

Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka

Fatwa Rahmat

Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Kabupaten Kolaka

e-mail: *fatwarahmat8@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, 1. mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka. 2. mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode Kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Observasi, Kuisisioner dan Dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 64 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *measurement model (outer model)* dan pengujian model struktural (*inner model*) dengan *Smart PLS 4.0*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci— Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai.

Abstract

This research aims to find out, 1. whether training has an effect on employee performance at the Kolaka Regency Plantation and Livestock Service. 2. find out whether Job Satisfaction affects employee performance at the Kolaka Regency Plantation and Livestock Service. This research uses a quantitative method approach.

Data collection in this research used observation, questionnaires and documentation. The population of this study were all employees at the Kolaka Regency Plantation and Livestock Service. Meanwhile, the sample for this research was 64 people.

Research instrument testing uses validity and reliability tests with SPSS. The data analysis technique used in this research is measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 4.0.

Based on the research results, it is known that job training has a positive effect on employee performance. Then job satisfaction has a positive effect on employee performance.

Keywords— *Effect of Training, Job Satisfaction, on Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era global, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Manajemen kepegawaian menjadi sangat penting bagi organisasi dalam rangka

mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Hal ini berlaku baik bagi organisasi swasta maupun pemerintahan. Bagi organisasi pemerintah, manajemen

kepegawaian yang efektif dan efisien, diharapkan dapat mewujudkan pelayanan terhadap masyarakat secara tepat, cepat dan profesional.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi apapun bentuk dan tujuannya suatu organisasi ini didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama dan dalam sebuah pelaksanaannya ini misinya juga diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Tabel 1 Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai	Target Dinas	Aktual
1	Meningkatnya penerapan teknologi peternakan/perkebunan.	100 %	66%
2	Meningkatnya permintaan produk hasil peternakan/perkebunan	100%	50%
3	Meningkatkannya produksi hasil Peternakan	100%	66%
4	Output Yang Harus dicapai	100%	65%
5	Meningkatnya jumlah petani Terlatih	100%	66%
6	Komunikasi dalam bekerja	100%	60%

Sumber : Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Kolaka.

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka tahun 2021 masih terlihat rendah dalam hal melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini disebabkan kurangnya kepuasan kerja pegawai, sehingga pegawai menjalankan tugas yang diberikan tidak dapat menghasilkan kinerja yang begitu optimal sesuai dengan target yang diberikan oleh instansi tersebut, menyebabkan kinerja pegawai menurun dan menghasilkan nilai aktual dari nilai yang diharapkan.

Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi bukan hal yang mudah. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi, yang diantaranya adalah kualitas output, kuantitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Malayu, 2020). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya

rasa tanggungjawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

Untuk mendapatkan pegawai yang diinginkan organisasi atau instansi tidak bisa diperoleh dengan mudah, karena pegawai biasanya akan bekerja optimal dan meningkatkan prestasi apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi. Dalam keadaan ekonomi yang semakin berkembang setiap organisasi mengusahakan peningkatan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas disegala bidang. Demi menunjang terwujudnya hal tersebut diharapkan setiap pegawai memberikan sumbangsinya kepada organisasi dengan cara melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin guna mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Pegawai merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama organisasi adalah kepuasan kerja para pegawainya, karena pegawai yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Dinas Perkebunan dan Peternakan perlu adanya sumber daya manusia yang handal untuk dapat melakukan perencanaan, penatausahaan, pelaksanaan dan melakukan pertanggung

jawaban. Perubahan tersebut merupakan prasyarat yang mungkin dipenuhi, secara internal Dinas Perkebunan dan Peternakan harus di optimalkan, tanpa dukungan kualitas sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, maka kinerja pegawai harus maksimal. Adapun upaya untuk membina dan mengembangkan kinerja pegawai diakui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual pegawai dan kepribadian manusia, (Dessler, Gary, 2019).

Mangkuprawira (2021) berpendapat bahwa pelatihan bagi pegawai adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Kurangnya pelatihan yang dilakukan diketahui bahwa pengetahuan pegawai terhadap kebijakan program Dinas Perkebunan dan Peternakan dianggap masih minim, sehingga pegawai yang ditunjuk ketika turun ke lapangan mereka menerima komplain dari masyarakat dan tidak dapat memberikan solusi yang efektif. Disebabkan karena kurangnya pelatihan yang dilakukan, sehingga pengetahuan yang dimiliki masih kurang meskipun mereka memiliki tugas dan standar dalam memberikan pelayanan kesehatan hewan kepada masyarakat. Kurangnya perhatian organisasi dalam memperhatikan pegawai menjadi permasalahan yang dapat memperburuk tujuan organisasi.

Kepuasan kerja juga menjadi peran penting dalam organisasi. Kepuasan merupakan keadaan emosional, di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Kinerja yang dicari oleh perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang bersangkutan. Kinerja yang dicari oleh perusahaan juga tergantung pada motivasi karyawan.

Dengan adanya kepuasan kerja dan motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan akan membuat karyawan tersebut mengarahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang menjadi tugas dan

tanggung jawabnya. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perbedaan antara harapan dan kenyataan dari imbalan yang diterima dalam bekerja (Robbin 2018).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka”.

2. METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif diterapkan pada penelitian ini. Penelitian kuantitatif merupakan proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2019). Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu terdiri dari pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perkebunan dan peternakan kabupaten Kolaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka. Jumlah Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka adalah berjumlah 64 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 orang pegawai dinas perkebunan dan peternakan Kabupaten Kolaka. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.. Pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup observasi, wawancara, serta penggunaan kuesioner dengan Skala Likert sebagai alat pengukuran. Analisis data dilakukan dengan memakai Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak Smart PLS versi 4.0.9.9 (Prawitasari & Pratiwi, 2018), yang mencakup Uji Outer Model, Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, Rata-rata Varians Ekstraksi (AVE), Keandalan Komposit, serta Cronbach's Alpha, serta Uji Inner Model dan Uji t (parsial).

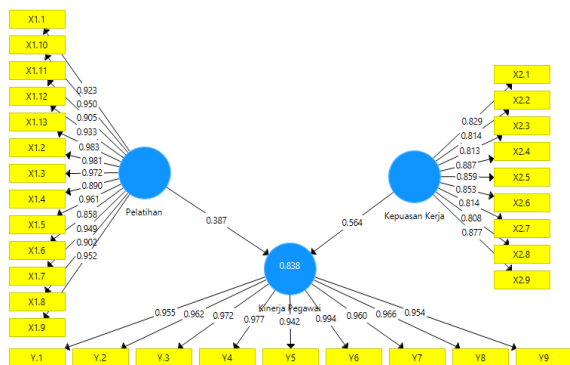
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Data Penelitian

Bagian ini adalah menganalisis data yang bersifat data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan keputusan.

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling*.



Gambar 1 *Outer Model*

Sumber: Data diolah menggunakan PLS, 2024 (SEM) dan dibantu dengan *Software PLS*. Evaluasi model pengukuran outer model dengan indikator reflektif dapat dilakukan melalui pengujian reliabilitas dari konstruk. Dimana kriteria validitas diukur dengan *convergent validity* dan *discriminant validity* sedangkan *reliability* konstruk diukur dengan *composite reliability*. Dalam *measurement model* skala uji validitas dan reabilitas serta analisis varian (uji determinasi) dan koefisien memiliki persamaan sebagai berikut.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dilakukan dengan melihat *item reliability* (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh *loading factor*. Nilai *loading factor* >0,7 dikatakan *valid* (Abdillah & Hartono, 2015:195). Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, 2017). Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan *Smart PLS* hasil *loading factor* dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2 Nilai *Outer Loading*

Item	Pelatihan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	0,923		
X1.10	0,950		
X1.11	0,905		
X.1.12	0,933		
X.1.13	0,981		

X.1.2	0,972		
X.1.3	0,890		
X.1.4	0,961		
X.1.5	0,858		
X.1.6	0,949		
X.1.7	0,902		
X.1.8	0,952		
X.2.1		0,829	
X.2.2		0,814	
X.2.3		0,813	
X.2.4		0,887	
X.2.5		0,859	
X.2.6		0,853	
X.2.7		0,814	
X.2.8		0,808	
X.2.9		0,877	
Y.1.1			0,955
Y.1.2			0,962
Y.1.3			0,972
Y.1.4			0,942
Y.1.5			0,994
Y.1.6			0,960
Y.1.7			0,966
Y.1.8			0,954

Sumber: Data diolah menggunakan PLS, 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* yang >0.7 dan ini dinyatakan *valid*. Setelah seluruh indikator dinyatakan *valid* maka langkah selanjutnya dalam pengujian *convergent validity* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dimana nilainya harus di atas 0,5 (Abdillah & Hartono, 2015:195). Hasil perhitungan nilai AVE disajikan pada Tabel berikut:

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain dengan standar empiris (Hair et al., 2017). Dengan kata lain, validitas diskriminan digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk atau variabel memiliki keunikan dan berbeda jika dibandingkan dengan variabel lain di dalam model yang dibangun.

Menurut Hair (2017), terdapat dua pendekatan utama yang dapat digunakan untuk menguji diskriminan *validity*. Pendekatan pertama adalah dengan melihat nilai *cross loading* dengan kriteria nilai *loading factor* pada konstruk yang dituju harus lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *loading factors* pada konstruk lainnya. Pendekatan kedua adalah dengan menggunakan Kriteria *Fornell-Larcker* yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari nilai AVE dengan nilai korelasi variabel *latent* (*latent variable correlation*). Dimana dalam pengujian ini nilai akar AVE harus lebih besar dari nilai korelasi variabel laten.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan yang pertama untuk mengukur *discriminant validity* yaitu dengan melihat nilai *cross loading*. Hasil pengolahan data *cross loading* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Nilai *Cross Loading*

Item	Pelatihan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	0,929	0,798	0,826
X1.10	0,950	0,795	0,845
X1.11	0,905	0,800	0,797
X.1.12	0,933	0,774	0,808
X.1.13	0,983	0,819	0,838
X.1.2	0,981	0,820	0,835
X.1.3	0,972	0,797	0,832
X.1.4	0,890	0,789	0,833
X.1.5	0,961	0,811	0,812
X.1.6	0,858	0,662	0,699
X.1.7	0,949	0,797	0,806
X.1.8	0,902	0,800	0,760
X.2.1	0,952	0,821	0,812
X.2.2	0,788	0,829	0,790
X.2.3	0,750	0,814	0,747
X.2.4	0,672	0,887	0,735
X.2.5	0,644	0,859	0,709
X.2.6	0,629	0,853	0,698
X.2.7	0,596	0,814	0,662
X.2.8	0,717	0,808	0,772
X.2.9	0,790	0,877	0,860
Y.1.1	0,809	0,838	0,955
Y.1.2	0,836	0,905	0,962
Y.1.3	0,853	0,857	0,972
Y.1.4	0,843	0,881	0,977
Y.1.5	0,801	0,812	0,942
Y.1.6	0,864	0,899	0,994
Y.1.7	0,827	0,860	0,960
Y.1.8	0,841	0,857	0,966
Y.1.9	0,826	0,828	0,954

Sumber: Data diolah menggunakan PLS, 2024

Berdasarkan hasil *cross loading* pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya > nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Sebagai gambaran nilai *cross loading* indikator Y1 (0,994) yang lebih besar dari pada nilai *cross loading* konstruk lain yang ada di sampingnya dalam hal ini X1 (0,845) dan X2 (0,860). Dengan demikian semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Selain nilai *Cross Loading*, nilai AVE (*Average Variance Extracted*) juga digunakan untuk membuktikan nilai *discriminant validity* dalam kategori baik. Dalam skala pengukuran menggunakan indikator reflektif nilai *loading factor* sebesar 0.7 (Abdillah & Hartono, 2015:195)., nilai AVE sebesar 0.5 (Abdillah &

Hartono, 2015:196). Adapun nilai AVE sebagai berikut:

Tabel 4 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Pelatihan	0,876
Kepuasan Kerja	0,705
Kinerja Pegawai	0,931

Sumber: Data diolah menggunakan PLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan hasil dari *loading factor*, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai konstruk yang baik. Dalam artian telah memenuhi ketetapan yang telah ditentukan. Kemudian yaitu membandingkan nilai akar kuadran AVE dengan korelasi antar variabel laten. Apabila nilai akar kuadran AVE > korelasi antar dua variabel laten maka dinyatakan baik. Adapun hasil akar kuadran AVE dan korelasi variabel laten sebagai berikut:

Tabel 5 Kreteria *Formell-Lacker*

Konstruk	Pelatihan Pegawai	Kepuasa Kerja	Kinerja Pegawai
Pelatihan Pegawai	0,936	0,846	0,846
Kepuasa Kerja		0,840	
Kinerja Pegawai		0,892	0,965

Sumber: Data diolah menggunakan PLS, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disimpulkan nilai akar AVE untuk tiap variabel laten > dibanding nilai korelasinya. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa korelasi antara konstruk dinyatakan baik.

c. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Selain dilakukan uji validitas konstruk, juga dilakukan uji reabilitas Konstruk yang dimana diukur dengan melihat nilai *Composite reability* dan nilai *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten. Adapun *output* pengujian *composite reability* dan *cronbach's alpha* sebagai berikut:

Tabel 6 *Composite Reability dan Cronbach's Alpha*

Konstruk	<i>Composite Reability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Pelatihan Pegawai	0,988	0,989
Kepuasa Kerja	0,948	0,956
Kinerja Pegawai	0,991	0,992

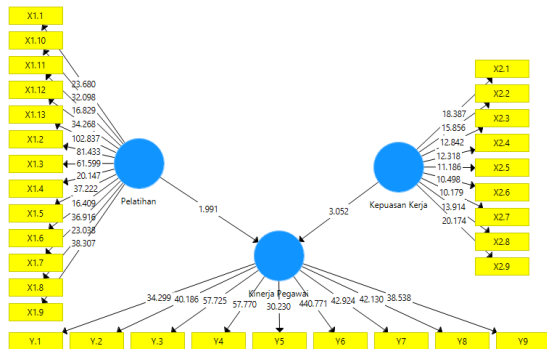
Sumber: Data diolah menggunakan PLS, 2024

Berdasarkan nilai output pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa konstruk memiliki nilai reliabel yang baik. Dimana suatu konstruk

dinyatakan baik apabila memiliki nilai *composite* reabilitas diatas 0.7 dan nilai cronbach's alpha diatas 0.5.

2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model struktural (*Inner Model*) dievaluasi dengan melihat *R-square* (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *r-square* maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis adalah nilai *path coefficient*.



Gambar 2 Inner Model

a. Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

Pengujian Koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diifikasikan oleh nilai *adjusted R-Square* (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *R-Square* (R2) pada *table summary*.

Menurut Ghozali, (2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauh 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-variabel *independent* memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Menurut Ghozali.Latan (2017) Interpretasi nilai R2 sama dengan interpretasi R2 regresi linear, yaitu besarnya variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Kriteria R2 terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu:

R2 0.67 (kuat), 0.30 (sedang) dan 0.19 (lemah). Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen. Adapun nilai dari analisis varian (R2) atau uji determinasi sebagai berikut :

Tabel 7 Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.838

Sumber: Data diolah menggunakan PLS, 2024

Berdasarkan Tabel 7 di atas menunjukkan nilai *R-Square* Kinerja Pegawai sebesar 0,838 atau 83,8% oleh variabel Pelatihan dan Kepuasan Kerja sedangkan untuk sisanya sebesar 16,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel Pelatihan dan Kepuasan Kerja memiliki kategori tinggi.

Dapat diartikan bahwa kedua variabel ini mampu menjadi *predicator dominant* dari kinerja pegawai di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka. Dengan kata lain untuk mempertahankan kinerja pegawai perlu adanya pengetahuan pegawai pembelajaran dan manajemen pengetahuan sehingga bagaimana cara pegawai mempertahankan kinerja yang mereka jalani sehingga para pegawai merasakan kepuasan pada saat bekerja.

b. Path Cefficient (Mean, STEDEV, P - Values)

Path Coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis. *Path Coefficient* dilakukan pengujian menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat *P-Values* variabel *independent* terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:197) ketentuan *rule of thumb* yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah T-Statistic > 1,64 dengan taraf signifikansi *P-Value* atau nilai probabilitas < 5% dan bernilai positif. Adapun hasil *Path Coefficient* yaitu:

Tabel 8 Nilai Path Coefficient

Hipotesis	Original Sampel Estimate (O)	Mean of Sub Sample (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistik ((O/STDEV))	P Values
Pelatihan->Kinerja Pagawai	0.387	0.368	0.194	1.991	0.002
Kepuasan Kerja->Kinerja Pagawai	0.564	0.583	0.185	3,052	0.047

Sumber: Data Diolah menggunakan PLS, 2024

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 4.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *Original Sample Estimate* Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai bernilai positif sebesar 0.387 dan nilai P Value 0.002 dengan melihat nilai P Value yang dimana jika $P\ Value < 0,05$ maka hipotesis dinyatakan diterima sedangkan jika $P\ Value > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan ditolak.

Selain itu, untuk melihat arah besarnya pengaruh jalur dari Pelatihan ke Kinerja Pegawai dapat dilihat dari nilai *Original Sample Estimate*. Jika nilai *Original Sample Estimate* semakin mendekati 1 maka nilai pengaruhnya semakin kuat.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dikarenakan *Rule Of Thumb* yang digunakan pada penelitian ini yaitu nilai $P\ Value < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan Hipotesis Pertama (H1) diterima. Sehingga Hipotesis Pertama (H1) Menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 4.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *Original Sample Estimate* Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, bernilai positif sebesar 0.564 dan nilai P Value 0.047 dengan melihat nilai P Value yang dimana jika $P\ Value < 0,05$ maka hipotesis dinyatakan diterima sedangkan jika $P\ Value > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan ditolak.

Selain itu, untuk melihat arah besarnya pengaruh jalur dari Kepuasan Kerja ke Kinerja Pegawai dapat dilihat dari nilai *Original Sample Estimate*. Jika nilai *Original Sample Estimate* semakin mendekati 1 maka nilai pengaruhnya semakin kuat.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dikarenakan *Rule Of Thumb* yang digunakan pada penelitian ini yaitu nilai $P\ Value < 0,05$. Sehingga Hipotesis Kedua (H2) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja pegawai positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.3 Pembahasan

Hasil analisis data di atas, memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja pegawai. Menurut Fidya. Syawal (2018) dalam penelitian yang di lakukan menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan adanya kinerja pegawai yang meningkat dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat dari tabel 4.8 nilai variabel pelatihan kerja yang dijelaskan pada indikator meningkatkan produktivitas pelatihan kerja, memiliki nilai yang tinggi diantara ke 13 indikator, dimana pada indikator meningkatkan produktivitas pelatihan kerja yang memiliki nilai sebesar 0,981.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa dengan adanya pelatihan kerja pegawai mampu meningkatkan kapasitas kinerja dan menciptakan hasil yang benar-benar diharapkan, idealnya kegiatan pelatihan sehingga pegawai dapat mengembangkan berbagai pemikiran dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana organisasi yang menerapkan kegiatan pelatihan kerja mampu meningkatkan kualitas pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan

dalam mencapai visi-misi yang telah ditentukan oleh organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan pegawai mengenai pelatihan kerja yang diterapkan oleh Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka itu sangat baik untuk menamba pemahaman, pengetahuan serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka, dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan adanya kinerja pegawai yang meningkat dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini, dilihat dari para pegawai merasa nyaman dengan runglingkup pekerjaan kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat dari tabel 4.8 nilai variabel kepuasan kerja yang dijelaskan pada indikator rasa nyaman dengan ruang kerja, memiliki nilai yang tinggi diantara ke 5 indikator, dimana pada indikator rasa nyaman dengan ruang kerja yang memiliki nilai sebesar 0,887. Dengan adanya kepuasan kerja yang baik tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai dimana hasil yang akan dicapai tentu akan tinggi atau meningkat (Asta, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Novi (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana jika pegawai merasa puas dengan hasil pekerjaan yang di berikan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik, dalam mendukung kegiatan organisasi.

4. KESIMPULAN

a. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka. Adapun variabel yang diukur pelatihan kerja dengan menggunakan indikator menyelesaikan

tugas, meningkatkan target, mengatasi masalah, meningkatkan komunikasi, mengembangkan bakat, mendukung pekerjaan, instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, fasilitas pelatihan, kualitas tenaga kerja, memahami pekerjaan, meningkatkan produktivitas. Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka.

b. berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dalam hal ini variabel yang diukur menggunakan gaji yang sesuai, bonus yang sesuai, mendapat penghargaan, rasa nyaman dengan ruang kerja, ketersediaan peralatan yang memadai, hubungan yang baik antar karyawan, pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, dapat memberikan saran pada organisasi, mempunyai kesempatan untuk belajar, mempunyai kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir. Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka.

5. SARAN

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pengujian yang telah disimpulkan di atas, dengan harapan penelitian selanjutnya dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih baik. Maka penulis memberikan beberapa masukan sebagai berikut:

- a. Untuk kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka, agar terus meningkat kualitas kinerja pegawainya agar dapat mencapai visi – misi yang telah di sepakati.
- b. Untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variable penelitian dengan judul yang sama, terkait dengan variabel kinerja dan variabel pelatihan.

UCAPAN TERIMA KASIH

DAFTAR PUSTAKA

- [1] W. H. Abdillah, *Partial Least Square (PLS)*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021.
- [2] A. R. Wonua, Phradiansah, and N. Astaginy, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas

- Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka," MK (Jurnal Manajemen), 2020.
- [3] N. Astaginy, A. Z., and Bay, "Analisis Kinerja Keuangan Pt. Weha Transportasi Indonesia Tbk. Pada Saat Dan Setelah Pandemi Covid-19," Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis, 2023.
- [4] A. R. Wonua, S. T. Andry, and M. Mardayanti, "Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka," Jurnal Riset Ilmia Manajemen dan Kewirausahaan, 2023.
- [5] A. R. Wonua, Ismanto, and R. Magefira, "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka)," Jurnal Riset Ilmia Manajemen dan Kewirausahaan, 2023.
- [6] A. P. Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- [7] H. Aguinis and K. Kraiger, "Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society," Annual Review of Psychology, 2009.
- [8] P. Afandi, Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator, Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
- [9] A. B. Nasution, Akhlak Tasawuf, Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- [10] A. Rifai, Penemuan Hukum oleh Hakim dalam Perspektif Hukum Progresif, Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- [11] W. Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga, 2022.
- [12] G. Dessler, MSDM, Jilid I, Jakarta: PT. Indeks, 2019.
- [13] C. Dole and R. G. Schroeder, "The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Professional Accountants," Managerial Auditing Journal, vol. 16, no. 4, 2022.
- [14] N. P. Erdiansyah and Yusianto, "Hubungan Intensitas Cahaya di Kebun dengan Profil Citarasa dan Kadar Kafein beberapa Klon Kopi Robusta," Pelita Perkebunan, vol. 28, no. 1, pp. 14-22, 2017.
- [15] H. Fattah, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, Yogyakarta: Elmatera, 2017.
- [16] F. S. Kilkoda, S. Zakaria, and A. R. Latuconsina, "Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Proteksi Pertanian Dan Peternakan Maluku," Jurnal, 2018.
- [17] Gibson, Manajemen Sumber Daya Manusia, ed. 4, Jakarta: Erlangga, 2019.
- [18] J. L. Gibson, J. M. Ivancevich, and J. H. Donnelly, Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jakarta: Binarupa Aksara, 2017.
- [19] Hasibuan, Manajemen SDM, ed. 7, Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- [20] H. Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, ed. 1, Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta, 2021.
- [21] N. Indriantoro and B. Supomo, Metodologi Penelitian dan Bisnis, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2019.
- [22] Kartomo, Buku Ajar Dasar-Dasar Akuntansi, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.
- [23] Kasmir, Analisis Laporan Keuangan, ed. 1, cet. 12, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2019.
- [24] M. Sp, Manajemen SDM, ed. rev. 13, Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- [25] R. L. Mathis and J. H. Jackson, Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat, 2022.
- [26] Mattalata, Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan, Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018.
- [27] S. Mangkuprawira, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, ed. 2, Bogor: Ghalia Indonesia, 2021.
- [28] Mailiana, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bajarmasin," Jurnal Ekonomi Manajemen, vol. 10, no. 1, 2021.
- [29] A. R. Wonua, H. Hendrik, and A. S. M. Rahmadani, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka)," Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, vol. 1, no. 6, pp. 153-165, 2023.

- [30] V. Rivai and E. J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2019.
 - [31] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
 - [32] P. J. Simanjuntak, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja*, ed. 3, Jakarta: Lembaga FEUI, 2020.
 - [33] Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*, Bandung: ALFABETA, 2019.
 - [34] S. Mujahida and W. Syachbrani, "Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pinrang," *Jurnal*, 2019.
 - [35] F. Suwanto, K. Fitri, and H. Asta, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Timur," *Jurnal Riset Ilmia Manajemen dan Kewirausahaan*, 2023.
 - [36] J. Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*, Jakarta: Salemba, 2019.
 - [37] Jusniati, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kolaka," *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 2023.
 - [38] E. Karlina, "Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Blud Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka," *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, pp. 251-256, 2023.
-