

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RS. IBNU SINA BUKITTINGGI

Muhammad Hafiz¹⁾ Robby Dharma²⁾ Hilda Mary³⁾

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
Jl. Raya Lubuk Begalung Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 27 Juli 2025
Revisi 10 Agustus 2025
Diterima 30 Agustus 2025

Kata kunci:

Pendidikan
Pelatihan Kerja
Kepuasan Kerja
Prestasi Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rs. Ibnu Sina Bukittinggi. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Pegawai Rs. Ibnu Sina Bukittinggi. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Kepuasan Kerja mampu memediasi Pendidikan terhadap Prestasi Kerja. Kepuasan Kerja mampu memediasi Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

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



Penulis yang sesuai:

Muhammad Hafiz
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
Jl. Raya Lubuk Begalung Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: muhammadhavis632@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam organisasi 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. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. 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. Hal ini dapat terjadi karena banyak pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari prestasi kerja yang tidak maksimal (Tegallalang, 2022).

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya pendidikan dan kesempatan mendapatkan pelatihan kerja yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari prestasi kerja (**Sari & Andriani, 2022**).

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan atau lembaga instansi karena memiliki peran sebagai penggerak seluruh aktifitas dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan suatu perusahaan atau lembaga instansi. Tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang maka tingkat kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan (**Sari & Andriani, 2022**).

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa seperti Rumah Sakit, fokus utamanya adalah pengelolaan sumber daya manusianya, yang merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil dan ahli dibidangnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Suatu organisasi juga harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan (**Kuswati, 2020**).

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan (Depkes RI, 2009). Salah satu pelayanan rumah sakit adalah pelayanan keperawatan yang merupakan pelayanan yang sangat penting dan berorientasi pada tujuan yang berfokus pada penerapan asuhan keperawatan. Peningkatan mutu pelayanan keperawatan merupakan tantangan bagi perawat karena perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas kontak paling lama dengan pasien, berbeda dengan pelayanan medis dan pelayanan kesehatan lain yang hanya membutuhkan waktu yang relatif singkat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada kliennya (**Kuswati, 2020**).

Menurut (**Pramularso, 2021**) prestasi kerja 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. Menurut (**Nova, 2021**) mendefinisikan prestasi kerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat ditingkatkan, yaitu, diukur. Selain itu, prestasi kerja didefinisikan sebagai apa yang dibayar untuk melakukan, atau apa yang harus dibayar untuk melakukannya.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, salah satunya adalah pendidikan. Dimana menurut (**Juliana, 2021**) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Sekalipun tingkat Pelatihan Kerja karyawan yang dimiliki oleh sebuah instansi rata-rata tinggi, sering mengikuti pelatihan, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai tetapi bila tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan.

Selain pendidikan, pelatihan kerja juga faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dimana menurut **(Simanjuntak, 2020)**, “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”. Pelatihan atau *training* kerja merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan standar produksi. Tentunya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan apabila memiliki tenaga kerja yang kompeten. Selain itu, bagi karyawan yang memiliki kinerja baik hal itu bisa menjadi nilai positif tersendiri pada aplikasi penilaian kinerja karyawan.

Kemudian faktor lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja ialah kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri **(Husein & Hanifah, 2021)**. Kepuasan kerja memiliki banyak manfaat, baik bagi individu maupun perusahaan. Bagi pegawai, kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja, mengurangi biaya, dan meningkatkan retensi pegawai. Kepuasan kerja itu penting dipelajari dalam kajian perilaku organisasi, karena dengan mengetahui kepuasan kerja maka akan memudahkan bagi organisasi untuk mengembangkan organisasinya tersebut.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi merupakan salah satu rumah sakit yang berada dibawah Yayasan Rumah Sakit Islam kapasitas 170 tempat tidur, sebelumnya, rumah sakit ini memiliki kapasitas 136 tempat tidur. RSI Ibnu Sina Bukittinggi beroperasi di bawah naungan Yayasan Rumah Sakit Islam dan telah beroperasi sejak 30 Oktober 1969. Visi rumah sakit ini adalah menjadi Rumah Sakit Islam tipe B pada tahun 2020. Dan jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 445 orang. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi merupakan salah satu rumah sakit swasta yang memiliki persaingan yang cukup banyak dalam hal pelayanan terhadap pasien. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit yang menjadi pilihan bagi perusahaan-perusahaan dalam pemilihan pelayanan kesehatan. Hal ini merupakan faktor pendorong bagi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi untuk terus meningkatkan kinerja baik dari segi pelayanan, peralatan dan fasilitas, serta sumber daya manusia yang ada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi.

Dimana belum optimalnya prestasi kerja pada RS. Ibnu Sina Bukittinggi dapat dilihat berdasarkan jumlah kunjungan Poliklinik tahun 2022-2024 berikut :

Tabel 1
Data Prestasi Kerja Pada RS. Ibnu Sina Bukittinggi Berdasarkan Jumlah Kunjungan Poliklinik Tahun 2022-2024

No	Bulan	2022	2023	2024
1	Januari	12.124	14.001	15.713
2	Februari	9.883	12.999	14.216
3	Maret	12.077	14.251	14.276
4	April	10.478	10.218	13.748
5	Mei	10.824	14.352	15.671
6	Juni	12.215	12.961	12.710
7	Juli	12.009	14.074	14.371
8	Agustus	13.405	15.024	13.873
9	September	13.550	15.360	14.294
10	Oktober	12.901	15.100	15.884
11	November	13.102	15.724	15.222
12	Desember	13.650	14.252	13.960
Total		146.218	168.316	173.938

Sumber : RS. Ibnu Sina Bukittinggi

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah kunjungan poliklinik pada RS. Ibnu Sina Bukittinggi dari tahun 2022-2024 mengalami fluktuasi, dimana jumlah kunjungan poliklinik terbanyak yaitu pada tahun 2024 yaitu 173.938 dan yang sedikit pada tahun 2022 yaitu 146.218. Maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pada RS. Ibnu Sina Bukittinggi tahun 2022-2024

belum optimal karena berfluktuasi setiap tahunnya. Dimana tidak tercapainya Prestasi Kerja pada RS. Ibnu Sina Bukittinggi disinyalir disebabkan oleh belum optimalnya pendidikan pada pegawai, masih rendahnya pelatihan kerja pegawai yang diberikan dan kepuasan kerja yang masih rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Nurhaedah dkk., 2021)**, Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Lailah & Soehari, 2020)** yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Budiman, 2021)** yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Handaru Nusantara Gemilang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada RS. Ibnu Sina Bukittinggi dengan memberi judul: **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RS. Ibnu Sina Bukittinggi”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai RS. Ibnu Sina Bukittinggi. Beralamat di Jl. Prof. Hazairin, Bukit Cangang Kayu Ramang, Kec. Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26181. Menurut **(Sugiyono, 2021)**, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RS. Ibnu Sina Bukittinggi yang berjumlah 445 pegawai.

Menurut **(Sugiyono, 2021)**, Sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Karena jumlah populasi Pada RS. Ibnu Sina Bukittinggi sebanyak 445 orang. Sehingga teknik penarikan sampel menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + n.e^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$\begin{aligned} n &= \frac{445}{1 + 445 (0,1^2)} \\ n &= \frac{445}{5,45} \\ n &= 81,65 \end{aligned}$$

Dibulatkan n = 82

Dengan menggunakan rumus di atas populasi sebanyak 445, dengan tingkat kesalahan 10% maka jumlah sampel yang akan diteliti dibulatkan menjadi 82 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*, menurut **(Sugiyono, 2022)** *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS) SmartPLS 3. *Partial Least Square* (PLS)

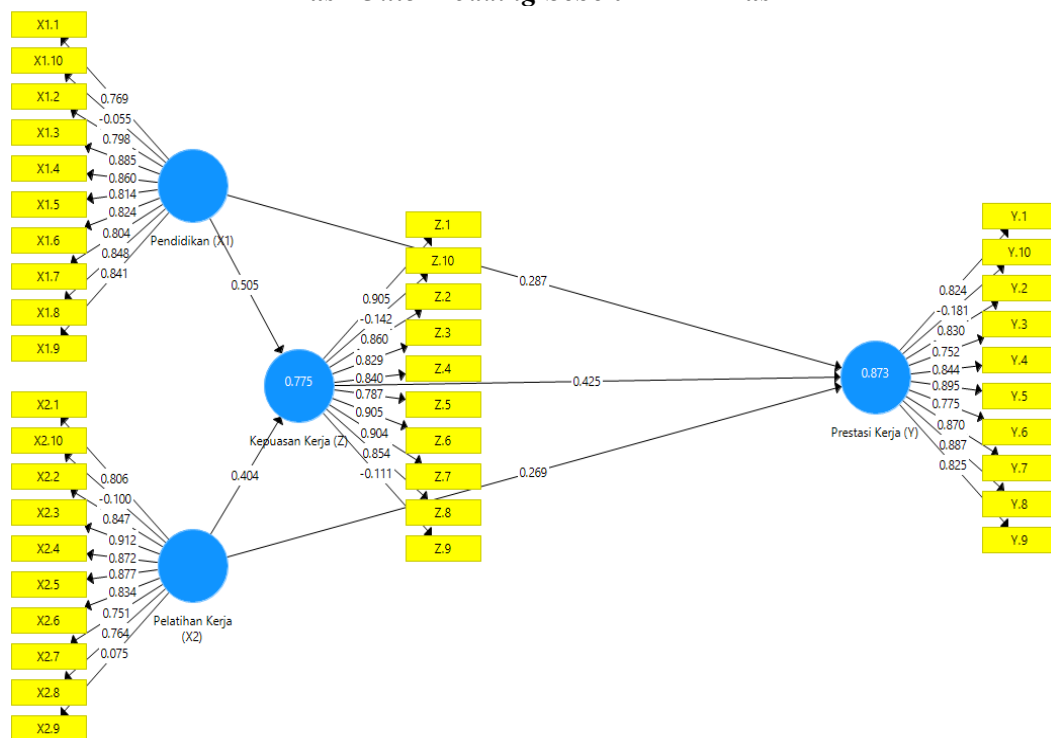
merupakan metode yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

HASIL DAN DISKUSI

Analisis *Outer Model*

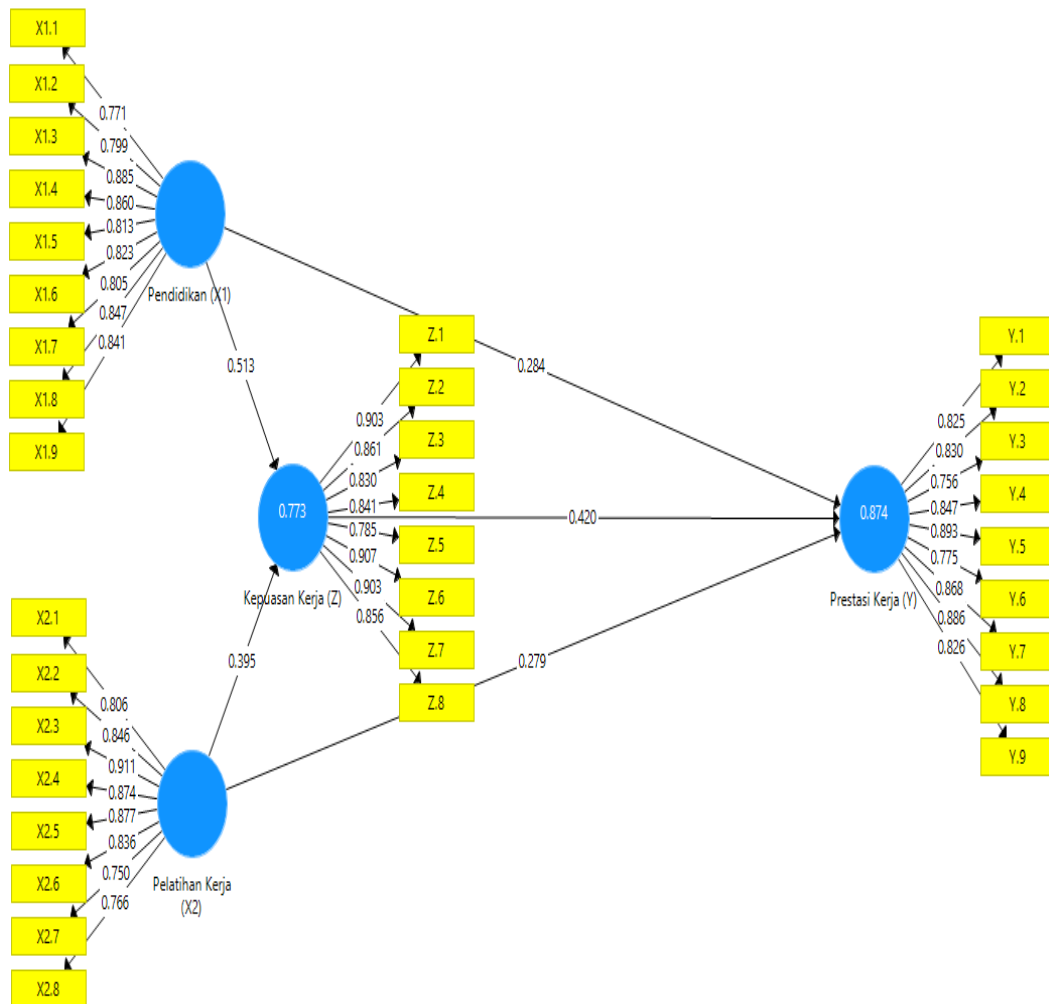
Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruksinya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* di atas 0,7.

Gambar 1
Hasil *Outer Loading* Sebelum Eliminasi



Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.10, X2.9, X2.10, Y.10, Z.9, Z.10).

Gambar 2
Hasil *Outer Loading* Setelah Eliminasi



Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Tabel 2
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Pendidikan (X1)	0,685
Pelatihan Kerja (X2)	0,697
Prestasi Kerja (Y)	0,697
Kepuasan Kerja (Z)	0,743

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3
Nilai Reliabilitas

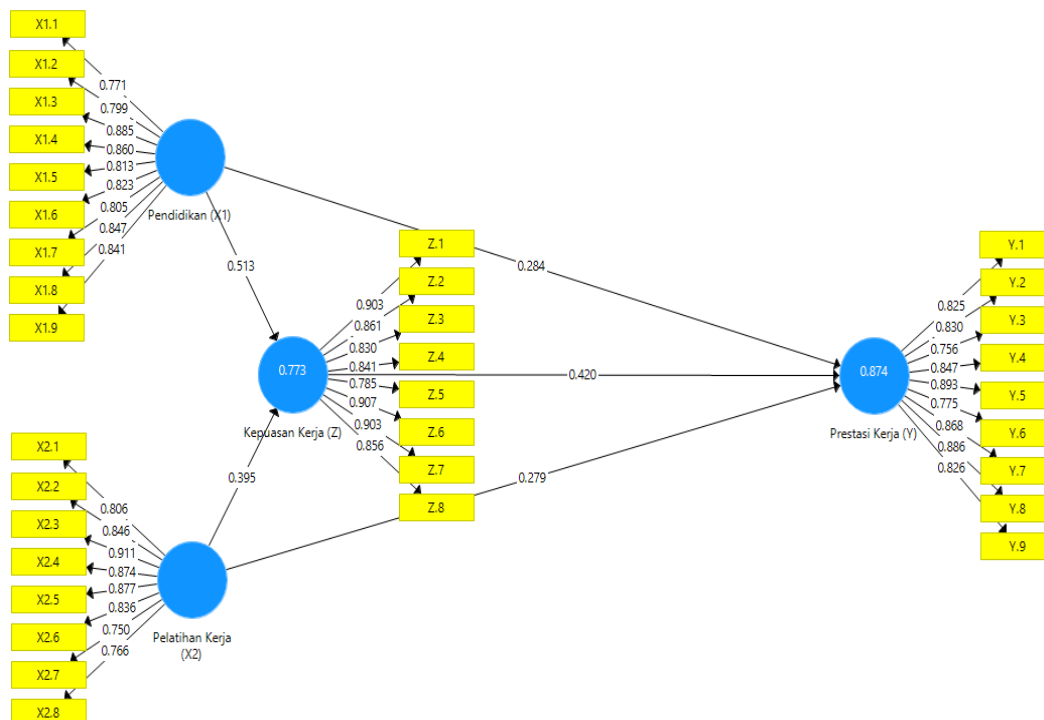
Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,942	0,951	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,937	0,948	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,945	0,954	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,950	0,958	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Persamaan Outer Model

Gambar 3
Hasil Outer Loading



Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

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

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 0,513 X_1 + 0,395 X_2 + e_1$$

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

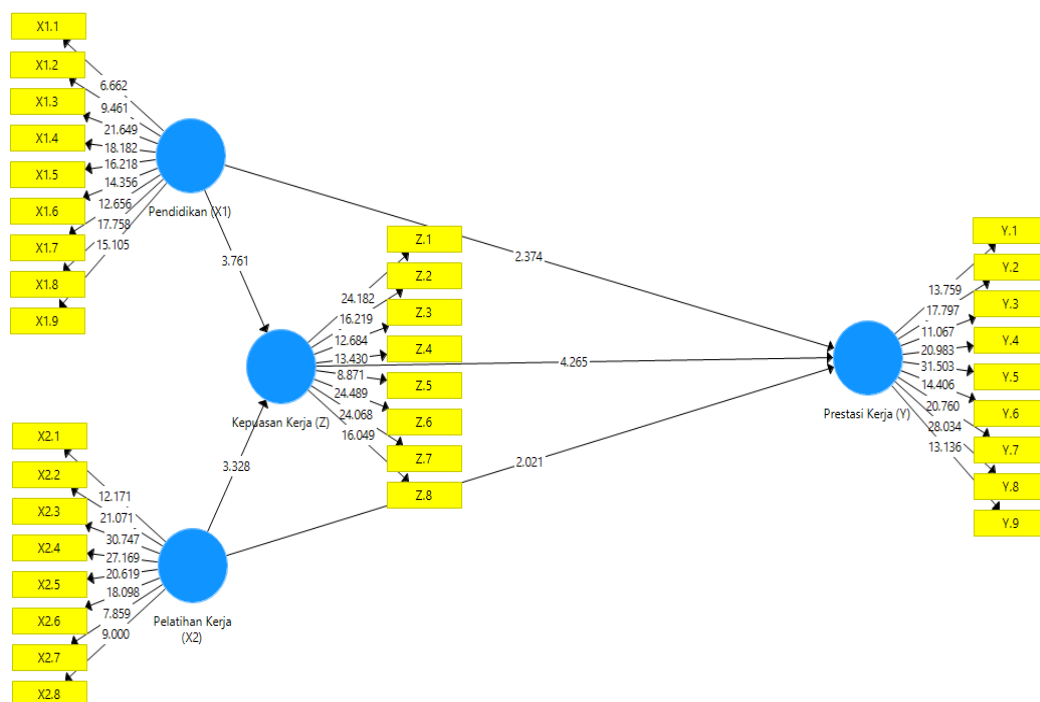
$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_1$$

$$Y = 0,284 X_1 + 0,279 X_2 + 0,420 Z + e_1$$

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:

Gambar 4
Struktural Model Inner



R-Square (R2)

Pengukuran Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R2 melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R2 juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan 103 variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut nilai R2 hasil uji menggunakan smart PLS 3.0:

Tabel 4
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,773	0,767
Prestasi Kerja (Y)	0,874	0,869

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Pada table 4 terlihat nilai R^2 konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,773 atau sebesar 77,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Pendidikan dan Pelatihan Kerja. Sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Prestasi Kerja sebesar 0,874 atau sebesar 87,4% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Prestasi Kerja. Sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Uji Hipotesis Secara Langsung

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 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 5 :

Tabel 5
Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Ket
Pendidikan => Kepuasan Kerja	0,513	3,761	0,000	Hipotesis diterima
Pelatihan Kerja => Kepuasan Kerja	0,395	3,328	0,001	Hipotesis diterima
Pendidikan => Prestasi Kerja	0,284	2,374	0,018	Hipotesis diterima
Pelatihan Kerja => Prestasi Kerja	0,279	2,021	0,044	Hipotesis diterima
Kepuasan Kerja => Prestasi Kerja	0,420	4,265	0,000	Hipotesis diterima

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 5 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Pendidikan, Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

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 6
Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values	Ket
Pendidikan => Kepuasan Kerja => Prestasi Kerja	0,215	2,568	0,011	Hipotesis diterima
Pelatihan Kerja => Kepuasan Kerja => Prestasi Kerja	0,166	2,924	0,004	Hipotesis diterima

Kerja				
-------	--	--	--	--

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 6 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung Pendidikan, Pelatihan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

PEMBAHASAN:

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,513 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,761 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,761 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Rs. Ibnu Sina Bukittinggi. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Kridharta & Rusdianti, 2021), (Aferiaman, 2021) dan (Nur et al., 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,395 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,328 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,328 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Rs. Ibnu Sina Bukittinggi. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Aru Setiawan et al., 2022), (Musadieg & Mukzam, 2021) dan (Pane & Fatmawati, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi Kerja yaitu 0,284 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pendidikan terhadap Prestasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,018 kecil dari alpha 5% yaitu $0,018 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,374 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,374 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Rs. Ibnu Sina Bukittinggi. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Lailah & Soehari, 2020), (Aferiaman, 2021) dan (Nur et al., 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Pendidikan terhadap Prestasi Kerja.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja yaitu 0,279 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,044 kecil dari alpha 5% yaitu $0,044 < 0,05$ yang menunjukkan

berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,021 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,021 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Rs. Ibnu Sina Bukittinggi. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Kridharta & Rusdianti, 2021), (Musadieg & Mukzam, 2021) dan (Pane & Fatmawati, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja yaitu 0,420 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,265 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $4,265 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Rs. Ibnu Sina Bukittinggi Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Nurhaedah dkk., 2021), (Wuwungan & Nelwan, 2020) dan (Amalia & Fakhri, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

6. Pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,215 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pendidikan terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,011 kecil dari alpha 5% yaitu $0,011 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,568 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,568 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Rs. Ibnu Sina Bukittinggi, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Lailah & Soehari, 2020), (Aferieman, 2021) dan (Nur et al., 2020), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja mampu memediasi Pendidikan terhadap Prestasi Kerja.

7. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pegawai yaitu 0,166 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,004 kecil dari alpha 5% yaitu $0,004 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,924 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,924 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Maka dapat disimpulkan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Rs. Ibnu Sina Bukittinggi. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Kridharta & Rusdianti, 2021), (Musadieg & Mukzam, 2021) dan (Pane & Fatmawati, 2021), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja mampu memediasi Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja pada Rs. Ibnu Sina Bukittinggi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Rs. Ibnu Sina Bukittinggi.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan terhadap Prestasi Kerja pada Rs. Ibnu Sina Bukittinggi.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Rs. Ibnu Sina Bukittinggi.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Rs. Ibnu Sina Bukittinggi.
6. Kepuasan Kerja mampu memediasi Pendidikan terhadap Prestasi Kerja pada Rs. Ibnu Sina Bukittinggi.
7. Kepuasan Kerja mampu memediasi Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Rs. Ibnu Sina Bukittinggi.

Daftar Pustaka

- Aferiaman. 2021. "Jam Pembnas." (X): 76–82.
- Akbar. 2021. "Hak Cipta © Milik UPN 'Veteran' Jatim : Dilarang Mengutip Sebagian Atau Seluruh Karya Tulis Ini T." : 13–93.
- Akbar, A., M. Musadieg, and M. Mukzam. 2021. "Pengaruh Pelatihan Kerjaonal Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Pt Pelindo Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 47(2): 33–38.
- Amalia, Syarah, and Mahendra Fakhri. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro." *Jurnal Computech & Bisnis* 10(2): 119–27.
- Ananda Lubis, Fajar Rezeki, Junaidi Junaidi, Yusniar Lubis, and Syaifuddin Lubis. 2021. "Pengaruh Pendidikan (Sdm) Terhadap Efektifitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Prestasi Kerja Pelaksana Di Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero)." *Jurnal Agrica* 12(2): 103.
- Budiman, H. 2021. "Pengaruh Teknologi Informasi Dan Modal Intelektual Terhadap Efektivitas Komunikasi Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pt. Kurnia Purnama Jaya." *Jurnal Manajemen Inovasi* 8(2): 51–69.
- Budiono, Dewi Suryani. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya." *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen* 16(1): 29.
- Dama. 2021. "Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6(1): 41–50.
- Dunggio, Swastiani. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 7(1): 1–9.
- Fajri, Mohammad Dian. 2021. *Teknik Sipil Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Prestasi Kerja Perusahaan Konsultan Perencana Di Surakarta.*
- Fuad, Nur. 2021. "Pengaruh Pendidikan Dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado)." *Jurnal EMBA* 5(2): 1653–63.
- Gerhana, Wida, Rezti Rezti, and Wasis Wasis. 2021. "Pengaruh Pendidikan Dan Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Dengan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)." *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan*

- Kewirausahaan* 3(1): 49–57.
- Hafizah, A Rudi, and F Panjaitan. 2021. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Inovasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN Persero Area Bangka.” *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)* 21(2): 76–85.
- Hendro, Timoti. 2021. “Pengaruh Pendidikan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tetap CV. Karya Gemilang.” *Jurnal Bisnis Darmajaya* 3(1): 1–13.
- Horas, Susetyorini. 2012. “Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Supervisor PT. Swabina Gatra Gresik.” *Gema Ekonomi* 1(2): 138–56.
- Indrajita, I Komang, A.A Ngr. Gede Sadiartha, and I Gede Aryana Mahayasa. 2021. “Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar.” *Widya Amrita* 1(1): 1–13.
- Indrayanto, Adi, and Sigit W D Nugroho. 2021. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Pelatihan Kerjaonal Dengan Organisational Based Self Esteem Sebagai Variabel Mediasi.” : 41–50.
- Johannes, Axel, Henry Pelealu, and Joanne V Mangindaan. 2021. “Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2021.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(2): 34–40.
- Kalika, C V, and Intergraha Di. 2021. *Kerja Terhadap Prestasi Kerja*.
- Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur Rediyono, Pada, and Institut Pendidikan Putra Bangsa Bontang Kaltim Ujianto. 2013. “Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya.” 9(2): 103–19.
- Kridharta, Danar, and Endang Rusdianti. 2021. “Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Pelatihan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 10(3): 232.
- Kusumayadi, F. 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima.” *Business Management and Entrepreneurship ...* 15(2): 195–203. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3617>.
- Lailah, Fufung Alfu, and Tjiptogoro Dinarjo Soehari. 2020. “The Effect of Innovation, Information Technology, and Entrepreneurial Orientation on Business Performance.” *Akademika* 9(2): 161–76.
- Lilyana, Besti et al. 2021. “Kerja Terhadap Prestasi Kerja.” 3(1): 1–13.
- Maila Fitri, Marta Widian Sari, F. (2021). pengaruh Pengawasan kerja, Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja sebagai variabel dependent pada PT. Rimbo panjang sumber makmur (RPSM) Nagari Kinali. Kec. Kinali. Kab Pasaman Barat. *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3), S2–S3.
- Nafi’ Atqiya, Muhammad. 2021. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang.”
- Nur, Widy Seftia et al. 2020. “Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Organisasi Di Sekretariat Dprd Kabupaten Cianjur.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* 7(2): 364–76.
- Nurhaedah, Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, and H.M Yusuf Saleh. 2021. “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.” *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)* 7(1): 11.
- Pane, Sri Gustina, and Fatmawati. 2021. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* 2(3): 67–79.
- Rahmadhani, Khairani Nurul. 2020. “ISSN : 2654-4326 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.” 3(1): 66–79.
- Resources, Natural et al. 2021. “No Title Director 15(40): 6–13. http://awsassets.wwfnz.panda.org/downloads/earth_summit_2012_v3.pdf.
- Sherly Novita, Marta Widian Sari, N. P. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 3 Pariaman. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 4(1), 88–100.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sutrischastini, Ary, and Agus Riyanto. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.” *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha* 23(2): 121–37.

- Tamba, A., R. Pio, and S. Sambul. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 7(1): 33–41.
- Tri Wahyuni. 2021. "Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Pada PD. BPR Bank Jombang Kantor Pusat." : 14–39.
- Truong, Nhan et al. 2020. "The Relationship between Talent Management and Talented Employees ' Performance : Empirical Investigation in the Vietnamese Banking Sector." 10: 2183–92.
- Ummi Mardiah, and Pandapotan Simatupang. 2020. "Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Prestasi Kerja Di Ptpn Iv Unit Kebun Marihat." *Manajemen : Jurnal Ekonomi* 2(2): 124–33.
- Wijaya, Hendry, and Emi Susanty. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)." *Jurnal Ecoment Global* 2(1): 40.
- Wijayanto, Hendra, and Suhendar. 2021. "Pengaruh Kemampuan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kebon Bawang." *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration* 2(2): 50–64.
<http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/admpublik/article/view/511>.
- Wuwungan, M B A, and O S Nelwan. 2020. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja the Effect of Work Ability and Work Job training on Work performance." *Uhing... 75 Jurnal EMBA* 8(1): 75–84.
- Yuniastuti, R. 2011. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada CV. Organik Agro System (OASIS) Di Bandar Lampung." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Bandar Lampung* 1(2): 112847. 126(1): 1–7.