



Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja di Diskominfo Kabupaten Bandung Barat

The effect of training on employee performance mediated by job satisfaction at the Communication and Information Technology Office of West Bandung Regency

Haris Hasanul Hakim, Rini Handayani*

Universitas Nasional Pasim, Bandung, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membahas pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja dengan Mediasi oleh Kepuasan Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui kegiatan Kuesioner. Kegiatan penyebaran angket (questioner) yang disebarakan melalui google form. Analisis data yang digunakan adalah Statistik deskriptif, Uji Asumsi Klasik dan Uji Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel independen (pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja) melalui mediasi variabel intervening (kepuasan kerja). Kesimpulan dari penelitian bahwa penelitian ini bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja sebesar 54%, pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar 72% dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 74%.

Kata Kunci: Pelatihan, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract

The purpose of this study is to analyze and discuss the positive and significant influence of Training on Performance with Mediation by Job Satisfaction. The research method used is Quantitative research. Data collection is conducted through Questionnaire activities. The questionnaire distribution activities are distributed through Google Forms. The data analysis used includes descriptive statistics, Classical Assumption Tests, and Path Analysis Tests. The results of the study indicate that the independent variable (training) influences the dependent variable (performance) through the intervening variable (job satisfaction). This study concludes that the influence of training on performance is 54%, the impact of training on job satisfaction is 72% and the influence of job satisfaction on performance is 74%.

Keywords: Training, Job Satisfaction, Performance

Histori Artikel:

Diterima 4 September 2025, Direvisi 6 November 2025, Disetujui 11 November 2025, Dipublikasi 27 November 2025.

***Penulis Korespondensi:**

rinihandayani.lctr@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.873>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aset utama, sumber daya manusia sebagai karyawan menentukan berhasil atau tidak perusahaan dapat berkinerja efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (YJ Purnomo, 2022). Menurut Amran dan Kholilah (2017) pelatihan adalah upaya sistematis untuk mengubah perilaku karyawan agar mencapai tujuan organisasi. Dampak pelatihan terhadap kinerja menurut Amran dan Kholilah (2017) adalah bahwa pelatihan yang dilaksanakan secara tepat dapat meningkatkan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan efektivitas karyawan. Motivasi adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Afandi (2018:73).

Penelitian ini berdasarkan relevansi penelitian terdahulu yang diteliti oleh Sugiarti, (2016) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta". Hasil penelitian menyebutkan bahwa Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 25,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian lain yang diteliti oleh Achmad Hudzaifah Abiyyu Nirza (2023) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, hasil penelitian menyebutkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Meskipun pelatihan dan motivasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan kecenderungan peningkatan kinerja, pengaruh ini tidak signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Hudzaifah dan Abiyyu Nirza, telah membuktikan bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tersebut, namun metode penelitian menggunakan sampel pegawai di satu unit dan ukuran sampel relatif kecil (31 responden) sehingga analisis lebih terbatas dalam menggali variabel tambahan atau efek moderasi yang kompleks.

Diskominfo merupakan Perangkat Daerah yang mempunyai peran yang strategis dalam pengelolaan informasi, teknologi, dan komunikasi publik. Kinerja pegawai di Diskominfo langsung berdampak pada kualitas pelayanan berbasis teknologi, efisiensi komunikasi internal dan penyediaan data statistik untuk pengambilan kebijakan. Sebagian besar penelitian tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dilakukan di instansi umum atau swasta, sehingga konteks Diskominfo Kabupaten Bandung Barat yang spesifik pada teknologi informasi, komunikasi, dan statistik belum banyak diteliti. Hal ini menjadikan penelitian ini penting untuk mengisi kekosongan literatur dan memberikan kontribusi praktis bagi peningkatan kinerja organisasi publik berbasis IT.

Permasalahan yang telah diteliti adalah Pelatihan yang belum optimal, kepuasan kerja yang belum optimal, sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang tidak optimal. Hasil prasurvey menunjukan bahwa 57% pegawai menjawab tidak puas terhadap pelatihan yang diselenggarakan, 30% pegawai menjawab bahwa kinerja pegawai masih belum optimal dan 33,3% pegawai menjawab bahwa kepuasan kerja pegawai masih belum optimal.

METODE

Populasi adalah Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran penelitian, yang memiliki karakteristik tertentu sesuai tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode total sampling (sensus) dengan jumlah responden 60 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kuesioner dengan rumusan hipotesis asosiatif yang dilakukan pada 60 orang pegawai. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini

menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert dengan nilai 1-5 mulai dari kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, dan sangat setuju.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kuantitatif. Adapun teknik pengolahan data kuantitatif dapat dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu:

1. *Editing*
Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan, karena kemungkinan data yang masuk atau data yang terkumpul itu tidak logis dan meragukan
2. *Coding*
Coding adalah Pemberian/pembuatan kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah syarat yang dibuat dalam bentuk angka-angka/huruf-huruf yang memberikan petunjuk, atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.
3. *Tabulating*
Tabulation adalah proses membuat tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberi kode, sesuai dengan analisis yang dibutuhkan.
4. *Scoring*
Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka-angka kuantitatif yang diperlukan dalam bentuk kuantitatif.

Teknik analisis data menggunakan analisis asumsi klasik dan uji t dengan bantuan program SPSS 27 dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Pengembangan Instrumen kuesioner diambil dari teori dimensi menurut para ahli di setiap variabel. Dibawah ini dijelaskan operasional variabel menggunakan tabel.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Pelatihan (X) Amran and Kholilah (2017;25)	1. Pelatih	1. Memiliki pengetahuan luas 2. Memiliki metode yang tepat
	2. Peserta Pelatihan	1. Memiliki kemauan 2. Memiliki kompetensi
	3. Materi Pelatihan	1. Materi mudah dipahami 2. Mudah diakses 3. Sesuai kebutuhan
	4. Metode Pelatihan	1. Metode yang menyenangkan 2. Metode yang sesuai kebutuhan 3. Metode yang bersifat proaktif
Kinerja (Y) Edison (2017:192)	1. Kualitas	1. Ketelitian yang dimiliki oleh pegawai 2. Pekerjaan yang dilaksanakan sesuai target
	2. Kuantitas	1. jumlah pekerjaan yang dihasilkan 2. banyaknya pekerjaan yang dicapai sesuai target
	3. Penggunaan waktu dalam kerja	1. Kehadiran pegawai 2. Memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Memanfaatkan waktu menambah kemampuan
	4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	1. Koordinasi antar pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan 2. Komunikasi antar pegawai 3. Menjaga kondusifitas bekerja antar pegawai
Afandi (2018:73)	1. Pekerjaan	1. pekerjaan yang anda kerjakan memuaskan diri anda

Variabel	Dimensi	Indikator
		2. pekerjaan yang anda tekuni membuat anda memacu diri agar lebih baik
	2. Upah	1. ketepatan waktu dalam pembayaran gaji sesuai 2. besaran nominal gaji sudah memuaskan
	3. Promosi	1. Pekerjaan yang anda memberikan kesempatan promosi 2. Promosi jabatan sudah sesuai dengan ketentuan
	4. Pengawas	1. Memiliki kredibilitas 2. Memiliki integritas
	5. Rekan Kerja	1. Memiliki kepedulian terhadap pekerjaan 2. Memiliki kepedulian terhadap anda dalam hal diluar pekerjaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat beberapa hasil dari penelitian ini, yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Papatihan

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Pelatihan 1	0,708	0,2114	Valid
Pelatihan 2	0,685	0,2114	Valid
Pelatihan 3	0,793	0,2114	Valid
Pelatihan 4	0,729	0,2114	Valid
Pelatihan 5	0,714	0,2114	Valid
Pelatihan 6	0,855	0,2114	Valid
Pelatihan 7	0,603	0,2114	Valid
Pelatihan 8	0,890	0,2114	Valid
Pelatihan 9	0,759	0,2114	Valid
Pelatihan 10	0,889	0,2114	Valid

Tabel 2 menunjukan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel pelatihan yang di ajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,2114 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,603-0,890.

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Pelatihan 1	0,796	0,2114	Valid
Pelatihan 2	0,689	0,2114	Valid
Pelatihan 3	0,624	0,2114	Valid
Pelatihan 4	0,720	0,2114	Valid
Pelatihan 5	0,598	0,2114	Valid
Pelatihan 6	0,624	0,2114	Valid
Pelatihan 7	0,564	0,2114	Valid
Pelatihan 8	0,664	0,2114	Valid
Pelatihan 9	0,546	0,2114	Valid
Pelatihan 10	0,667	0,2114	Valid

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel kinerja yang di ajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,2114 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,546 – 0,796.

Tabel 4. Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Pelatihan 1	0,660	0,2114	Valid
Pelatihan 2	0,646	0,2114	Valid
Pelatihan 3	0,639	0,2114	Valid
Pelatihan 4	0,465	0,2114	Valid
Pelatihan 5	0,573	0,2114	Valid
Pelatihan 6	0,846	0,2114	Valid
Pelatihan 7	0,812	0,2114	Valid
Pelatihan 8	0,798	0,2114	Valid
Pelatihan 9	0,496	0,2114	Valid
Pelatihan 10	0,548	0,2114	Valid

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel kepuasan kerja yang di ajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,2114 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,465 – 0,846.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai pada kolom Cronbach Alpha dari variabel yang diujikan diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa pernyataan untuk variabel Pelatihan dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	10

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai pada kolom Cronbach Alpha dari variabel yang diujikan diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa pernyataan untuk variabel Kinerja dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	10

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai pada kolom Cronbach Alpha dari variabel yang diujikan diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.66304915
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.081
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.369
	99% Confidence Interval	Lower Bound .357
		Upper Bound .381

a. Test distribution is Normal.

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF yang lebih besar dari 10.

**Tabel 9. Hasil Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a**

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X	.470	2.126
	Z	.470	2.126

a. Dependent Variable: Y

Tabel dibawah ini menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukan dari nilai signifikansi setiap variabel lebih dari 5%. Artinya tidak ada korelasi antar besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak akan menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula, sehingga model path layak digunakan.

**Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.387	2.121		3.483	<.001
	X	-.001	.076	-.003	-.016	.987
	Z	-.126	.069	-.333	-1.832	.072

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel di bawah, dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi pada variabel independen yang ditunjukkan dengan $du < dw < 4-du$ ($1,651 < 1,923 < 2,349$). Kemudian jika

dibandingkan dengan nilai tabel durbin Watson atau nilai dw tersebut kita bandingkan dengan 2, dan karena nilai ini sangat dekat dengan 2, maka asumsi tidak terjadinya autokorelasi terpenuhi.

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi

No		dl	du	4-du	4-dl	dw	Interpretasi
1	Nilai	1,514	1,651	2,349	2,486	1.923	Tidak autokorelasi

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Pengaruh X terhadap Z

Variabel Bebas	Standardized Coefficient Beta	t	Sign
Constanta	-	1.478	.145
Pelatihan	.728	8.082	.001
Variabel Terikat	= Kepuasan Kerja		
R	= 0.728		
R Square (R ²)	= 0.530		
Se	= 0.100		

Dari table di atas, maka dapat diperoleh model persamaan pertama sebagai berikut:

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0.728 \text{ Pelatihan} + e$$

R² = 0,728 berarti 72,8% variasi struktur modal bias dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Untuk standar error estimate (Se), semakin kecil nilainya model regresi semakin tepat memprediksi variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Z terhadap Y

Variabel Bebas	Standardized Coefficient Beta	t	Sign
Constanta	-	3.759	.001
Kepuasan Kerja	.726	5.587	.001
Variabel Terikat	= Kinerja		
R	= 0.740		
R Square (R ²)	= 0.548		
Se	= 3.203		

Dari table di atas, maka dapat diperoleh model persamaan pertama sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 0.740 \text{ Kepuasan Kerja} + e$$

R² = 0,740 berarti 74% variasi struktur modal bias dijelaskan oleh variable financial distress. Untuk standar error estimate (Se), apabila semakin kecil nilainya maka akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variable dependen.

Berdasarkan model-model pengaruh di atas, maka dapat disusun model lintasan pengaruh yang disebut analisis path. Pengaruh error pada persamaan pertama dan kedua adalah sebagai berikut:

$$Pe1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Pe1 = \sqrt{1 - 0.530} = 0,983$$

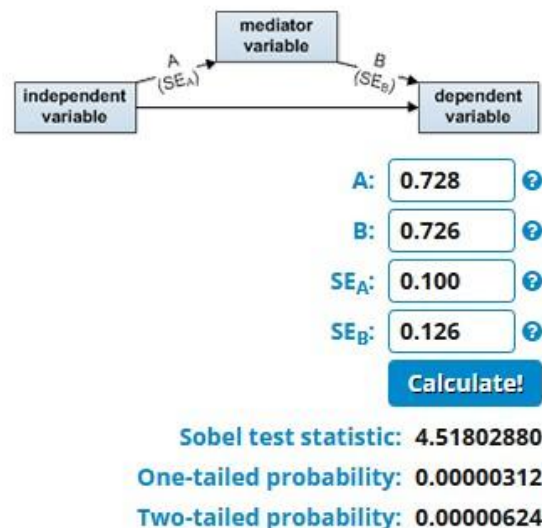
$$Pe2 = \sqrt{1 - 0.548} = 0,518$$

$$Rm2 = Pe1 \cdot Pe2$$

$$= 1 - (0,300)^2 - (0,530)^2 - (0,548)^2$$

$$= 0,419$$

Pemeriksaan validitas model melalui koefisien determinasi total (Rm2) menunjukkan nilai sebesar 41,9%. Jadi, total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 41,9%.



Gambar 2. Hasil Uji Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji mediasi diatas, menunjukan angka sobel test statistic untuk hubungan Pelatihan dengan Kinerja sebesar 4.51802880. hasil uji mediasi tersebut lebih besar dari t tabel 2.002 dan nilai One-tailed probability 0.00000312 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja.

Pembahasan

1. Uji Regresi Pengaruh Langsung
 - Pengaruh langsung antara variabel X ke Y ditunjukan pada tabel 11. Nilai R sebesar 0,728, atau dapat diartikan bahwa pengaruh langsung antara variabel X ke Y sebesar 72,8%. Artinya pengaruh pelatihan dapat meningkatkan kinerja organisasi sebesar 72,8%.
 - Pengaruh langsung antara variabel Z ke Y ditunjukan pada tabel 12. Nilai R sebesar 0,740, atau dapat diartikan bahwa pengaruh langsung antara variabel Z ke Y sebesar 74%. Artinya pengaruh kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi sebesar 74%.
2. Uji Pengaruh tidak langsung

Berdasarkan tabel 11 dan tabel 12, didapatkan bahwa nilai R square untuk pengaruh variabel X ke Y sebesar 0,530 dan nilai R square untuk pengaruh Z ke Y sebesar 0,548. Hasil analisis *path* menunjukan bahwa nilai determinasi total sebesar 0,419, atau bisa disebut pengaruh tidak langsung antara variabel X ke Y sebesar 41,9%. Faktor mediasi yaitu kepuasan kerja dapat memediasi antara pelatihan dan kinerja, sehingga kinerja organisasi akan meningkat jika meningkatkan pelatihan dan kepuasan kerja terhadap pegawai.
3. Uji Sobel (Variabel Mediasi)

Hasil uji sobel pada kalkulator online, didapatkan hasil bahwa nilai sobel test statistic sebesar 4,5180 dan nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 2.002. nilai one tailed probability sebesar 0,00000312, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Z dapat memediasi variabel X terhadap variabel Y.

SIMPULAN

Simpulan

1. Pelatihan memiliki pengaruh yang bersifat positif serta signifikan terhadap kinerja sebesar 54% dengan tingkat signifikansi 0,001. Dapat dikatakan bahwa pengaruh langsung antara pelatihan terhadap kinerja cukup berpengaruh.

2. Pelatihan memiliki pengaruh yang bersifat positif serta signifikan terhadap Kepuasan kerja sebesar 72% dengan tingkat signifikansi 0,001. Berdasarkan nilai tersebut didapatkan bahwa pelatihan terhadap kepuasan kerja berpengaruh.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang bersifat positif serta signifikan terhadap kinerja sebesar 74% dengan tingkat signifikansi 0,001. Berdasarkan nilai tersebut didapatkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh.
4. Pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja sebesar 5.55772 berdasarkan uji sobel. Berdasarkan nilai tersebut didapatkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi variabel pelatihan terhadap kinerja.

Keterbatasan

Hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Meskipun begitu, penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik. Beberapa keterbatasan tersebut di antaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan satu variabel independen, dan satu variabel mediasi terhadap variabel dependen yakni kinerja. Masih terdapat banyak variabel atau faktor lain yang memungkinkan dan mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel kinerja selain variabel yang telah peneliti ambil.
2. Ruang lingkup yang dipilih dalam penelitian ini hanya mencakup Organisasi Perangkat Daerah dengan ruang lingkup yang tidak terlalu besar. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

Implikasi Penelitian

Setelah melakukan penelitian dan analisa mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja, penulis mengemukakan beberapa saran. Berikut ini merupakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat:

1. Dalam menunjang kegiatan pelatihan yang telah dilakukan, Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat diharapkan dapat meningkatkan dukungan serta fasilitas pelatihan secara berkelanjutan. Selain itu, Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat dapat memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan para pegawai, serta bertumpu dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat. Hal ini dilakukan agar pelatihan dapat memberikan dampak yang maksimal dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kerja dari para pegawai.
2. Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang ada di dalam Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat. Selain dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif, kepuasan kerja pegawai yang baik juga dapat menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama pegawai, juga dapat menciptakan rasa nyaman dalam hubungan antara atasan dengan bawahan. Sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal.
3. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat diharapkan dapat memberikan sistem promosinya dengan baik dan jelas. Sehingga pegawai memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dengan optimal, guna mencapai tujuan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat.

4. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat, diharapkan dapat mengetahui kualitas atau kemampuan kerja dari pegawainya. Sehingga dapat menentukan langkah apa saja yang harus diambil guna memenuhi standar pekerjaan yang telah ditentukan oleh Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat dan dapat memenuhi target ataupun tujuan. Jelaskan implikasi praktis maupun teoritis atas hasil penelitian. Implikasi praktis dapat berupa rekomendasi praktis, misal saran untuk merancang kebijakan atau tindakan tertentu. Implikasi teoritis berupa falsifikasi, verifikasi atau pengayaan teori yang membuka peluang untuk penelitian selanjutnya.

Rekomendasi untuk Peneliti Selanjutnya

1. Memperluas variabel penelitian
Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti:
 - Lingkungan kerja, komitmen organisasi, atau gaya kepemimpinan sebagai variabel mediasi atau moderasi.
 - Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja selain pelatihan dan kepuasan kerja.
2. Menggunakan sampel yang lebih besar
Peneliti selanjutnya bisa menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, agar hasil penelitian menjadi lebih representatif dan dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Jumlah sampel yang lebih banyak juga akan meningkatkan akurasi dan kekuatan statistik dalam menguji hubungan antar variabel
3. Menggunakan metode penelitian yang lain
peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang berbeda, misalnya dengan pendekatan kualitatif atau mixed methods. Pendekatan tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai persepsi dan pengalaman pegawai terhadap pelatihan, kepuasan kerja, serta dampaknya terhadap kinerja. Selain itu, peneliti berikutnya dapat menggunakan metode analisis statistik yang lebih kompleks, seperti Structural Equation Modeling (SEM), untuk menguji hubungan antar variabel secara lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Amran dan Emmi Kholilah Harahap. Pelatihan dan Pengembangan Orientasi profesional Akademisi. An-Nahdhah. Vol.11 No.2 Juli-Desember 2017. Hal. 15-17
<https://journal.staimaarifjambi.ac.id/index.php/annahdhah/article>
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Nirza, A. H. H., Khalikussabir, & Sholehuddin S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. Jurnal Riset Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Malang
- Soleiman, E. C., Rahwana, K. A., Purnomo, Y. J., Febrian, W. D., Wahyudi, D., Prayudi, D., ... & Wahdaniah, N. S. Budi Harto. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dasar Di Era Digital)*. Global Eksekutif Teknologi.
- Sugiarti. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta. Jakarta: Universitas Politeknik Negeri