

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DPPKB) KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Yerismal¹, Indra Syafrin²
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 12 Juny 2026
Revised: 20 Juli 2026
Accepted: 5 Agust 2026
Published: 10 Agust 2026

Kata kunci:

Pelatihan Kerja,
Lingkungan Kerja,
Kepuasan Kerja,
Kinerja Pegawai.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisi SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Padang Pariaman. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja memediasi Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja tidak memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Yerismal
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia
Email: yerismal@upiypk.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Kabupaten Padang Pariaman beralamat di Jl. Zaini No. 07 Kurai Taji Pariaman, berdasarkan Peraturan Bupati Padang Pariaman Nomor 57 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman dan sesuai peraturan pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang organisasi perangkat daerah, maka badan kependudukan dan keluarga daerah berubah menjadi Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana.

Hasil kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2022 masih adanya yang belum tercapai sesuai target. Dimana hal ini disinyalir disebabkan oleh, Pelatihan kerja yang belum optimal dilakukan, lingkungan kerja yang belum sesuai dengan pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Padang Pariaman, kepuasan kerja pegawai yang masih rendah, rasa tanggung jawab pada diri pegawai masih rendah, kemudian masih lemahnya kesadaran pegawai tentang kondisi di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Padang Pariaman akan berpengaruh pada kinerja pegawai, masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan akan berpengaruh pada kinerja, kerja sama antara anggota organisasi masih rendah, semangat kerja yang masih rendah, dan keterampilan kerja pegawai yang belum optimal dalam bekerja.

Menurut (Wijaya & Susanty, 2018) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

Tujuan dari dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, hingga sikap pegawai, baik itu secara umum maupun spesifik dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Pelatihan atau training kerja merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan standar produksi. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahyono & Alansori, 2021) pengaruh pelatihan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai (studi pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). Dengan hasil penelitian pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan pegawai sangat penting bagi pegawai untuk tetap bahagia dan juga memberikan level terbaik mereka. Pegawai yang puas adalah mereka yang sangat loyal terhadap organisasi mereka dan berpegang teguh pada itu bahkan dalam skenario terburuk.

Penelitian yang dilakukan oleh (Winata et al., 2018) pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

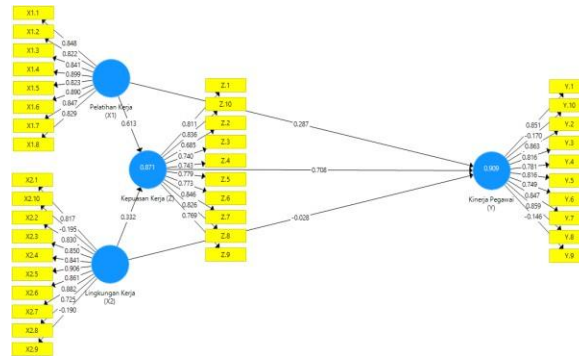
METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui penyebaran kuisiner. Sedangkan data sekunder berupa data yang terkait pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang diperoleh peneliti dari Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Pariaman. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Pariaman sebanyak 78 orang. Dimana 78 orang digunakan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software Smart PLS 3.0. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Untuk menguji instrumen, penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) yang memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*.

a. Pengujian *Outer Model*

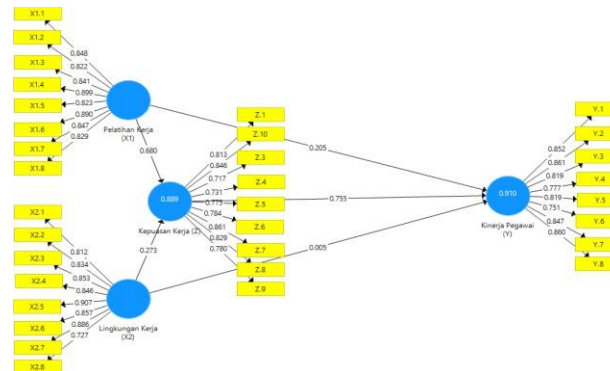


Sumber: Hasil pengujian outer model, 2026

Gambar 1

Hasil *outer loadings* sebelum eliminasi

Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai pertanyaan di bawah 0,7, sehingga semua pertanyaan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana nomor pertanyaan yang di eliminasi yaitu (X2.9, X2.10, Y.9, Y.10, Z.2).

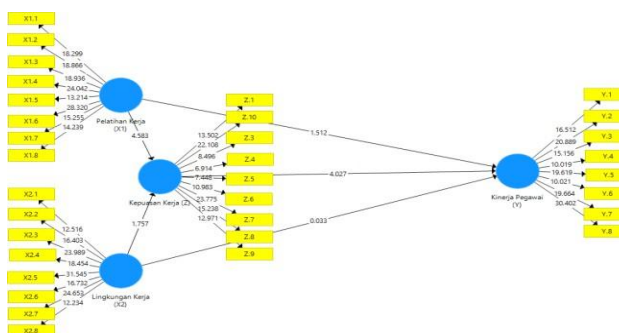


Sumber: Hasil pengujian outer model, 2026

Gambar 2

Hasil *Outer loadings* setelah eliminasi

b. Pengujian *Inner Model*



Sumber: Hasil pengujian inner model, 2026

Gambar 3 Struktural model inner

Berdasarkan gambar struktur inner model di atas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Kepuasan Kerja = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$
- Kepuasan Kerja = $0,680 X_1 + 0,273 X_2$

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

- Kinerja Pegawai = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z$
- Kinerja Pegawai = $0,205 X_1 + 0,005 X_2 + 0,755 Z$

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk 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 1,66 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,66 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,66 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural.

1. Pengaruh langsung

Tabel 4

Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Pelatihan Kerja => Kepuasan Kerja	0,680	0,689	0,148	4,583	0,000
Lingkungan Kerja => Kepuasan Kerja	0,273	0,270	0,156	1,757	0,080
Pelatihan Kerja => Kinerja Pegawai	0,205	0,195	0,135	1,512	0,131
Lingkungan Kerja => Kinerja Pegawai	0,005	0,022	0,148	0,033	0,974
Kepuasan Kerja => Kinerja Pegawai	0,755	0,747	0,187	4,027	0,000

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh tidak langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5
Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation(STD EV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values
Pelatihan Kerja => Kepuasan Kerja => Kinerja Pegawai	0,514	0,520	0,190	2,696	0,007
Lingkungan Kerja => Kepuasan Kerja => Kinerja Pegawai	0,206	0,195	0,119	1,730	0,084

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 5 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dari beberapa teori menyebutkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Dimana pelatihan kerja penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, hingga sikap karyawan, baik itu secara umum maupun spesifik dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Chandra, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondusif atau tidaknya kondisi lingkungan kerja, pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Padang Pariaman tetap menjalankan pekerjaannya karena ada faktor lain yang lebih dominan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Irma, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pelatihan yang diadakan Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Padang Pariaman sudah baik namun bukan jaminan dalam memperbaiki kinerja pegawai. Hal ini terbukti dengan semakin baik pelatihan yang diberikan maka, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini secara teori berhubungan dan tidak didukung dengan data empiris. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rozi et al., 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja fisik maupun non-fisik terhadap kinerja pegawai, meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan tempat kerja dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar sesama pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sihaloho & Siregar, 2019), dengan hasil

penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Itu berarti bahwa ketika pegawai merasa puas akan kerja yang dilakukan, berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Padang Pariaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Maria, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai *variable intervening*

Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dimana makin bagus pelatihan yang diberikan akan makin meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Chandra, 2021), dengan hasil penelitian Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai *variable intervening*

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai tanpa harus melalui kepuasan kerja. Ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja fisik maupun non-fisik terhadap kinerja pegawai, meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan tempat kerja dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar sesama pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Maya Sari & Erlina, 2021), dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Padang Pariaman.
2. Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Padang Pariaman.
3. Tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Padang Pariaman.
4. Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Padang Pariaman.
5. Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Padang Pariaman.
6. Kepuasan Kerja memediasi Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Padang Pariaman.
7. Kepuasan Kerja tidak memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Padang Pariaman.

REFERENSI

- Maria. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2126–2136.
- Maya Sari, Ayu, & Erlina, RR. (2021). The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 12(1), 372–382.
- Mujiatun, Siti, Muhammadiyah, Universitas, Utara, Sumatera, Sumatera, Universitas Muhammadiyah, Pancabudi, Universitas, Dharmawangsa, Universitas, Azhar, Universitas Al, Nusantara, Muslim, Washliyah, Universitas Al, Indonesia, Universitas Prima, Utama, Universitas Potensi, Kerja, Kepuasan, Emosional, Kelelahan, & Utara, Muhammadiyah Sumatera. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang). 9(3), 447–465.
- Rahyono, Rahyono, & Alansori, Apip. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 26–35.
- Rozi, Achmad, Agustin, Farida, Hindriari, Reni, Rostikawati, Dian, & Akbar, Irfan Rizka. (2020). The Effect of Leadership on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta. *Humanities, Management and Science Proceedings*, 1(1), 55–61.
- Sihaloho, Ronal Donra, & Siregar, Hotlin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Wijaya, Hendry, & Susanty, Emi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40.
- Winata, Edi, Tinggi, Sekolah, & Sukma, Ilmu Manajemen. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1–17.