pelatihan

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	X1.1	0,712	Valid
2	X1.2	0,733	Valid
3	X1.3	0,575	Valid
4	X1.4	0,555	Valid
5	X1.5	0,749	Valid
6	X1.6	0,564	Valid
7	X1.7	0,772	Valid
8	X1.8	0,794	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS

2) Pengujian Outer Model Kompetensi SDM (X2)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut :



Gambar 3. Outer Loadings Kompetensi SDM

Dari gambar diatas dapat dilihat nilai *Outer Loadings* yang valid setelah di eliminasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Outer Loadings Kompetensi SDM

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	X2.1	0,593	Valid
2	X2.2	0,502	Valid
3	X2.5	0,740	Valid
4	X2.6	0,740	Valid
5	X2.7	0,648	Valid
6	X2.8	0,599	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS

3) *Pengujian Outer Model Kepuasan Kerja (Z)*

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut :



Gambar 4. Outer Loadings Kepuasan Kerja

Dari gambar diatas dapat dilihat nilai *Outer Loadings* yang valid setelah di eliminasi pada tabel dibawah ini:

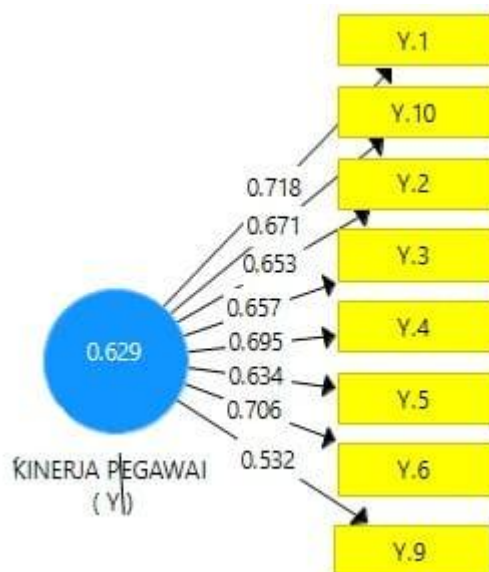
Tabel 4. Outer Loadings Kepuasan Kerja

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	Z.1	0,592	Valid
2	Z.2	0,628	Valid
3	Z.3	0,667	Valid
4	Z.4	0,741	Valid
5	Z.7	0,594	Valid
6	Z.9	0,598	Valid
7	Z.10	0,712	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS

4) Pengujian Outer Model Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut :



Gambar 5. Outer Loadings Kinerja Pegawai

Dari gambar diatas dapat dilihat nilai *Outer Loadings* yang valid setelah di eliminasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Outer Loadings Kinerja Pegawai

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	Y.1	0,718	Valid
2	Y.2	0,653	Valid
3	Y.3	0,657	Valid
4	Y.4	0,695	Valid
5	Y.5	0,634	Valid
6	Y.6	0,706	Valid
7	Y.9	0,532	Valid
8	Y.10	0,671	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS

5) Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

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.

	Average Variance Extracted (AVE)
KEPUASAN KERJA (Z)	0.422
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.436
KOMPETENSI SDM (X2)	0.413
PELATIHAN (X1)	0.474

Gambar 6. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Selain dari gambar diatas untuk menghitung nilai *Average Variance Extracted* (AVE) 0,40 sebagai tabel berikut : Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas tidak memenuhi kriteria validitas yang kurang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,40 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Menurut penelitian (Marliana, 2020) Secara umum, *Convergent validity* dapat diukur menggunakan nilai AVE dengan ketentuan nilai AVE harus lebih besar dari 0,5. Artinya, ketika nilai AVE lebih besar dari 0,5 maka secara rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari setengahnya (50%) varians setiap indikatornya. Sebaliknya jika nilai AVE lebih kecil dari 0,5 maka secara rata-rata terdapat lebih banyak tidak valid dibandingkan dengan varians valid yang dijelaskan oleh konstruk (variabel).

6) Hasil Uji Reabilitas atau Reability Konstruk

Setelah diketahui tingkat kevalitan 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 *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* >0,70.

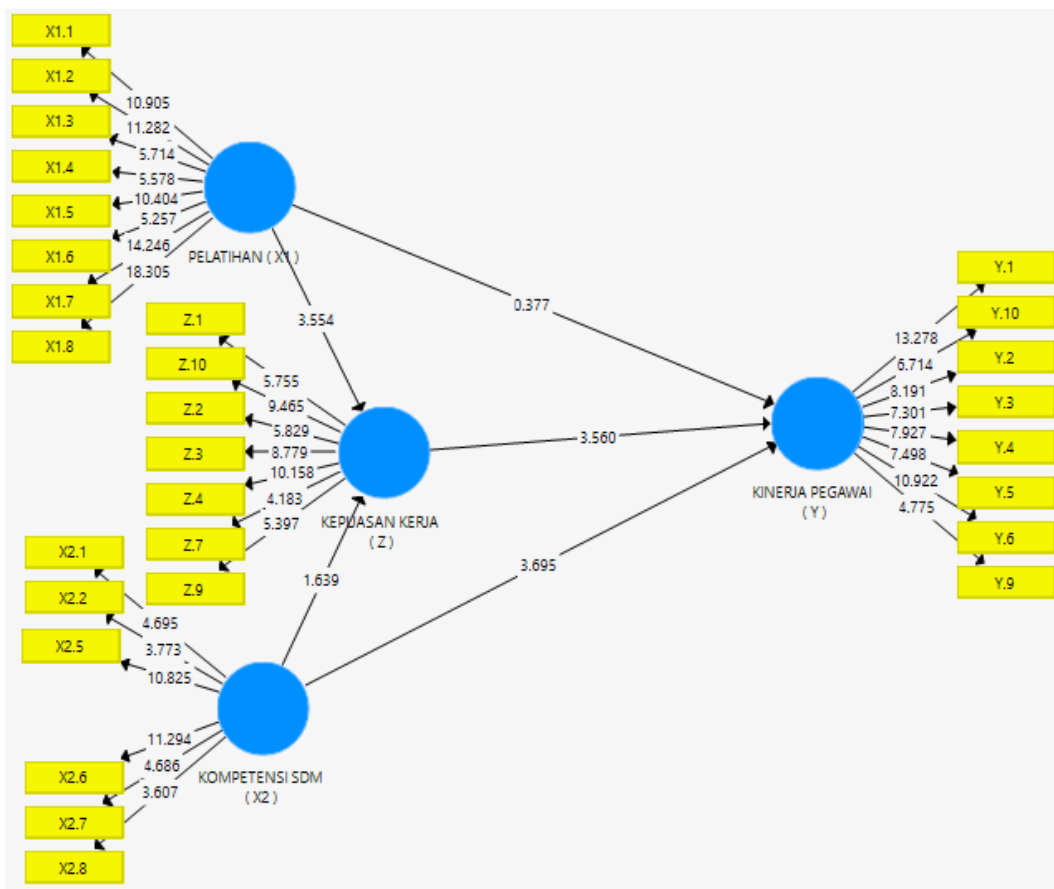
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KEPUASAN KERJA (Z)	0.771	0.774	0.835	0.422
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.813	0.816	0.860	0.436
KOMPETENSI SDM (X2)	0.718	0.743	0.806	0.413
PELATIHAN (X1)	0.836	0.848	0.876	0.474

Gambar 7. Nilai Composite Reliability dan Validity

Berdasarkan *output SmartPls* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai Cronbach's alpha di atas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* masing-masing variabel diatas 0,70, dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehandalan data baik atau *reliable*.

7) Pengujian Inner Model (Structural Model)

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 8. Struktural Model Inner

8) Hasil Uji Analisis R-Square

Berdasarkan gambar model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

- a. Model Persamaan I, merupakan gambar besarnya pengaruh konstruk Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah

dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kepuasan Kerja} = 3,827 \text{ Pelatihan} + 1,699 \text{ Kompetensi SDM} + e_1$$

- b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Pelatihan, Kompetensi SDM dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja Pegawai} = 3,827 \text{ Pelatihan} + 1,699 \text{ Kompetensi SDM} + 3,995 \text{ Kepuasan Kerja} + e_2$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penelitian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk *laten eksogen* tertentu terhadap konstruk *laten endogen* apakah mempunyai pengaruh yang substantive, berikut estimasi *R-Square* :

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA (Z)	0.464	0.446
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.629	0.609

Sumber: Hasil Uji Inner Model Smart PLS

Gambar 9. Evaluasi Nilai R-Square

Pada gambar diatas, terlihat nilai R-Square konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,629 atau sebesar 62,9%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh variabel Kinerja Pegawai dari variabel Pelatihan, Kompetensi SDM dan Kepuasan Kerja. Sementara nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,464 atau sebesar 46,4%, menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Pelatihan dan Kompetensi SDM dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Kerja. Menurut penelitian (Wau, 2022) Evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination (r-square)* digunakan untuk mengukur

seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi variabel lainnya. Sehingga hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel *laten endogen* dalam model structural mengindikasikan pengaruh variabel *eksogen* (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang di pengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Oleh karena itu apabila hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang dan jika hasilnya sebesar 0,19- 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

9) Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh variabel *laten eksogen* tertentu dengan variabel *laten endogen* tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 2,0 pada alpha 5%. Jika t-statistik atau t-hitung <t-tabel 2,0 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan jika t-statistik atau t-hitung >t-tabel 2,0 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil *output SmartPLS*, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model *structural*.

Tabel 6. Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard De...	T Statistics (O/...	P Values
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.480	0.483	0.128	3.733	0.000
KOMPETENSI SDM (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.234	0.270	0.136	1.724	0.085
KOMPETENSI SDM (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.397	0.390	0.113	3.522	0.000
PELATIHAN (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.531	0.512	0.146	3.623	0.000
PELATIHAN (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.045	0.052	0.119	0.375	0.707

Sumber: Hasil Uji Inner Model Smart PLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama samapai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung variabel Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh variabel Pelatihan, Kompetensi SDM dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 7. Result Path Analysis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Devia...	T Statistics ...	P Values
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)					
KOMPETENSI SDM (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)					
KOMPETENSI SDM (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.112	0.131	0.076	1.483	0.139
PELATIHAN (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)					
PELATIHAN (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.255	0.243	0.087	2.921	0.004

Sumber: Hasil Uji Inner Model Smart PLS (specific indirect effects), 2024

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 2,0 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Nilai t-statistik > t-tabel 2,0 atau 1,483 > 2,0, nilai P-Value 0,139 < 0,05 dan nilai original sampel sebesar 0,112 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau Ho diterima dan H7 ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Nilai t-statistik < t-tabel 2,0 atau 2,921 < 2,0, nilai P-Value 0,004 > 0,05 dan nilai original sampel 0,255 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau Ho ditolak dan H6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Original sampel	T Statistik	P Values	Keterangan
H1	Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.	0,531	3,718 > 2,0	0,000 < 0,05	Diterima , Karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 3,718 lebih besar dari 2,0 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H2	Kompetensi SDM (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.	0,234	1,636 < 2,0	0,102 > 0,05	Ditolak , karena nilai t-statistik 1,636 lebih kecil dari 2,0 dan nilai p-values 0,102 lebih besar dari 0,05.
H3	Pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.	0,045	0,363 < 2,0	0,717	Ditolak , karena nilai t-statistik 0,363 lebih kecil dari 2,0 dan nilai p-values 0,717 lebih besar dari 0,05.
H4	Kompetensi SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.	0,397	3,566 > 2,0	0,000	Diterima , Karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 3,566 lebih besar dari 2,0 dan nilai p-

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Original sampel	T Statistik	P Values	Keterangan
					values 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H5	Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.	0,531	3,718 > 2,0	0,000	Diterima , Karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 3,718 lebih besar dari 2,0 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H6	Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.	0,255	2,921 > 2,0	0,004	Diterima , Karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,921 lebih besar dari 2,0 dan nilai p-values 0,004 lebih kecil dari 0,05.
H7	Kompetensi SDM (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok	0,112	1,483 < 2,0	0,139	Ditolak , karena nilai t-statistik 1,483 lebih kecil dari 2,0 dan nilai p-values 0,139 lebih besar dari 0,05.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat *program SmartPLS* diperoleh menunjukkan Pelatihan memiliki nilai t-statistik < t-tabel 2,0 atau $3,718 < 2,0$, nilai P-Value $0,000 > 0,05$ dan nilai original sampel 0,531 dengan demikian maka hipotesis dapat H_0 ditolak H_1 diterima, maka dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pelatihan meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan keterampilan yang berdampak pada peningkatan motivasi dan kepercayaan diri. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, karena pegawai merasa lebih mampu dan mandiri dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pelatihan juga membantu pegawai memahami tujuan organisasi dan meningkatkan kesadaran akan peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut, sehingga meningkatkan rasa bangga dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Pelatihan dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja menurut teori kepuasan kerja Locke. Dengan meningkatkan keterampilan, memenuhi harapan, dan

meningkatkan nilai diri karyawan, pelatihan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memuaskan.

Dalam hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Faroman et al., 2022) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di Roy Sentoso Collection Yogyakarta.

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat program *SmartPLS* diperoleh menunjukkan Kompetensi SDM memiliki nilai t-statistik $< t\text{-tabel } 2,0$ atau $1,636 < 2,0$, nilai P-Value $0,102 > 0,05$ dan nilai original sampel $0,234$ dengan demikian maka hipotesis dapat H_0 ditolak H_2 diterima, maka dengan kata lain terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan Kompetensi SDM terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi merasa lebih percaya diri, mandiri dan mampu menjalankan tugasnya dengan efektif. Hal ini memicu peningkatan kepuasan kerja karena mereka merasa dihargai, memiliki kesempatan berkembang dan dapat mencapai tujuan organisasi, sehingga meningkatkan motivasi dan produktivitas.

Menurut Teori Kepuasan Kerja Locke Bagaimana seseorang menilai "kepuasan" itu sangat subyektif. Dua orang dengan tingkat kompetensi yang sama bisa memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada nilai-nilai pribadi dan harapan. Meskipun kompetensi SDM penting dalam dunia kerja, teori Locke mengingatkan kita bahwa kepuasan kerja itu masalah yang kompleks dan subyektif. Faktor-faktor non-kompetensi dan harapan individu juga memainkan peran penting dalam menentukan apakah seseorang merasa puas dengan pekerjaannya atau tidak.

Dalam hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sri et al., 2024) yang tidak signifikan antara Kompetensi SDM terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat program *SmartPLS* diperoleh menunjukkan Pelatihan memiliki nilai t-statistik $< t\text{-tabel } 2,0$ atau $0,363 < 2,0$, nilai P-Value $0,717 > 0,05$ dan nilai original sampel $0,045$ dengan demikian maka hipotesis dapat H_0 ditolak

H3 diterima, maka dengan kata lain terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

Pelatihan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai, meningkatkan efisiensi, produktivitas dan kualitas kerja. Melalui pelatihan, pegawai memperoleh pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang relevan, memperkuat motivasi, kepercayaan diri dan kemampuan adaptasi. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan, mencakup aspek-aspek seperti peningkatan kemampuan teknis, pengembangan kepemimpinan, dan penguatan budaya kerja positif. Dengan demikian, pelatihan menjadi investasi strategis bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan.

Menurut Teori Kepuasan Kerja Locke Pelatihan yang tidak efektif adalah Pelatihan yang tidak dirancang dengan baik dan tidak disampaikan dengan cara yang efektif tidak akan memberikan manfaat bagi pegawai.

Dalam hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari et al., 2021) Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan pengaruh yang tidak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat program *SmartPLS* diperoleh menunjukkan Pelatihan memiliki nilai t-statistik $< t\text{-tabel } 2,0 \text{ atau } 3,566 > 2,0$, nilai P-Value $0,000 > 0,05$ dan nilai original sampel 0,397 dengan demikian maka hipotesis dapat H_0 ditolak H_4 diterima, maka dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan kompetensi yang memadai, pegawai meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan teknis, manajerial dan kepemimpinan, serta adaptasi dan inovasi. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas, efisiensi, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kompetensi SDM juga memperkuat motivasi, kepercayaan diri, kerja sama tim, dan budaya kerja positif, sehingga meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, pengembangan kompetensi SDM menjadi investasi penting bagi organisasi.

Menurut Teori Kepuasan Kerja Locke Kompetensi SDM yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Organisasi yang memperhatikan pengembangan kompetensi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kepuasan kerja akan mendapatkan manfaat berupa peningkatan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Dalam hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadhil, 2023) pengujian secara parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel, Kompetensi Sumber Daya Manusia, pengetahuan, keterampilan, Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat program *SmartPLS* diperoleh menunjukkan Pelatihan memiliki nilai t-statistik $< t\text{-tabel } 2,0 \text{ atau } 3,718 > 2,0$, nilai P-Value $0,000 > 0,05$ dan nilai original sampel 0,531 dengan demikian maka hipotesis dapat H_0 ditolak H_5 diterima, maka dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan peningkatan motivasi, produktivitas, dan efisiensi. Kepuasan kerja juga memperkuat komitmen, kepercayaan diri, dan kerja sama tim, sehingga meningkatkan kualitas pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kepuasan kerja mengurangi stres, absen, dan perpindahan kerja, serta meningkatkan kreativitas dan inovasi. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Menurut teori kepuasan kerja Locke, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perusahaan yang memperhatikan kepuasan kerja pegawai cenderung memiliki pegawai yang lebih termotivasi, *produktif*, dan *loyal*. Dalam hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zain et al., 2024) Para pegawai diharapkan memiliki perilaku *inovatif* agar dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan efektif dan efisien. perilaku *inovatif* mempengaruhi secara positif signifikan kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat program *SmartPLS* diperoleh menunjukkan Pelatihan memiliki nilai t-statistik $< t\text{-tabel } 2,0 \text{ atau } 2,921 > 2,0$, nilai P-Value $0,004 > 0,05$ dan nilai original sampel 0,255 dengan demikian maka hipotesis dapat H_0 ditolak

H6 diterima, maka dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

Pelatihan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja. Pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi pegawai, sehingga meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, yang selanjutnya meningkatkan motivasi, *produktivitas*, *efisiensi* dan kualitas kerja. Kepuasan kerja yang tinggi juga mengurangi stres, absen dan perpindahan kerja, serta meningkatkan komitmen dan kerja sama tim. Dengan demikian, pelatihan menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Teori Kepuasan Kerja Locke Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai, memberikan peluang pengembangan diri, dan meningkatkan rasa percaya diri. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Dalam hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2020) bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat program *SmartPLS* diperoleh menunjukkan Pelatihan memiliki nilai t-statistik $< t$ -tabel 2,0 atau $1,483 < 2,0$, nilai P-Value $0,139 < 0,05$ dan nilai original sampel 0,112 dengan demikian maka hipotesis dapat H_0 ditolak H_7 diterima, maka dengan kata lain terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

Kurangnya kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berdampak negatif terhadap kinerja pegawai melalui penurunan kepuasan kerja. Keterbatasan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan menyebabkan kesulitan menyelesaikan tugas, menurunkan kepercayaan diri dan motivasi. Hal ini berdampak pada penurunan kepuasan kerja, yang selanjutnya mempengaruhi *produktivitas*, *efisiensi* dan kualitas kerja. Akibatnya, terjadi peningkatan stres, absen dan perpindahan kerja, serta penurunan komitmen dan kerja sama tim. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi SDM merupakan kebutuhan strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kesuksesan organisasi.

Menurut Teori Kepuasan Kerja Locke menekankan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh perbedaan antara apa yang diinginkan (harapan, nilai) dengan apa yang dirasakan atau dicapai melalui pekerjaan. Jika harapan terpenuhi atau terlampaui, individu akan merasa puas. Sebaliknya, jika harapan tidak terpenuhi, akan timbul ketidakpuasan.

Dalam hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ciptasari et al., 2023) bahwa Kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini tentang Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja
- 2) Terdapat pengaruh *negative* dan tidak signifikan kompetensi SDM terhadap Kepuasan Kerja.
- 3) Terdapat pengaruh *negative* dan tidak signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.
- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai.
- 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- 6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.
- 7) Terdapat pengaruh *negative* dan tidak signifikan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.
- 8) Kontribusi variabel Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0.464 atau sebesar 46,6%.
- 9) Kontribusi variabel Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,629 atau sebesar 62,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Anto Tulim, E., Firmansyah, E., & Meidi, K. (2022). Pengaruh promosi, harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian alat kesehatan pada PT. Mitra bersama Sejahtera Abadi. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 152–167. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.211>
- Ariska, M., Fahru, M., & Kusuma, J. W. (2020). Leverage, ukuran perusahaan dan profitabilitas serta pengaruhnya terhadap tax avoidance pada perusahaan sektor pertambangan di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2019. *Jurnal Revenue Akuntansi*, 01(01).
- Arywibowo, I., Hardianto, A. A., Yuliani, T., Ariani, M., & Yusuf, T. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Kaltim. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(2), 187–197. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i2.305>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data (sebuah tinjauan pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Ciptasari, A. D. W., Putri, N. S., & Ediyanto. (2023). Pengaruh kompetensi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Kendit dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.312>
- Fadhil, M. (2023). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja. 01.
- Faroman, S., Wicaksono, R. M., & Hapzi, A. (2022). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja dan kepuasan kerja. *JMPIS*, 3(2), 1189–1205. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1365>
- Hadis, F. (2022). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan. *Akuntansi dan Manajemen*, 17(2), 106–120. <https://doi.org/10.30630/jam.v17i2.202>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hidayat, D. O., Sugiono, E., & Efendi, S. (2020). Pengaruh iklim organisasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Yayasan Mantab Al Hamid. 4(2), 602–627.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. 1, 1–9.

- Khana Wijaya, R., Suprianto, R., & Istiawan, E. (2022). Implementasi framework bootstrap dalam perancangan sistem penerimaan mahasiswa baru pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Qur'an Al-Ittifaqiah berbasis web. *Jurnal Masda*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.58328/jm.v1i1.42>
- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (studi literature manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Marliana, R. R. (2020). Partial Least Square-Structural Equation Modeling pada hubungan antara tingkat kepuasan mahasiswa dan kualitas Google Classroom berdasarkan metode Webqual 4.0. *Jurnal Matematika, Statistika dan Komputasi*, 16(2), 174. <https://doi.org/10.20956/jmsk.v16i2.7851>
- Permatasari, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2023). Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai BPKAD Provinsi Riau. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(2), 8600–8616.
- Pongoh, M., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh pendidikan, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tenaga ahli daya pada masa pandemi di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan. *Emba*, 9(4), 285–293.
- Pramono, M. A., & Handini, S. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak. *Soetomo Business Review*, 1, 52–65.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kreatifitas terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1–11. <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i1.11149>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sri, W., Utami, F. L., & Zulkifli, S. M. (2024). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 286–301. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.312>
- Tenriyola, A. P., Asike, A., & Mas'ud, A. A. (2022). Peranan kompetensi SDM terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 17(2), 83–95. <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i2.212>

- Widayat, B. S., Bukhori, M., & Karnawati, T. A. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan HINO Service on Site Lahat. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 17–26. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v7i1.381>
- Zain, M., Sanjaya, A., Kurniawan, I. S., Kusuma, N. T., Manajemen, P., Ekonomi, F., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, innovative work behavior, dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Bantul. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 13(03), 783–792.