

## ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KOMINFO KABUPATEN WONOGIRI

Rahayu Kinasih<sup>1</sup>, Priscilla Uning<sup>2</sup>, Ahmad Husin<sup>3</sup>, Elida Zia'ul Huda<sup>4</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Wijaya Mulya Surakarta

Email : [elidaziulhuda@gmail.com](mailto:elidaziulhuda@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstract

The formulation of the problem in this research is: Does training influence job satisfaction for Wonogiri Regency Communication and Information Service employees? Does motivation influence job satisfaction for Wonogiri Regency Communication and Information Service employees? Wonogiri Regency Communication and Information Service Employees?, Does Motivation influence the Performance of Wonogiri Regency Communication and Information Service Employees?, Does Training influence the Performance of Wonogiri Regency Communication and Information Service Employees through job satisfaction?, Does Motivation influence the Performance of Wonogiri Regency Communication and Information Service Employees through job satisfaction?. The research results showed that the effect of training on job satisfaction was obtained with a t-count value of 1.897 > t-table 1.678 with a significance level ( $\alpha$ ) of 0.058 (significant). There is an influence of motivation on job satisfaction because the t-value obtained is 4.579 with a significance level ( $\alpha$ ) of 0.000 (significant). Because the t-count value is 4.579 > t-table 1.897, there is an influence of motivation on the work motivation of Communication and Information Service employees. There is an influence of Job Satisfaction on Performance because the t-value obtained is 4.396 with a significance level ( $\alpha$ ) of 0.000 (significant). Because the t-count value is 4.396 > t-table 1.897, there is an influence of Brand Image on Purchase Intention. There is no influence of training on performance because the t-value obtained is 1.250 with a significance level ( $\alpha$ ) of 0.212 (not significant). Because the t-count value is 1.250 < t-table 1.897, there is an influence of motivation on the performance of the Wonogiri Regency Communication and Information Service. There is an influence of motivation on performance because the t-value obtained is 3.811 with a significance level ( $\alpha$ ) of 0.000 (significant). Because the t-count value is 3.811 > t-table 1.897, there is an influence of motivation on the performance of the Wonogiri Regency Communications and Information Service. There is no influence of discipline on performance through job satisfaction because the t-value obtained is 1.816 with a significance level ( $\alpha$ ) of 0.070 (not significant). Because the t-count value is 1.816 < t-table 1.897, there is no influence of training on the performance of the Wonogiri Regency Communications and Information Service through job satisfaction. There is an influence of motivation through job satisfaction because the t-value obtained is 2.986 with a significance level ( $\alpha$ ) of 0.003 (significant). Because the t-count value is 2.986 > t-table 1.897, there is an influence of motivation on the performance of the Wonogiri Regency Communication and Information Service through Job Satisfaction.

**Keywords:** *Training, Motivation, Performance*

### 1. PENDAHULUAN

Dinas Kominfo Wonogiri berusaha untuk mengedepankan setiap pegawai agar memiliki kemampuan yang optimal dan mampu menjalankan setiap tugasnya dengan baik.

Salah satu hal yang sering dilakukan oleh pegawai dengan diadakan pelatihan untuk menambah wawasan dan kemampuan mereka. Pelatihan menjadi faktor penting dalam kinerja pegawai. Pelatihan sangatlah di perlukan bagi pegawai baru maupun pegawai lama. Pelatihan sebagai suatu upaya perusahaan dalam rangka menambah pengetahuan serta ketrampilan pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh (Gustiana et al., 2022) bahwa pelatihan digunakan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Selain itu pelatihan juga merupakan suatu kebutuhan yang diperlukan pegawai dalam rangka untuk mempermudah pekerjaannya dan meningkatkan kualitas dalam bekerja. Pengertian tersebut sesuai dengan yang dinyatakan oleh (Dan & Karyawan, n.d.) bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya.

Pelatihan merupakan hal penting karena akan berdampak baik bagi kepuasan pegawai. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan (Meidita, 2019) bahwa pelatihan dan pengembangan diterima karena terdapat dampak positif dari pelatihan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan sangatlah penting bagi pegawai terutama untuk pegawai baru, karena dengan adanya pelatihan pekerjaan yang dianggap sulit akan menjadi mudah. Pelatihan yang diberikan kepada para pegawai harus sesuai dengan apa yang mereka butuhkan, sehingga pelatihan yang telah diberikan tersebut tidaklah sia – sia. Hal ini tidak hanya akan membantu peserta pelatihan tetapi juga akan membawa evaluasi yang efektif dari pelatihan. Pelatihan yang efektif akan berdampak baik kedepannya bagi suatu perusahaan. Pelatihan yang telah selesai kemudian diaplikasikan secara langsung pada saat mereka bekerja akan memberikan dampak secara langsung bagi perusahaannya salah satunya pada kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

Motivasi juga salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Keberhasilan seorang pegawai juga dipengaruhi adanya dorongan dari instansi atau perusahaan melalui motivasi karena dengan adanya motivasi bisa mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Selain itu motivasi juga menimbulkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan (Ali et al., 2016) dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja organisasi. Selain itu motivasi juga berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai karena motivasi merupakan salah satu faktor pendorong pegawai dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal yang penting diberikan kepada pegawai karena akan berpengaruh pada kinerja seorang pegawai.

Kepuasan menjadi masalah penting yang harus diperhatikan karena memiliki manfaat yang besar. Untuk bisa mewujudkan kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan, maka perusahaan perlu menanggapi akan pengalaman kerja dari seseorang. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan variabel lainnya, yaitu penelitian oleh (Bulog et al., 2016) menemukan bahwa hubungan yang signifikan antara gaji dan kepuasan kerja, Kepuasan kerja memiliki dampak yang luas seperti halnya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan akan berdampak pada kepuasan kerja pegawainya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan kinerja dari seorang pegawai. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil yang ditorehkan oleh pegawai dalam bekerja sesuai dengan pekerjaannya.

Kinerja juga merupakan sesuatu yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap instansi dimana dia bekerja. Pada Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri, masih ada beberapa pegawai yang merasa kurang termotivasi dalam bekerja, sehingga kinerjanya tidak stabil. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan adanya hubungan positif antara

kinerja dengan variabel lainnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Widodo et al., n.d.) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena pegawai sangat berharga bagi organisasi, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi, keberadaan pegawai perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila pegawai tidak dikelola dengan baik, maka pegawai akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pelatihan

Raymond (2020) menyatakan pelatihan merupakan upaya yang direncanakan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

### 2. Motivasi

Robbins dalam Wibowo (2011: 378) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut Sutrisno (2011:116) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi :

Faktor intern adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang antara lain :

- (1) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia, untuk memenuhi kebutuhan orang mau melakukan apa saja.
- (2) Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong manusia untuk mau melakukan suatu pekerjaan.
- (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, artinya seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, hal ini tercermin dalam adanya pengakuan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil dan bijaksana.
- (5) Keinginan untuk berkuasa, yang akan mendorong seseorang untuk bekerja secara keras dan menunjukkan eksistensinya sehingga ia patut untuk menjadi seorang pemimpin atau menduduki jabatan tertentu.

Faktor ekstern meliputi :

- (1) Kondisi lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi : tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, ketenangan termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- (2) Kompensasi yang memadai, sebagai sumber penghasilan utama pegawai untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi ampuh bagi organisasi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.
- (3) Supervisi yang baik, memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervise dekat dengan para pegawai dan memahaminya maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.
- (4) Adanya jaminan pekerjaan, dengan adanya jaminan karier setiap pegawai akan mau bekerja keras mengorbankan apa yang ada untuk kepentingan perusahaan.
- (5) Status dan tanggung jawab, status dan jabatan tertentu adalah dambaan setiap pegawai. Mereka tidak hanya mengharap kompensasi semata, namun ingin menduduki suatu jabatan karena orang merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan.

(6) Peraturan yang fleksibel, biasanya dalam perusahaan telah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus ditaati seluruh pegawai.

### 3. Kepuasan Kerja

Robbins et al (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sebenarnya kedua istilah tersebut sering digunakan secara bergantian. Luthan (2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan merasa bahwa apa yang didapat dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting oleh karyawan tersebut.

### 4. Kinerja

Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mailul Hasfi (2010) adalah sebagai berikut:

- a) Ketepatan
- b) Ketelitian
- c) Ketrampilan
- d) Kerapian
- e) Kecakapan
- f) Hasil
- g) Target
- h) Penjadwalan
- i) Waktu mulai bekerja
- j) Waktu selesai bekerja
- k) Target
- l) Pengawasan
- m) Bantuan orang lain
- n) Tanggungjawab terhadap keputusan yang diambil
- o) Bangga menjadi bagian organisasi
- p) Membanggakan organisasi kepada orang lain
- q) Peduli terhadap nasib organisasi

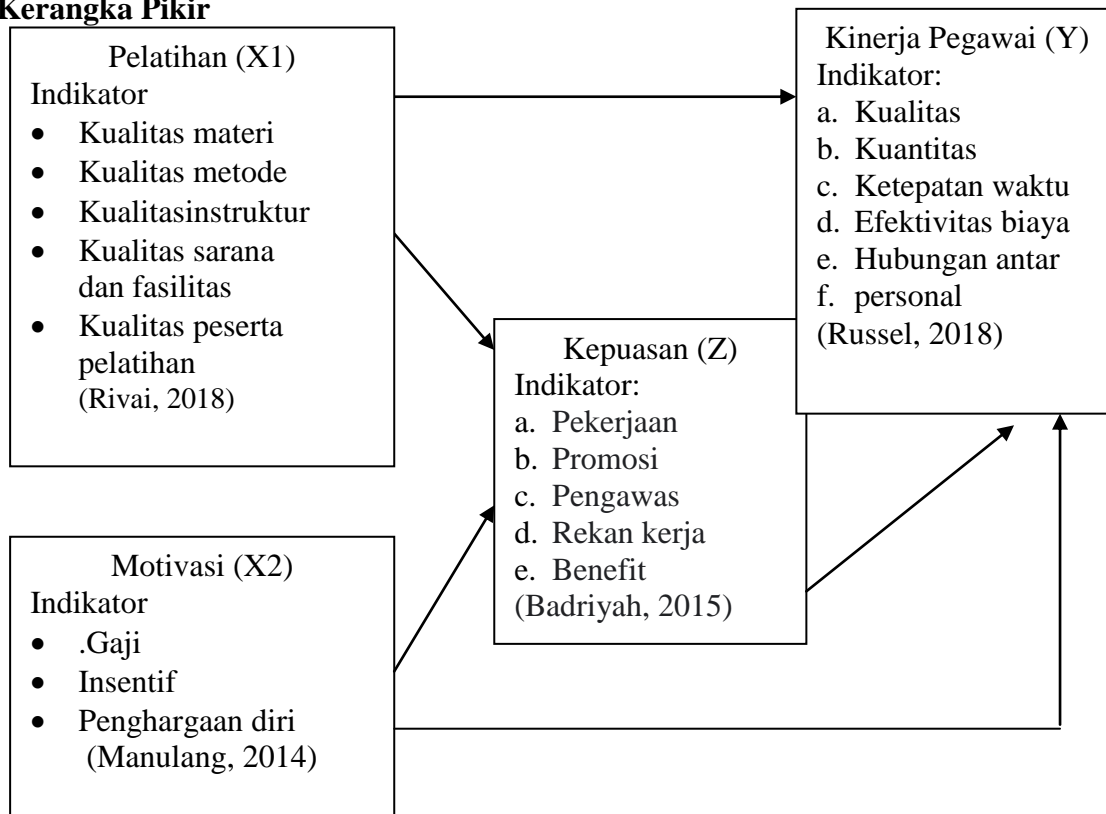
## Penelitian Terdahulu

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja	perbedaan penelitian ini adalah tempat yang diteliti

	Performance”. (Yusuf, 2016)	karyawan.	dan kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif,	serta berapa banyak variabel yang digunakan ,
2	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motovas pada Kinerja Karyawan departemen Produksi PT Coronet Crown” (Lia, 2015)	Hasil penelitian menemukan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan dan yang terakhir pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ada pada tempat yang diteliti dimana Lia meneliti di Departemen produksi sedangkan penulis meneliti di Diskominfo
3	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Kaeyawan Cv Haragon Surabaya (Lenardo dan Edy, 2013)	Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan	Sedangkan perbedaan penelitian ada pada tempat yang diteliti dimana Lia meneliti di perusahaan Haragon Surabaya sedangkan penulis meneliti di Diskominfo

**Kerangka Pikir**



Gambar 1  
Kerangka Pemikiran Penelitian

**Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri.
4. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri.
5. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri.
6. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri melalui kepuasan kerja.
7. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri melalui kepuasan kerja.

**3. METODE PENELITIAN**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah menyangkut mata kuliah manajemen sumber daya manusia. Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri yang diadakan pada November 2023. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 48 orang. Adapun jumlah sampel sebanyak 48 orang.

Dasar pengambilan sampel ini dengan menggunakan teknik sensus, artinya semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Hal ini dikarenakan jumlah populasinya dibawah 100 orang . Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran angket. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang berisi butir-butir pernyataan yang diberikan kepada responden untuk diberi jawaban sesuai skala Likert 5 point yang tersedia. Metode analisis data dengan menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*). Analisis jalur yang digunakan adalah Partial Least Squares (PLS), menggunakan software Smart-PLS 3.0.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Diskripsi Data

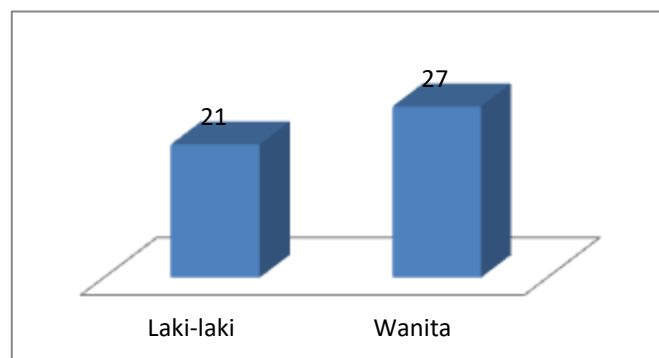
##### 1. Gambaran Umum Diskominfo Kabupaten Wonogiri

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Wonogiri merupakan Organisasi Perangkat Daerah baru (OPD) yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 13 Tahun 2016. Sebelumnya Kominfo merupakan bagian dari Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Wonogiri berdasarkan Peraturan Daerah nomor 11 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Wonogiri merupakan Dinas teknis daerah yang membidangi urusan komunikasi dan informatika, yang mengemban fungsi meningkatkan kualitas layanan komunikasi dan informasi untuk mendukung pembangunan pemerintah dalam Bidang Ekonomi, Pendidikan, Sosial dan Budaya. Pelayanan informasi dan komunikasi perlu memperhatikan pada dua hal yaitu peningkatan teknologi informasi dan fungsi komunikasi.

##### 2. Gambaran Umum Responden

##### a. Usia Responden

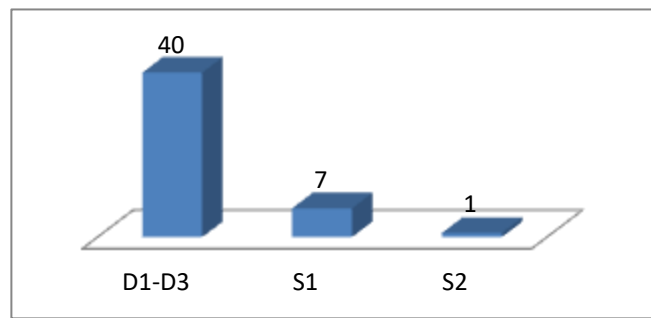


Gambar 2

##### Data Responden Berdasarkan Usia

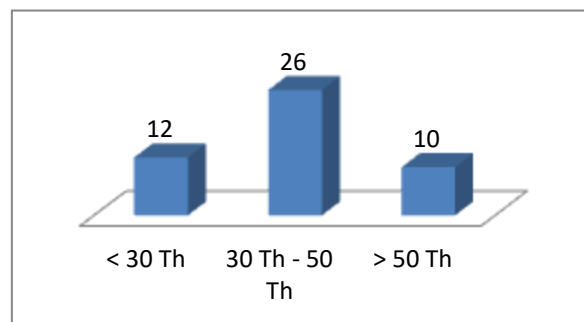
Dari gambar 2 tersebut dapat dijelaskan bahwa dari 35 responden dapat dijabarkan usia responden diperoleh nilai responden dengan berusia kurang dari 35 tahun sebanyak 12 orang, untuk responden dengan usia 30 tahun – 40 tahun sebanyak 28 orang an lebih dari 40 tahun sebanyak 8 orang

## b. Tingkat Pendidikan



Dari tingkat pendidikan responden dapat diketahui, bahwa responden dengan pendidikan D1-D3 sebanyak 40 orang, yang berpendidikan S1 sebanyak 7 responden dan yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang.

## c. Tingkat Usia



Data Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Dari tingkat usia < 30 tahun sebanyak 12 orang, yang usianya 30 tahun sampai 50 tahun sebanyak 26 orang, dan yang usianya diatas 50 tahun sebanyak 10 orang.

## Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan penyebaran kuesioner, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

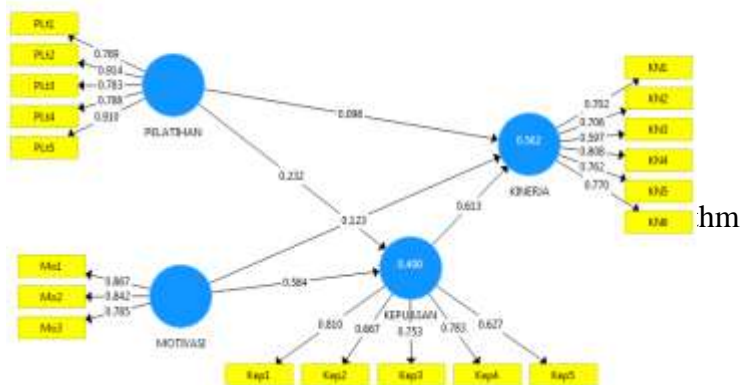
### 1. Mengukur Nilai *Outer Model*

#### a. Uji Validitas Konstruk

Uji validitas konstruk ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan kuesioner yang disusun, yang kemudian dianalisis dapat mewakili variabel yang sedang diukur. Pengujian validitas dalam Smart PLS menggunakan koefisien *loading factor* (LF), dimana seluruh item pertanyaan atau instrumen harus memenuhi nilai yang disarankan, sehingga indikator yang dipakai untuk mengukur variabel dalam penelitian dapat dikatakan valid.

Nilai *loading factor* (LF) dari hasil olah *smart-PLS* bisa dilihat pada tabel 4. *Outer Model* di bawah. Kriteria penilaian uji validitas dalam SmartPLS dilakukan dengan melihat nilai *Convergent Validity*, hal ini diukur berdasarkan nilai korelasi dengan variabel yang diukur dengan nilai *loading factor* di atas > 0,70 sangat direkomendasikan, namun nilai di atas > 0,50 sampai dengan 0,60 masih bisa ditolerir, sepanjang model masih dalam pengembangan (Ghozali, 2006).





Berdasarkan gambar 2 diagram CFA struktural PLS-Algorithm tahap pertama di atas, dapat dikeluarkan pula nilai loading factor setiap indikator penelitian dalam *output outerloading* pada SmartPLS, sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Olah Data Outer Loadings dengan PLS\_Algorithm**

	KEPUASAN	KINERJA	MOTIVASI	PELATIHAN
KN1		0,702		
KN2		0,706		
KN3		0,597		
KN4		0,808		
KN5		0,762		
KN6		0,770		
Kep1	0,810			
Kep2	0,667			
Kep3	0,753			
Kep4	0,783			
Kep5	0,627			
Mo1			0,867	
Mo2			0,842	
Mo3			0,785	
PLt1				0,769
PLt2				0,914
PLt3				0,783
PLt4				0,788
PLt5				0,910

Sumber: Olah Data Smart PLS, 2023

Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor variabelnya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu variabel jika indikator lain pada variabel yang sama berubah atau dikeluarkan dari model (di-drop).

Berdasarkan gambar 2 dan tabel 2 Tabel *Loading Factor (Outerloadings)* tahap pertama di atas diketahui bahwa terdapat nilai *loading factor (LF)* memberikan nilai di atas

nilai yang disarankan yaitu  $> 0,5$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) dari sebuah instrumen dalam mengukur konsep dari sebuah instrumen pengukuran. Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel yang diteliti disajikan dalam tabel output sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Uji Reliabilitas Model Fit (Output PLS)**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KEPUASAN	0,781	0,790	0,851	0,535
KINERJA	0,822	0,831	0,870	0,529
MOTIVASI	0,776	0,777	0,871	0,692
PELATIHAN	0,893	0,911	0,920	0,698

Sumber: Hasil olah data SmartPLS, 2023

Dari hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukur yang fit, dan dapat dikatakan semua variabel yang diteliti dari semua item pertanyaan yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Validitas dari masing masing konstruk diuji dengan *Composite Reliability* yang masing masing konstruk sangat baik karena bernilai di atas 0,80, disamping itu juga dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* bernilai di atas 0,70. Dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), mempunyai nilai lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2015).

**2. Mengukur Nilai Inner Model dan Structural Model**

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan nilai *R-square* dari model penelitian. Pada tahap awal, model penelitian atau model *structural* dievaluasi menggunakan nilai *R-square* untuk variabel dependen. Dan berikut ini adalah nilai R Square berdasarkan *output* dari SmartPLS.

**Tabel 9**  
**R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN	0,490	0,467
KINERJA	0,562	0,531

Sumber; Hasil Olah Data SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 5 *R-Square* di atas dapat diketahui bahwa nilai R-square variabel Kinerja (Y) sebesar 0.562 artinya variabilitas Kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh konstruk/variabel Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja sebesar 56,2%. Sedangkan untuk nilai *R-square* variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.490, hal ini mempunyai arti bahwa variabilitas Kepuasan Kerja (Z) dapat dijelaskan oleh

konstruk/variabel Pelatihan dan Motivasi sebesar 49%. Pengujian pada R-Square ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik pengaruh yang diberikan.

### 3. Analisis Data

Adapun analisis data dalam penelitian ini didasarkan pada nilai yang terdapat pada *analisis structural model*. Tingkat signifikansi *path coefficient* didapat dari nilai-t dan nilai *standardized path coefficient*. Batas nilai pengujian hipotesis yaitu Nilai-t muatan faktornya (*factor loadings*) lebih besar dari nilai kritis ( $\geq 1.678$ ), dengan nilai p value sebesar (0,10), berdasarkan pengujian dua arah (*two-tailed*). Adapun untuk mendapatkan nilai t tabel dapat dilakukan dengan rumus:

$$df = (n - k)$$

dimana:

df = degree of freedom

n = sampel penelitian

k = jumlah variabel penelitian

$$df = (48 - 2) = 46$$

Sehingga diketahui nilai df adalah = 46. Dengan taraf signifikansi 0,05 (*one-tailed*) atau 0,10 (*two-tailed*), dan didapatkan nilai t tabel sebesar 1,678. Adapun untuk tabel t statistik dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 10**

**Hasil Evaluasi Terhadap Koefisien Model Struktural Model Fit (*Standardized*)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
KEPUASAN -> KINERJA	0,613	0,643	0,140	4,396	<b>0,000</b>
MOTIVASI -> KEPUASAN	0,584	0,570	0,128	4,579	<b>0,000</b>
MOTIVASI -> KINERJA	0,481	0,460	0,126	3,811	<b>0,000</b>
PELATIHAN -> KEPUASAN	0,232	0,246	0,123	1,897	<b>0,058</b>
PELATIHAN -> KINERJA	0,240	0,272	0,192	1,250	<b>0,212</b>

Sumber: Data primer diolah peneliti dengan SmartPLS 2023

Berdasarkan tabel 6. di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian dilakukan terhadap 4 hipotesis penelitian. Pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung 1,897 > t-tabel 1,678 dengan taraf signfikan ( $\rho$ ) 0,058 (signifikan).
- b. Hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kominfo terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung 4,579 dengan taraf signfikan ( $\rho$ ) 0,000 (signifikan). Karena

- nilai t-hitung  $4,579 > t\text{-tabel } 1,897$ , maka terdapat pengaruh Motivasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kominfo
- c. Hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung  $4,396$  dengan taraf signifikan ( $\rho$ )  $0,000$  (signifikan). Karena nilai t-hitung  $4,396 > t\text{-tabel } 1,897$ , maka terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri.
  - d. Hipotesis keempat, yang menyatakan variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung  $1,250$  dengan taraf signifikan ( $\rho$ )  $0,212$  (tidak signifikan). Karena nilai t-hitung  $1,250 < t\text{-tabel } 1,897$ , maka terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri.
  - e. Hipotesis kelima, yang menyatakan variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung  $3,811$  dengan taraf signifikan ( $\rho$ )  $0,000$  (signifikan). Karena nilai t-hitung  $3,811 > t\text{-tabel } 1,897$ , maka terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri.

Berikut hasil olah data PLS untuk pengaruh variabel intervening seperti dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Pengaruh Variabel Intervening**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>MOTIVASI -&gt; KEPUASAN -&gt; KINERJA</b>	0,358	0,367	0,120	2,986	<b>0,003</b>
<b>PELATIHAN -&gt; KEPUASAN -&gt; KINERJA</b>	0,143	0,154	0,078	1,816	<b>0,070</b>

Sumber: Data PLS yang diolah, 2023

- f. Hipotesis keenam, yang menyatakan variabel Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui Kepuasan tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung  $1,816$  dengan taraf signifikan ( $\rho$ )  $0,070$  (tidak signifikan). Karena nilai t-hitung  $1,816 < t\text{-tabel } 1,897$ , maka tidak terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri melalui kepuasan kerja
- g. Hipotesis ketujuh, yang menyatakan variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung  $2,986$  dengan taraf signifikan ( $\rho$ )  $0,003$  (signifikan). Karena nilai t-hitung  $2,986 > t\text{-tabel } 1,897$ , maka terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri melalui Kepuasan Kerja

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis di atas, dapat diimplementasikan hal-hal sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri terbukti kebenarannya. Hal ini

karena diperoleh nilai t-hitung  $1,897 > t\text{-tabel } 1,678$  dengan taraf signifikan ( $\rho$ )  $0,058$  (signifikan).

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja  
Hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kominfo terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung  $4,579$  dengan taraf signifikan ( $\rho$ )  $0,000$  (signifikan). Karena nilai t-hitung  $4,579 > t\text{-tabel } 1,897$ , maka terdapat pengaruh Motivasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kominfo
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja  
Hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung  $4,396$  dengan taraf signifikan ( $\rho$ )  $0,000$  (signifikan). Karena nilai t-hitung  $4,396 > t\text{-tabel } 1,897$ , maka terdapat pengaruh Brand Image terhadap Niat Beli
4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja  
Hipotesis keempat, yang menyatakan variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung  $1,250$  dengan taraf signifikan ( $\rho$ )  $0,212$  (tidak signifikan). Karena nilai t-hitung  $1,250 < t\text{-tabel } 1,897$ , maka terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri.
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja  
Hipotesis kelima, yang menyatakan variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung  $3,811$  dengan taraf signifikan ( $\rho$ )  $0,000$  (signifikan). Karena nilai t-hitung  $3,811 > t\text{-tabel } 1,897$ , maka terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri.
6. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja  
Hipotesis keenam, yang menyatakan variabel Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui Kepuasan tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung  $1,816$  dengan taraf signifikan ( $\rho$ )  $0,070$  (tidak signifikan). Karena nilai t-hitung  $1,816 < t\text{-tabel } 1,897$ , maka tidak terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri melalui kepuasan kerja
7. Pengaruh Motivasi melalui kepuasan kerja  
Hipotesis ketujuh, yang menyatakan variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung  $2,986$  dengan taraf signifikan ( $\rho$ )  $0,003$  (signifikan). Karena nilai t-hitung  $2,986 > t\text{-tabel } 1,897$ , maka terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri melalui Kepuasan Kerja.

## 5. PENUTUP

### A.Simpulan

1. Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri terbukti kebenarannya.
2. Hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kominfo terbukti kebenarannya.
3. Hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri terbukti kebenarannya.

4. Hipotesis keempat, yang menyatakan variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri tidak terbukti kebenarannya.
5. Hipotesis kelima, yang menyatakan variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri terbukti kebenarannya.
6. Hipotesis keenam, yang menyatakan variabel Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui Kepuasan tidak terbukti kebenarannya.
7. Hipotesis ketujuh, yang menyatakan variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan terbukti kebenarannya.

## B. Saran

Demi pengembangan penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pemberian pelatihan kepada pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi pegawai, sehingga tercapainya kinerja
2. Guna meningkatkan motivasi kerja pegawai, diharapkan adanya pemberian tunjangan jabatan dan insentif bagi pegawai yang berprestasi atau melakukan kegiatan pekerjaan diluar jam kerja yang berlaku.
3. Unsur kepuasan pegawai sebaiknya diperhatikan, terkait pemberian insentif baik insentif berupa finansial maupun insentif non finansial, selain itu juga pemberian dan pembagian tugas yang sesuai dengan bidang dan keahlian pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acisa, V. (2021). *Bisma, Vol 5. No 10, Februari 2021 PENGARUH STRES KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DANGAU SELARAS DI PONTIANAK*. 5(10), 2229–2237.
- Agusta, L., Sutanto, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). *KARYAWAN CV HARAGON SURABAYA*. 1(3).
- Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). *KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT CORONET CROWN Lia Riantika Tanujaya*. 3(1), 1–7.
- Bulog, P., Divre, S. U. B., & Aminu, M. H. (2016). *Pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja karyawan perum bulog sub divre ponorogo*. 4, 1–10.
- Dan, K., & Karyawan, K. (n.d.). *Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan*. 25–37.
- Ghozali\_Imam\_2011\_Aplikasi\_Analisis\_Mult.pdf*. (n.d.).
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ( SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA )*. 3(6), 657–666.
- Iis, E. Y., Malikussaleh, U., & Yunus, M. (2019). *Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self- Efficacy and Employee Performance*. August 2016. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i7/2249>

Manajemen, J. (2022). *J-MAS*. 7(2), 1341–1348. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.784>

Meidita, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(2), 226–237.

Widodo, S. Y. S., Susetyo, S., Ps, M., Manajemen, M., & Bengkulu, U. (n.d.). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai negeri Sipil Di Kota Lubuklinggau*. 180–211.