

# **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN KERINCI**

**Muhammad Raihan Al Wahid<sup>1</sup>, Vivi Nila Sari<sup>2</sup>, Nia Nadilla<sup>3</sup>**  
Universitas Pendidikan Bandung, Indonesia

## **Info Artikel**

### **Sejarah artikel:**

Received: 15 Feb 2026  
Revised: 5 maret 2026  
Accepted: 20 April 2026  
Published: 31 Mei 2026

### **Kata kunci:**

Pelatihan;  
Motivasi Kerja;  
Kinerja Pegawai;  
Kepuasan Kerja

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Metode pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Inspektorat Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya, Pelatihan dan Motivasi Kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, serta Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun demikian, hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, dan Motivasi Kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.

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



## **Penulis yang sesuai:**

Muhammad Raihan Al Wahid  
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis  
Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia  
Email: [muhammadraihanalwahid003@gmail.com](mailto:muhammadraihanalwahid003@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif agar mampu bertahan dan berkembang. Keunggulan tersebut tidak hanya ditentukan oleh faktor teknologi dan modal, tetapi juga oleh kualitas manusia yang ada di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah organisasi, karena kualitas kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut (Aldyanto & Romli, 2024) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja secara langsung. Salah satu faktor yang berperan sebagai mediator adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada seberapa puas pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari segi gaji, kondisi kerja, maupun hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat bertindak sebagai variabel intervening yang menghubungkan pelatihan dan motivasi dengan kinerja pegawai. Menurut (Kharisma & Wening, 2023) Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai atau seluruh praktik manajemen perusahaan yang dapat dibuktikan secara terukur dan konkret melalui perbandingan hasil kerja dengan standar pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Industri sepeda motor di Indonesia telah menjadi salah satu sektor otomotif yang sangat penting dalam perekonomian negara. Sepeda motor tidak hanya berfungsi sebagai alat transportasi pribadi, tetapi juga menjadi simbol mobilitas dan efisiensi dalam kehidupan sehari-hari. Sepeda motor menjadi moda transportasi yang dominan di sebagian besar wilayah. Selain itu, industri ini memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian Indonesia, menciptakan lapangan kerja, dan mendorong sektor-sektor terkait seperti perawatan, suku cadang, serta bahan bakar.

Pelatihan adalah salah satu upaya organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara lebih efektif. Pelatihan yang tepat dan berkelanjutan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut (Suryani et al., 2023) Pelatihan adalah proses pembelajaran dimana pegawai akan memperoleh keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan sikap yang dibutuhkan perusahaan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta dapat mencapai tujuan organisasi.

Di samping pelatihan, Motivasi Kerja juga memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja pegawai. Motivasi kerja yang baik akan membuat pegawai lebih bersemangat dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Faktor-faktor seperti insentif, lingkungan kerja, dan hubungan antar pegawai sering kali menjadi pendorong utama motivasi. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi Kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi pembangkitan, pengarahan, dan pemeliharaan perilaku manusia yang relevan dalam lingkungan kerja (Parastra et al., 2023).

Namun demikian, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja secara langsung. Salah satu faktor yang berperan sebagai intervening adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada seberapa puas pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari segi gaji, kondisi kerja, maupun hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat bertindak sebagai variabel intervening yang menghubungkan pelatihan dan motivasi dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif tentang pekerjaan. Menurut (Melowdies & Foeh, 2024) Kepuasan Kerja ialah respon sikap ataupun emosi terhadap beberapa segi pekerjaan.

## TINJAUAN LITERATUR

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tindakan nyata dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses pelaksanaan pekerjaan tersebut. Unsur waktu, kecepatan, dan efisiensi menjadi faktor penting dalam menilai kinerja pegawai. Pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan kemampuan kerja yang baik. Efisiensi kerja mencerminkan penggunaan sumber daya secara optimal. Dengan kinerja yang baik, tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien (Wahyu & Ranto, 2024).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama. Kualitas pekerjaan menunjukkan tingkat ketelitian dan ketepatan hasil kerja pegawai. Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan. Waktu kerja menjadi indikator efektivitas dalam penyelesaian tugas. Kerja sama antarpegawai juga berperan penting dalam pencapaian kinerja.

Kinerja pegawai yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal (Aldyanto & Romli, 2024).

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja pegawai menurut (Aslamia & Siska, 2025) yaitu:

1. Kualitas kerja yaitu sebagai seberapa baik seseorang pegawai melakukan tugas yang seharusnya dilakukan.
2. Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu hari. Kecepatan kerja setiap pegawai dapat dilihat dari kuantitas kerja ini.
3. Tanggung jawab yaitu pekerjaan Didefinisikan sebagai tanggung jawab kerja berarti bahwa pegawai harus melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama yaitu ketika seorang pegawai bersedia bekerja sama dengan orang lain dan bekerja sama secara horizontal dan vertical baik di dalam maupun di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil pekerjaan.
5. Inisiatif yaitu di mana anggota perusahaan berusaha sendiri untuk menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dapat diterapkan pada pekerjaan saat ini maupun masa depan. Program pelatihan membantu karyawan menyesuaikan diri dengan jabatan baru. Pelatihan menjadi metode penting dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui pelatihan, keahlian karyawan dapat ditingkatkan. Pelatihan juga berperan dalam pengembangan keterampilan kerja. Sikap kerja karyawan dapat dibentuk melalui pelatihan. Karyawan yang terlatih akan bekerja lebih profesional. Oleh karena itu, pelatihan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi (Ananto et al., 2023).

Pelatihan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, serta mencakup perubahan sikap karyawan agar mereka dapat bekerja lebih efektif (Ahnaf, 2024). Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan pegawai agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien (Lourensius, 2021).

### **Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan menurut (Lourensius, 2021) yaitu:

1. Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi, pelatihan Sumber Daya Manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan Sumber Daya Manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan dan
5. Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti menggerakkan, yaitu dorongan yang membuat seseorang bertindak dengan cara tertentu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan internal yang mendorong individu untuk berperilaku sesuai tujuan yang ingin dicapai. Selain dorongan

internal, motivasi juga dipengaruhi oleh kondisi eksternal yang merangsang munculnya perilaku tertentu. Motivasi berperan dalam mengarahkan tindakan manusia agar selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan motivasi adalah untuk mencapai hasil atau sasaran tertentu secara efektif. Kejelasan tujuan menjadi faktor penting dalam keberhasilan motivasi. Semakin jelas tujuan yang ingin dicapai, semakin terarah pula perilaku individu. Dengan demikian, pemberian insentif akan lebih efektif apabila selaras dengan tujuan yang ingin dicapai (**Rahmadani et al., 2024**).

Motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang yang dapat membangkitkan semangat dan kemauan untuk bekerja. Motivasi kerja membantu mengarahkan dan memelihara perilaku individu agar sesuai dengan tujuan pekerjaan. Dorongan motivasi membuat seseorang berusaha lebih keras dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja menjadi penggerak utama dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri maupun dari luar individu. Kekuatan motivasi tercermin dari intensitas dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai (**Thoibah et al., 2024**).

### **Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut (Tarima Lunda, 2025) sebagai berikut:

1. Kemauan, merupakan dasar untuk mempelajari beberapa hal yang berhubungan dengan pengetahuan dan lainnya.
2. Kerelaan, merupakan suatu kesediaan pegawai/pegawai dengan senang hati, dan tidak mengharap imbalan atas dasar kemauan sendiri.
3. Keterampilan, merupakan bekal pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Keterampilan pegawai mencakup kemampuan, pengetahuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.
4. Tanggung jawab, merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat diambil atau tindakan yang telah dilakukannya.
5. Kewajiban, merupakan sesuatu yang harus dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah pendapatan pegawai yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja (Farobi et al., 2024). Kepuasan kerja adalah kondisi emosional tenaga kerja yang terjadi atau tidak terjadi titik pertemuan antara balas jasa tenaga kerja maupun organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang dikehendaki tenaga kerja (Rosna et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang dirasakan individu pegawai berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan hasil evaluasi pekerjaan (Ketut, 2024). Kepuasan kerja adalah sikap perasaan positif yang ditunjukkan oleh setiap orang tentang pekerjaan mereka, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai elemen pekerjaan tersebut (Bunga Permata Putri, 2024).

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja menurut (**Andrie, 2025**) yaitu:

1. Pekerjaan, isi atau jenis pekerjaan yang dijalankan seseorang dapat memengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja.
2. Upah, besarnya imbalan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan, dinilai berdasarkan kecukupan dan keadilan bagi penerimanya.
3. Pengawas, atasan atau pihak yang memberikan arahan dan petunjuk selama pelaksanaan pekerjaan.
4. Rekan kerja, mereka yang terlibat langsung dalam pekerjaan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan atau bahkan tidak.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial

berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Ali et al., 2022).

Populasi adalah keseluruhan suatu objek di dalam penelitian yang dialami dan juga dicatat segala bentuk yang ada di lapangan (Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, 2023). Dalam penelitian ini yang meliputi populasi adalah 42 pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Suriani et al., 2023). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 42 orang pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.

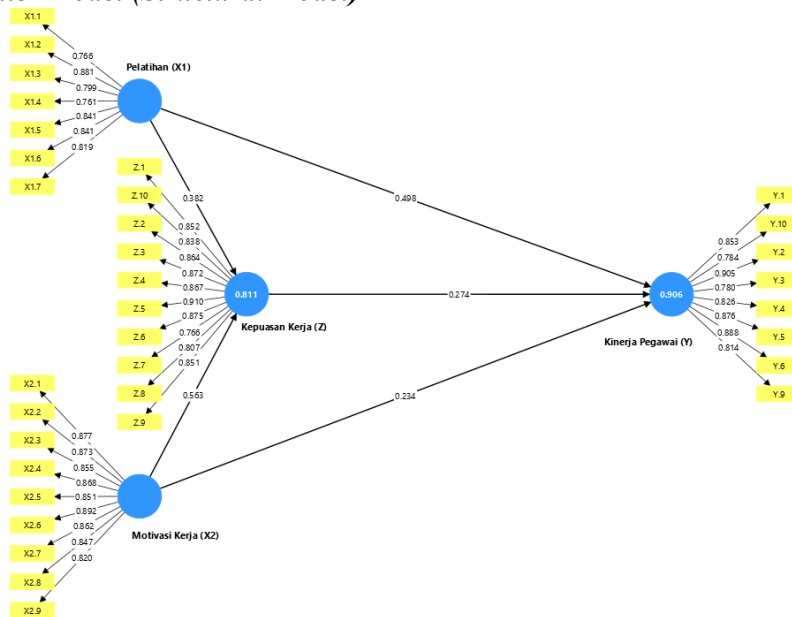
Untuk menjaga fokus penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup permasalahan pada aspek-aspek yang terkait dengan Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat, serta Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *structural* (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

*Structural Equation Modeling* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif terukur secara bersamaan. Dalam PLS *Path Modeling* terdapat dua model yaitu *outer model* dan *inner model* (Fitra & Tiareta, 2024).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Outer Model (Structural Model)*



Dalam penelitian batasan nilai *convergent validity* di atas 0,7, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variabel penelitian. Indikator yang tereliminasi yaitu X1.8, X1.9, X1.10, X2.10, Y.7, dan Y.8.

### *Penilaian Average Variance Extracted (AVE)*

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50

### Report Hasil Pengujian AVE

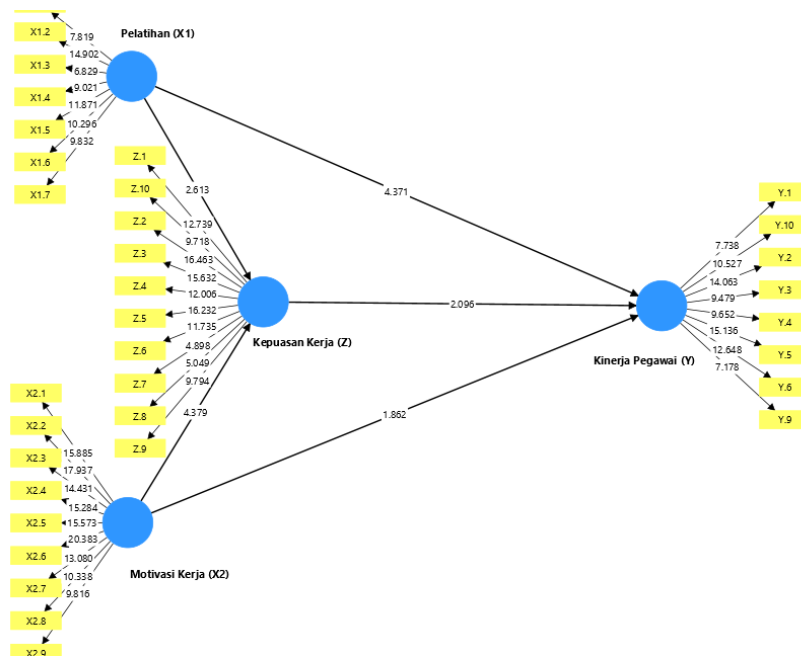
Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.709	Valid
Pelatihan (X1)	0.667	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0.741	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.724	Valid

Sumber: Hasil Uji *Inner Model SmartPLS*, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

### Pengujian Inner 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 menggunakan *SmartPLS*:



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

- Persamaan Model I menggambarkan besarnya pengaruh konstruk Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Nilai koefisien pada masing-masing konstruk menunjukkan arah dan besarnya pengaruh, sedangkan komponen error mencerminkan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model penelitian. Adapun persamaan Model I dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Z = 2,613 X_1 + 4,379 X_2$$

- Persamaan Model II menunjukkan pengaruh konstruk Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Setiap koefisien pada persamaan ini merepresentasikan kontribusi masing-masing konstruk, dengan error sebagai kesalahan estimasi dalam model. Persamaan Model II dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 4,371 X_1 + 1,862 X_2 + 2,096 Z$$

Selanjutnya, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, evaluasi *inner model* dilakukan dengan menggunakan nilai *R-Square* untuk mengetahui sejauh mana konstruk laten eksogen mampu menjelaskan variasi pada konstruk laten endogen. Berikut disajikan hasil estimasi nilai *R-Square* dalam penelitian ini.

**Evaluasi Nilai *R-Square***

Keterangan	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.906	0.898
Kepuasan Kerja (Z)	0.811	0.802

Sumber: Hasil Uji *Inner Model SmartPLS*, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.14, diketahui bahwa nilai *R-Square* pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,906 atau 90,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh konstruk-konstruk yang memengaruhinya sebesar 90,6%, sedangkan sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Adapun nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,898 mengindikasikan bahwa model struktural yang dibangun memiliki tingkat ketepatan yang sangat baik.

Selanjutnya, nilai *R-Square* pada variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,811 atau 81,1%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh konstruk-konstruk yang memengaruhinya sebesar 81,1%, sedangkan sisanya sebesar 18,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,802 menunjukkan bahwa model struktural memiliki kemampuan prediksi yang kuat.

**Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)**

Indikator	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>	Ket
Pelatihan (X1) – Kepuasan Kerja (Z)	0.382	0.350	0.146	2.613	0.009	Diterima
Motivasi Kerja (X2) – Kepuasan Kerja (Z)	0.563	0.592	0.129	4.379	0.000	Diterima
Pelatihan (X1) – Kinerja Pegawai (Y)	0.603	0.570	0.118	5.093	0.000	Diterima
Motivasi Kerja (X2) – Kinerja Pegawai (Y)	0.388	0.419	0.107	3.631	0.000	Diterima
Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja Pegawai (Y)	0.274	0.279	0.131	2.096	0.036	Diterima

Sumber: Hasil Uji *Inner Model SmartPLS*, Tahun 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *SmartPLS* sebagaimana ditunjukkan pada Tabel, dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis penelitian yang meliputi hipotesis pertama hingga hipotesis kelima seluruhnya menunjukkan pengaruh langsung antar konstruk. Hasil tersebut mencerminkan pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, serta pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Seluruh hubungan antar variabel memiliki nilai *t*-statistik lebih besar dari 1,96 dengan nilai *p*-value < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

**Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Indikator	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>	Ket
Pelatihan (X1) – Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja Pegawai (Y)	0.105	0.099	0.065	1.616	0.106	Ditolak
Motivasi Kerja (X2) – Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja Pegawai (Y)	0.154	0.165	0.087	1.772	0.076	Ditolak

Sumber: Hasil Uji *Inner Model SmartPLS*, Tahun 2026

**DISKUSI (12 PT)**

Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai koefisien sebesar 0,382, nilai *t*-statistik 2,613, dan *p*-value 0,009. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Semakin baik kualitas dan kesesuaian pelatihan yang diterima, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan koefisien sebesar 0,563, nilai *t-statistic* 4,379, dan *p-value* 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat kuat dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan hasil pengujian, Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien sebesar 0,603, nilai *t-statistic* 5,093, dan *p-value* 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,388, nilai *t-statistic* 3,631, dan *p-value* 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien sebesar 0,274, nilai *t-statistic* 2,096, dan *p-value* 0,036. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.

Hasil pengujian *indirect effect* menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) tidak signifikan, dengan nilai *t-statistic* 1,616 dan *p-value* 0,106. Dengan demikian, Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi hubungan antara Pelatihan dan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan tidak signifikan, dengan nilai *t-statistic* 1,772 dan *p-value* 0,076. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut.

## KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.
2. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.
3. Terdapat pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.
4. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.
5. Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.
6. Tidak terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.
7. Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.

## BATASAN

Penelitian ini dibatasi pada pengujian model struktural yang melibatkan variabel Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci dengan menggunakan metode Partial Least Square (SmartPLS). Pengujian validitas konvergen dalam penelitian ini menggunakan batas nilai outer loading  $\geq 0,70$ , sehingga beberapa indikator yang tidak memenuhi kriteria tersebut, yaitu X1.8, X1.9, X1.10, X2.10, Y.7, dan Y.8, dieliminasi dari model penelitian.

Selain itu, kriteria validitas konstruk ditentukan berdasarkan nilai Average Variance Extracted (AVE)  $\geq 0,50$ . Evaluasi model struktural (inner model) dilakukan dengan melihat nilai R-Square untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen.

Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel sebagaimana dirumuskan dalam model penelitian, serta tidak memasukkan variabel lain di luar model yang mungkin turut memengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini

juga terbatas pada objek dan periode penelitian yang dilakukan, sehingga generalisasi temuan hanya berlaku pada konteks organisasi yang diteliti.

## REFERENSI

- Ahnaf, R. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 297–309.
- Aldyanto, A. S., & Romli, A. D. (2024). *The Pratama Asshofwan Clinic Kedungwaringin Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Klinik Pratama Asshofwan Kecamatan Kedungwaringin*. 5(2), 5397–5406.
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapannya Dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Ananto, M. R., Nurrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Andrie, H. H. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Desa Waai Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 4(1), 104–116.
- Aslamia, S., & Siska, E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat Menuhkan Semangat Dalam Mencapai Tujuan Organisasi . Semangat Ini Adalah Kekuatan. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 01–15.
- Bunga Permata Putri, S. H. (2024). Bagaimana Kepuasan Kerja Dipengaruhi Oleh The Big Five Personality. *Ayan*, 08(1), 37–48.
- Farobi, O. Al, Guntara, Y., & Ilham, B. (2024). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Kepuasan Kerja , Kompetensi Dan Kepemimpinan ( Studi Literature Review ) Measuring Organizational Citizenship Behavior: Job Satisfaction , Competence And Leadership ( Literature Review Study ). *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 160–166.
- Fitra, P., & Tiareta, I. (2024). *Pengaruh System Reward Dan Motivasi Terhadap Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi*. 1(01).
- Ketut, I. A. (2024). Kajian Teori Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Kepuasan Kerja: Studi Literature Review. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 86–103.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/E-Bis.V7i1.1111>
- Lourensius, T. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal*, 18(2), 94–104.
- Melowdies, J. D., & Foeh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh Motivasi, Mutasi Dan Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 203–211. <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V5i3>
- Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, K. A. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, 14(1), 103–116.
- Parastra, H. G., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Performa Kerja Karyawan ; Systematic Literature Review. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 5(2), 1086–1093. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V5i2.6095>
- Rahmadani, R., Safitri, D., & Hartono, B. (2024). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit : Literatur Review*. 4.
- Rosna, R. H., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia ). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 571–579.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal Ihsan : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/Ihsan.V1i2.55>
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (Slr): Pelatihan

- Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://Jurnal.Serambimekkah.Ac.Id/Index.Php/Perisai>
- Tarima Lunda, A. B. L. M. Dan B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara Asyer. *Jurnal Maneksi Vol 14, No. 01, Maret 2025 Analisis*, 14(01), 237–244.
- Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). *Studi Literatur : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Literatur Study : The Influence Of Work Motivation On Employee Performance In The Company*. 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Wahyu, D., & Ranto, P. (2024). *Jurnal E-Bis : Ekonomi-Bisnis Kinerja Organisasi : Systematic Literature Review*. 8(1), 1–12.