

pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Prestasi Kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 11.670 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

4.8.6 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai Pelatihan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebesar 4.698 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Prestasi Kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 4.698 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pelatihan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja.

4.8.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai Disiplin Kerjaterhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

sebesar 6.089 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Prestasi Kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $6.089 > 1,96$ nilai P-Value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerjaterhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
2. Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
3. Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
4. Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
5. Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
6. Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
7. Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Kantor Bupati Pesisir Selatan:

1. Bagi Kantor Bupati Pesisir Selatan

Bagi Kantor Bupati Pesisir Selatan diharapkan selalu memperhatikan dan Meningkatkan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja serta Faktor-faktor lain baik dalam maupun di luar Kantor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil Penelitian ini dan melibatkan Variabel-variabel yang relevan berkaitan dengan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai melalui Prestasi Kerja sebagai Variabel Intervening, dan mampu mengembangkan Penelitian ini dengan Variabel lain yang belum diteliti Penulis dengan harapan hasil Penelitian lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Damayanti. (2018). 267823685. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang, 2, 75–86.*
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). 濟無No Title No Title No Title.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. RPJ. *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(2), 27–41.
- Kurniawan, M. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Excelcomindo Engineering IndonesiaSumatera. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(3), 39.
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i3.2888>
- Lutfi, M. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro. *Skripsi, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.*
[http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/31301%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/31301/3/Mochamad Lutfi_B94215054.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/31301%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/31301/3/Mochamad%20Lutfi_B94215054.pdf)
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mustika Nusantara. *J. Mandiri*, 3(1), 150–169.

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Pratama, S. (2019). Bab II Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9079>
- Sangidah, U., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(1), 116–135. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i1.531>
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT. Marifood. *Agora*, 5(3), 1–8.
- Sudarmanto. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Paradise Island Furniture Skripsi.
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Yogyakarta, 1, 2015.
<http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>

Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.

Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.
<https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1)(1), 61–72.