

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GRAND KEISHA HOTEL DI YOGYAKARTA**

**Adrian Novrizal Hilmi<sup>1\*</sup>, Trias Setiawati<sup>2</sup>**

Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: novrizal.hilmi@gmail.com<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul analisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Grand Keisa Hotel Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara pelatihan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner pada responden. Populasi pada penelitian ini terdiri dari 66 karyawan tetap. Sampel penelitian diambil menggunakan *quota sampling* sehingga jumlah responden penelitian adalah 66 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji t, uji F, analisis regresi linear sederhana dan berganda, serta analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan, kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

**Keywords:** Keputusan kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Pelatihan

**Abstract**

*This study is entitled analysis of the effect of training and compensation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Grand Keisa Hotel Yogyakarta. The purpose of this study was to assess the impact of job satisfaction as an intervening variable in the relationship between compensatory training and employee performance. The research method used is a quantitative approach with data collection through the distribution of questionnaires to respondents. The population in this study consisted of 66 permanent employees. The research sample was taken using quota sampling so that the number of research respondents was 66 people. The analytical methods used in this study include t test, F test, simple and multiple linear regression analysis, and path analysis. The results showed that training has a positive and significant influence on employee performance, compensation has a positive and significant influence on employee performance, training has a positive and significant influence on job satisfaction, compensation has a positive and significant influence on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction is not able to mediate the relationship between training and performance Employee satisfaction is able to mediate the relationship between compensation and employee performance*

**Keywords:** Work decisions; Employee Performance; Compensation; Training



**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International**

**PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan adalah faktor penentu kemajuan perusahaan. Bernardin dan Russel (1998) menjelaskan bahwa kinerja merupakan sebagai catatan hasil yang diperoleh dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai pencapaian aktivitas dari seseorang yang melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Hasibuan (2016)

menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan Ariandi (2018) kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil kerja karyawan tersebut dalam mereka bekerja dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kompensasi merupakan segala macam penghasilan baik dalam bentuk uang, barang yang diperoleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan diberikan ke perusahaan.

Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yaitu sikap terhadap emosional seseorang yang perasaan menyenangkan dan menyukai pada suatu pekerjaannya. Sikap karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja, kedisiplinan, dan moral kerja. Sedangkan pengertian kepuasan kerja, menurut Robbins (2015), dapat dijelaskan sebagai perasaan positif yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya, yang timbul dari perbedaan antara jumlah penghargaan yang sebenarnya diterima oleh karyawan dengan jumlah penghargaan yang seharusnya mereka terima.

Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut di temukan pada 6 penelitian terdahulu Niati dkk., (2021), Alwedyan (2021), Yimam (2022), Dalal dkk., (2022), Fahrozi dkk., (2022), Wolor dkk., (2020) yang memberikan kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Sementara penelitian oleh Guan dan Frankel (2019) memberikan hasil yang berbeda, hasil penelitian terdahulu pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu Sidabatur *et al.*, (2020), Sulaeman dkk., (2021), Sosiatri dan Badrani (2021), Herawati dkk., (2021) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu Pristiawati dan Santoso (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan meningkatkan kepuasan kerja. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad dkk., (2020), Rahaman dan Uddin (2022), dan Utama & Tanuwijaya (2022), Astuti dan Harnuansa (2022), dan Iyod (2021) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini seperti penelitian terdahulu Baqi dan Indradewa (2021), Alexander *et al.*, (2020), Idris dkk., (2020), Ramlah dkk., (2021) dan Naim dkk., (2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan penelitian terdahulu Faradila dkk., (2020), Egenius dkk., (2020), Helmi dan Abunar (2021), Kasma *et al.*, (2022), Asmawi dan Abdullah (2017). Sementara penelitian terdahulu Khuzaeni (2013) memberikan hasil yang berbeda, yaitu adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti memilih menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu sebuah metode penelitian yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan dianalisis dengan perhitungan statistika (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menghasilkan informasi yang lebih terukur. Populasi yang digunakan dalam penelitian sebagai objek penelitian yaitu seluruh karyawan tetap Grand Keisha Hotel Yogyakarta. Adapun jumlah karyawan sebanyak 66 orang. Metode pengambilan *quota sampling* dipilih sebagai strategi

pengambilan sampel dalam penyelidikan ini. Sampling kuota menurut Sugiyono (2017) adalah pendekatan sampel yang memiliki kualitas tertentu sampai dengan jumlah yang dipersyaratkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan pengujian validitas data menggunakan indikator korelasi *pearson product moment* diperoleh seluruh variabel memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  serta memiliki nilai signifikansi  $<0.05$ . Dengan demikian, variabel pelatihan, kompensasi, variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Lebih lanjut, pada pengujian reliabilitas diperoleh seluruh data setiap variabel memperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6, sehingga data dinyatakan reliabel.

### Analisis Deskriptif

#### Uji Asumsi Klasik

##### *Uji heteroskedastisitas*

Variabel pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Seperti yang ditampilkan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Tabel Pengujian Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.886	2.186		3.150	.003
	Pelatihan	-.053	.079	-.182	-.679	.499
	Kompensasi	.018	.067	.059	.264	.793
	Kepuasan Kerja	.047	.077	.147	.612	.543
	Kinerja Karyawan	-.099	.065	-.359	-1.523	.133

a. Dependent Variable: ABS\_RES

##### *Uji Multikolineritas*

Penelitian ini menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF) di bawah 10 dan nilai *tolerance* harus lebih dari 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas.

**Tabel 2.** Tabel Pengujian Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.286	3.491
	Kompensasi	.379	2.636
	Kinerja Karyawan	.265	3.778

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### Uji Normalitas

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal karena nilai signifikansi lebih dari 0.05 yakni 0,200.

**Tabel 3.** Tabel Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84455755
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.060
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Regresi Linier Berganda I

Hasil pengujian regresi linier berganda I diperoleh persamaan regresi Y (kinerja karyawan) = 0.743 (nilai konstanta) + 0.518X<sub>1</sub> (Pelatihan) + 0.323X<sub>2</sub> (kompensasi) + E (nilai error). Nilai konstanta bernilai 0.743 dapat dikatakan jika X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai 0.743. Lebih lanjut, temuan menunjukkan pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai B 0.518 dan signifikansi < 0.05. Hasilnya, setiap kenaikan 1 unit pada pelatihan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0.518 unit. Sedangkan kompensasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai B 0.323 dan tingkat signifikan < 0.05. Dengan demikian setiap kenaikan 1 unit pada kompensasi, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebanyak 0.323 unit. Selanjutnya nilai *Adjusted R square* sebesar 0.721 yang berarti pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh 72,1 persen terhadap kinerja karyawan, sedangkan 27.9 persen lainnya merupakan kontribusi dari variabel variabel lain yang tidak dijelaskan pada model penelitian ini.

**Tabel 4.** Pengujian Regresi Linier berganda I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.743	.282		2.636	.011
	Pelatihan	.518	.088	.563	5.885	.000
	Kompensasi	.323	.088	.351	3.672	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 <sup>a</sup>	.729	.721	.16480

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

## Regresi Linier Berganda II

Hasil pengujian regresi linier berganda II diperoleh persamaan regresi Z (kepuasan kerja) = 0.713 (nilai konstanta) + 0.473X<sub>1</sub> (pelatihan) + 0.365X<sub>2</sub> (kompensasi) + E (nilai error). Nilai konstanta bernilai 0.713 dapat dikatakan jika X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai 0.713. Lebih lanjut, temuan menunjukkan pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai B 0.473 dan signifikansi < 0.05. Hasilnya, setiap kenaikan 1 unit pada pelatihan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebanyak 0.473 unit. Sedangkan kompensasi secara positif mempengaruhi kepuasan kerja dengan nilai B 0.365 dan tingkat signifikan < 0.05. Dengan demikian setiap kenaikan 1 unit pada kompensasi, maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebanyak 0.365 unit. Selanjutnya nilai *Adjusted R square* sebesar 0.721 yang berarti pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh 74,2 persen terhadap kepuasan kerja, sedangkan 25.8 persen lainnya merupakan kontribusi dari variabel variabel lain yang tidak dijelaskan pada model penelitian ini.

**Tabel 5.** Pengujian Regresi Linier berganda II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.713	.265		2.687	.009
	Pelatihan	.473	.083	.526	5.719	.000
	Kompensasi	.365	.083	.405	4.401	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.750	.742	.15507

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

## Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi linear sederhana Y(kinerja karyawan) = 1.313(konstanta) + 0.708Z (kepuasan kerja) + E (nilai error). Nilai konstanta sebesar 1.313 mengindikasikan ketika Z bernilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai 1.313. Lebih lanjut, temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh ke arah positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.708 dan tingkat signifikan > 0.05. Sedangkan, kepuasan kerja berpengaruh 47.2 persen terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan 42.8 persen lainnya dijelaskan pada variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 6.** Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

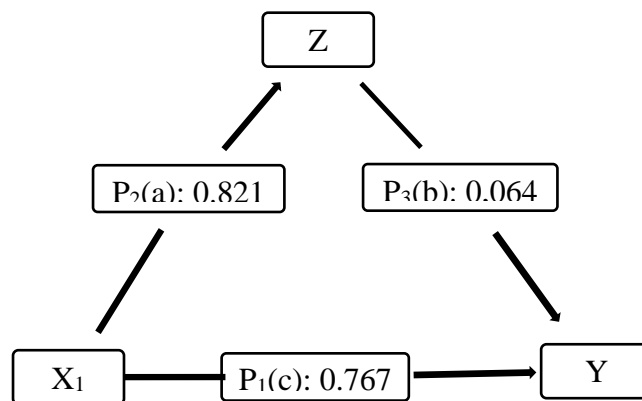
1	(Constant)	1.313	.401		3.278	.002
	Kepuasan Kerja	.708	.092	.693	7.692	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.480	.472	.22648

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

### Analisis Jalur



**Gambar 1. Analisis Jalur Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Penelitian ini memanfaatkan uji sobel untuk melakukan uji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0.065^2 \cdot 0.064^2 + 0.739^2 \cdot 0.129^2 + 0.064^2 \cdot 0.129^2}$$

$$Sab = 0.095$$

Perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung. Dikatakan signifikan jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Untuk melakukan uji  $t_{hitung}$  maka menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{ab}{sab}$$

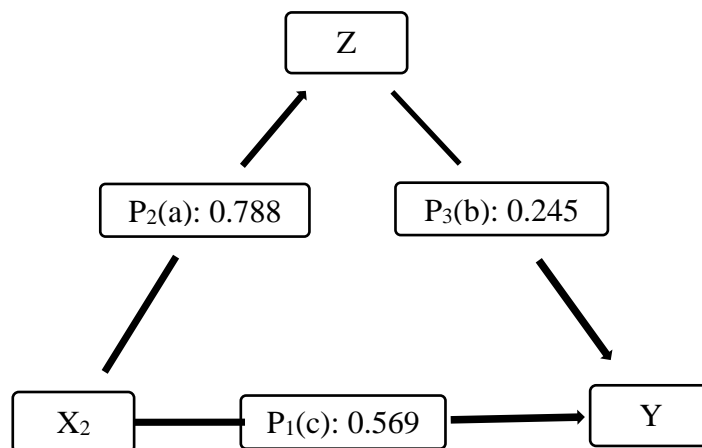
$$t_{hitung} = \frac{(0.821)(0.064)}{0.095}$$

$$t_{hitung} = 0.553$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diketahui besar nilai  $t_{hitung}$  yaitu 0.553. Nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,199 dengan jumlah  $N=66$  dan tingkat signifikansi 0.05. Maka nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $0.553 < 1,199$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel Z (kepuasan kerja) sebagai mediasi hubungan antara variabel X<sub>1</sub> (pelatihan) dengan variabel Y (kinerja karyawan) dengan nilai pengaruh 0.048 yang berarti bahwa pengaruh mediasi kepuasan dalam memediasi hubungan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.

*Uji Path* juga digunakan pada riset ini untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.



**Gambar 2.** Analisis Jalur Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Penelitian ini memanfaatkan uji sobel untuk melakukan uji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0.250^2 \cdot 0.069^2 + 0.710^2 \cdot 0.131^2 + 0.069^2 \cdot 0.131^2}$$

$$Sab = 0.094$$

Perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung. Dikatakan signifikan jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Untuk melakukan uji  $t_{hitung}$  maka menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{ab}{sab}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0.710)(0.250)}{0.094}$$

$$t_{hitung} = 1.888$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diketahui besar nilai  $t_{hitung}$  yaitu 1.888. Nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,199 dengan jumlah  $N = 66$  dan tingkat signifikansi 0.05. Maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $1.888 > 1.199$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Z (kepuasan kerja) sebagai mediasi hubungan antara variabel  $X_2$  (kompensasi) dengan variabel Y (kinerja karyawan) nilai pengaruh 0.177 yang berarti bahwa ada pengaruh mediasi kepuasan dalam memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama "*Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*" **Terbukti**. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pada hasil uji regresi yang menunjukkan signifikan kurang dari 0.05 dan nilai koefisien B dengan nilai 0.518. Ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 unit pelatihan berkontribusi meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0.518.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Niati dkk., (2021), dan Alwedyan (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dua "*Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*" **Terbukti**. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel uji regresi model I yang menghasilkan nilai signifikan kurang dari 0.05 yaitu 0.000 dan koefisien B yang bernilai 0.323. Artinya setiap kenaikan 1 unit kompensasi maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebanyak 0.323 unit.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Sidabutar et al., (2020), Sulaeman dkk., (2021) dan Sosiatri dan Badrani (2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga "*Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja*" **Terbukti**. Berdasarkan hasil regresi pada uji regresi model II, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didasari oleh nilai signifikansi 0.000 dan nilai koefisien B sebesar 0.473. Ini berarti setiap kenaikan 1 unit pelatihan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebanyak 0.473 unit.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad dkk., (2020), Rahaman dan Uddin (2022), Astuti dan Harnuansa (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis keempat "*Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja*" **Terbukti**. Berdasarkan hasil uji regresi yang dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada hasil uji regresi bahwa nilai signifikansinya sebesar 0.000 maka dapat



diartikan kurang dari 0.05 dan memiliki nilai koefisien B positif sebesar 0.365. Semakin tinggi kompensasi pada karyawan Grand Keisha Hotel Yogyakarta maka kepuasan kerja akan meningkat juga. Kenaikan pada setiap 1 nilai pada kompensasi maka akan meningkatkan 0.365 unit pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Baqi dan Indradewa (2021), Alexander et al., (2020) dan Idris dkk., (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis kelima “Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” Terbukti. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada uji regresi dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan Nilai koefisien B sebesar 0.708. yang mengartikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Faradila dkk., (2020), dan Egenius dkk., (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi dari kepuasan kerja pada hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Dengan nilai thitung sebesar 0.553. Namun saat nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 0.05, yaitu 1.199, menghasilkan bahwa nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel. Maka hipotesis ke enam yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan” Tidak Terbukti.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Prasetya dkk., (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung dalam memediasi hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji data menunjukkan pengaruh mediasi dari kepuasan kerja pada hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung yaitu sebesar 1.888 melebihi nilai ttabel pada tingkat signifikansi 0.05 sebesar 1.199. Dapat disimpulkan koefisien mediasi signifikan. Maka hipotesis ke enam yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan” Terbukti.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu, diantaranya oleh Sutrisno (2021), Suwandi dan Mandahuri (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dalam memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini sebagai berikut: Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja; Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Kepuasan kerja tidak memediasi secara tidak signifikan pada hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan; Kepuasan kerja memediasi secara signifikan pada hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwedyan, A. M. (2021). The Impact of Training Sessions on Job Performance of Employees at Income Tax and Sales Department in Irbid Province. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(1), 22. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0003>
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 16(1), 84–90.
- Asmawi, M., & Abdullah, T. (2017). The Effect of Compensation, Empowerment, and Job Satisfaction on Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590–7599.
- Astuti, R. J., & Harnuansa, H. A. (2022). The Effect of Employee Training on Organizational Commitment and Turnover Intention: A Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Economics, Management and Trade*, 28(8), 61–69.
- Baqi, F. A., & Indradewa, R. (2021). The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employee. *AIJBM: American International Journal of Business Management*, 4(8), 144–151.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (1998). *Human Resource Management 2nd Edition – An Experiential Approach*. McGraw-Hill.
- Dalal, H. R., Tanbur, R., & Abba, N. (2022). The Impact of Training on Employee Performance: An Empirical Study of Hospitals in North Lebanon. *Research in Economics and Management*, 7(2), p42. <https://doi.org/10.22158/rem.v7n2p42>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>
- Faradila, N., Heksarini, A., & Darma, D. C. (2020). Antecedents That Affect Job Satisfaction and Employee Performance. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(6), 293–302. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i06.001>
- Guan, X., & Frenkel, S. (2019). How perceptions of training impact employee performance. *Personnel Review*, 48(1), 163–183. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>
- Hasibuan, M. S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Helmi, T., & Abunar, M. (2021). Impact of Job Satisfaction on Employee Loyalty. . *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(14), 510–520.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating Role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2).

- Kasma, K., Rianti, M., & Badaruddin, B. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Climate Factors on Employee Performance at the Education Office of Bone Regency. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 2(1), 6–19.
- Khuzaeni, K. (2013). The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management*, 9(2), 49–54. <https://doi.org/10.9790/487X-0924954>
- Muhammad, S., Afriadi, F. K., Ali, W., Shah, W. U., & Alasan, I. I. (2020). Effect of Training on Employee Commitment: Mediating role of job satisfaction. *Pakistan Journal Society, Education and Language*, 7(1), 28–37.
- Naim, L. F., Farida, U., & Santoso, A. (2020). The Effect of Work Stress, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at Mojang Nova. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2551>
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Prasetya, L., Utari, W., & Hartati, C. S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai non PNS melalui Kepuasan Kerja Dinas PKP Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 463–476. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i3.372>
- Pristiawati, V. D., & Santoso, R. A. (2021). The Effect of Compensation on Employee Performance Through Work Discipline as an Intervening Variable at Panahmas Dwitama Distrindo Ltd. Jember. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, 1(5). <https://doi.org/10.36418/jrssem.v1i5.44>
- Rahaman, M., & Uddin, M. (2022). The Effect of Promotion and Job Training on Job Satisfaction of Employees: An Empirical Study of the SME Sector in Bangladesh. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(2), 255.
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(4), 117–127. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1206>
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach: Vol. Seventh Edition* (J. Wiley & Sons, Ed.). SPI Global.
- Sidabuntar, E., Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020). The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jouma: Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 1–5.
- Sosiatri, R., & Badrani, M. S. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Manunggal Kota Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 750–756. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i4.379>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Dalam *Alfabeta*. Alfabeta.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 137. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9082>
- Sutrisno, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Yayasan X. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(3), 247–254. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i3.41>
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 238–247. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.320>

- Utama, M. F. R., & Tanuwijaya, J. (2022). The Effect of Training, Workplace Incivility, Perceived Supervisor Support, Job Satisfaction on Organizational Identification and Their Influence on Employee Performance and Turnover Intention. *Birci: Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(3).
- Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443–450. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.443>
- Yimam, M. H. (2022). Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2107301>