



Jurnal Manajemen

Journal homepage: <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/>

e-ISSN: 2301-4628



Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan

Laras Guntur Santika^{a,*}, Dedi Walujadi^b, Akhmad Bakhtiar Amin^c

^{a,b,c} Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

* Corresponding author e-mail: gunturlaras24@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI: [10.32832/jm-uika.v10i1.1678](https://doi.org/10.32832/jm-uika.v10i1.1678)

Article history:

Received:

7 Maret 2019

Accepted:

25 Juni 2019

Available online:

30 Juni 2019

Keywords:

Training;

Compensation;

Job Satisfaction;

Employee Performance.

ABSTRACT

Each company currently facing an increasingly tight business competition. The impact of the presence of such of matters is the companies also had to find the right strategy in order to win the competition and thrive in global development. One of ways that can be finish is to change the quality of human resources performance. Thes performance of employees in a company can be affected by several factors, one of which is the level of job satisfaction felt by employees. Factors that may effect employee satisfaction include the existence of training delivery in order to exchange the ability in completing the work and the granting of compensation in accordance with her job. Data capture technique is to use a questionnaire given to 103 employees of PT Solusi Energy Nusantara. The analysis used in this study is the path analysis. The result of path analysis in this research show that the positive effect of training on performance of employess, the positive effect of compensation on job satisfaction of employess, the positive effect of job satisfaction of employess on performance of employess and the positive effect of compensation on performance of employess through the job satisfaction.

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan saat ini menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Dampak dari adanya hal tersebut adalah perusahaan juga harus mencari strategi-strategi yang tepat agar dapat memenangkan persaingan dan berkembang mengikuti perkembangan global yang ada. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan daya saing baik dari segi produk atau jasa yang diberikan maupun kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik akan membantu perkembangan dari perusahaan tersebut. Perusahaan tidak akan bisa bersaing dan berkembang dengan hanya memiliki modal yang besar tanpa diikuti dengan kemampuan bekerja dari karyawannya.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan diantaranya adalah adanya pemberian pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya.

Dalam usaha meningkatkan kualitas dan kemampuan bekerja sumber daya manusia yang

dimilikinya, perusahaan dapat memberikan pelatihan. Dengan adanya pemberian kompensasi maka diharapkan akan muncul motivasi bekerja yang lebih dari karyawan. Kepuasan kerja ini merupakan cara dari karyawan dalam merasakan dirinya dan juga pekerjaannya. Karyawan sering sekali membandingkan antara dirinya dengan karyawan yang lain. Kinerja merupakan bentuk dari hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dalam rangka mendukung perusahaan untuk tetap mampu bersaing dan berkembang maka penilaian terhadap kinerja karyawan yang ada merupakan faktor penting.

Berdasarkan deskripsi latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan beberapa tujuan antara lain:

1. Menganalisa pengaruh pelatihan/*training* kepada rasa puas bekerja
2. Menganalisa pengaruh pelatihan/*training* kepada hasil kerja/kinerja
3. Menganalisa pengaruh kompensasi kepada rasa puas bekerja
4. Menganalisa pengaruh kompensasi kepada hasil kerja/kinerja
5. Menganalisa pengaruh rasa puas bekerja kepada hasil kerja/kinerja karyawan

6. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja untuk pelatihan kepada kinerja karyawan
7. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja untuk kompensasi terhadap kinerja karyawan

2. Landasan Teori

Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. (Mathis dan Jackson, 2009)

Dessler (2011:h.285), berpendapat dalam merencanakan program pelatihan ada beberapa tahapan, seperti: 1) Analisa Kegunaan dari Pelatihan Tersebut, ini adalah tahapan pertama untuk menyusun rencana pelatihan yang akan diberikan. Ditahap awal, diidentifikasi ilmu, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan orang calon peserta pelatihan dan disesuaikan dengan program pelatihan yang akan diberikan. 2) Gambaran Sistem Pelatihan, ditahap ini akan dilihat terlebih dahulu kegunaan dari program pelatihan yang akan

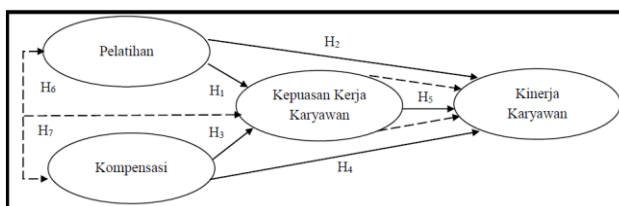
diberikan, termasuk dengan beban biaya/uang yang dibutuhkan dalam pelatihan tersebut. 3) Tata Cara Pelatihan, dapat menggunakan metode pelatihan seperti *on job training*, ataupun pelatihan menggunakan media *internet online*. 4) Evaluasi, merupakan tahap penilaian apakah program pelatihan memberikan dampak dan manfaat atau sebaliknya.

Kompensasi adalah hasil dan manfaat yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah dan imbalan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Kompensasi juga merupakan interaksi antara karyawan dengan pemilik perusahaan. Kompensasi diperlukan oleh karyawan untuk kelangsungan hidupnya. Kompensasi diberikan pada saat karyawan tersebut sudah selesai mengerjakan pekerjaannya. Kompensasi biasanya merupakan arus kas yang harus dikeluarkan oleh perusahaan, tetapi selain itu kompensasi juga dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan (Hameed, A. et al, 2014)

Dalam suatu perusahaan/organisasi, karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki kinerja yang lebih optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang besar maka akan timbul rasa senang dalam melakukan pekerjaannya, namun juga akan terjadi sebaliknya jika karyawan tersebut memiliki rasa kepuasan kerja yang kecil. (Robbins, 2012)

Kinerja kerja (*work performance*) akhir-akhir ini menjadi isu penting untuk pengembangan karyawan serta juga organisasi atau perusahaan. Kinerja kerja tidak hanya diartikan secara khusus tetapi tergantung dari sudut pandang, kebijakan dan strategi organisasi. Kinerja juga dapat berkaitan dengan kegiatan operasi sehari-hari dan relevan dengan tugas serta tanggung jawab dari karyawan terdapat pekerjaannya (Akter dan Moazzam, 2016)

Kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada berbagai pustaka yang telah dilakukan. Penelitian bertujuan untuk melihat bagaimana pelatihan dan juga kompensasi yang telah diberikan terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja serta hasil kerja dari karyawan tersebut. Kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

3. Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Pada penelitian dilakukan pengujian hipotesis dalam menjelaskan pengaruh pelatihan dan juga kompensasi yang telah diberikan ter-

hadap kepuasan karyawan dalam bekerja serta hasil kerja dari karyawan tersebut. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah 103 responden.

a. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 31 Desember 2018–6 Januari 2019. Tempat untuk melakukan penelitian ini adalah PT Solusi Energy Nusantara yang beralamat di kompleks perkantoran Perusahaan Gas Negara (PGN), Jalan KH. Zainul Arifin No.20 Jakarta Barat. Alasan dipilihnya lokasi sampling kuisisioner ini diantaranya adalah : 1) Mampu memberikan informasi yang diperlukan; 2) Perusahaan sering memberikan fasilitas pelatihan bagi karyawannya; 3) Perusahaan berusaha memberikan layanan jasa engineering di industry *oil* dan *gas*, agar dapat memberikan layanan yang baik maka internal perusahaan juga perlu diperhatikan terlebih dahulu.

b. Teknik Pengumpulan Data

- 1) Data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan dari tempat penelitian berupa kuisisioner yang disebar dan dibagikan ke calon kandidat sampel didalam perusahaan.
- 2) Data sekunder merupakan data penelitian yang didapatkan dari karya ilmiah terdahulu dan juga informasi internal yang dimiliki perusahaan.

c. Teknik Analisa Data

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for windows. Aplikasi ini digunakan untuk melakukan analisis statistic seperti: uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi, analisis jalur antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa teknik analisa data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, skewnes atau kemencengan distribusi (Ghozali, 2009)

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner akan dikatakan valid jika pertanyaan yang ada di dalam kuisisioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

3. Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2014), keandalan pengukuran dengan menggunakan *Alfa Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik.

5. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi bila varian Y berubah, karena variabel X berubah, sehingga timbul perbedaan, karena adanya gangguan (e_i) yang timbul dalam fungsi regresi mempunyai varian yang berbeda. Heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya (Gujarati, 2003; h.548)

6. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas yang kuat/tinggi. Untuk menguji adanya kolinearitas ganda digunakan uji VIF dan tolerance. Dimana *varians inflation factors* (VIF) < 5 (Noor, 2014)

7. Uji Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dimaksud oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara 3 atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner (Ghozali, 2009)

4. Hasil dan Pembahasan

HASIL

a. Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisa deskriptif yang dilakukan pada pertanyaan dalam kuesioner masing-masing variabel maka dapat

disimpulkan hasil nilai seperti yang tersaji dalam tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

	Descriptive Statistics							
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
Kompensasi	103	16	50	3429	33.29	.783	7.945	63.130
Kepuasan_Kerja	103	21	50	3688	35.81	.731	7.418	55.021
Pelatihan	103	10	50	3870	37.57	.894	9.072	82.306
Kinerja_Karyawan	103	27	50	3971	38.55	.597	6.063	36.759
Valid N (listwise)	103							

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa skor rata-rata dari variabel pelatihan ada 37,57 dari nilai tertinggi adalah 50 dan minimal adalah 10,00. Variabel kompensasi memiliki skor rata-rata senilai 33,29 dari nilai tertinggi adalah 50 dan minimal adalah 16. Skor rata-rata untuk variabel kepuasan karyawan adalah 35,81 dari skor maksimal adalah 50,00 dan minimal adalah 21,00, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan memiliki skor rata-rata sebesar 38,55 dari skor maksimal 50,00 dan minimal 27,00.

b. Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dihitung dari setiap variabel yaitu pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil dari uji validitas ini dapat dilihat dengan membandingkan hasil antara r hitung dengan r tabel. r tabel dalam penelitian ini adalah (df = n-2, 103-2 = 101) sebesar 0,193. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Pelatihan (X1)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,895	0,193	Valid
Pertanyaan 2	0,903	0,193	Valid
Pertanyaan 3	0,855	0,193	Valid
Pertanyaan 4	0,876	0,193	Valid
Pertanyaan 5	0,882	0,193	Valid
Pertanyaan 6	0,831	0,193	Valid
Pertanyaan 7	0,875	0,193	Valid
Pertanyaan 8	0,764	0,193	Valid
Pertanyaan 9	0,904	0,193	Valid
Pertanyaan 10	0,899	0,193	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi (X2)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,786	0,193	Valid
Pertanyaan 2	0,759	0,193	Valid
Pertanyaan 3	0,685	0,193	Valid
Pertanyaan 4	0,858	0,193	Valid
Pertanyaan 5	0,752	0,193	Valid
Pertanyaan 6	0,864	0,193	Valid
Pertanyaan 7	0,648	0,193	Valid
Pertanyaan 8	0,732	0,193	Valid
Pertanyaan 9	0,585	0,193	Valid
Pertanyaan 10	0,778	0,193	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja (Y)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,749	0,193	Valid
Pertanyaan 2	0,674	0,193	Valid
Pertanyaan 3	0,812	0,193	Valid
Pertanyaan 4	0,692	0,193	Valid
Pertanyaan 5	0,861	0,193	Valid
Pertanyaan 6	0,814	0,193	Valid
Pertanyaan 7	0,801	0,193	Valid
Pertanyaan 8	0,798	0,193	Valid
Pertanyaan 9	0,64	0,193	Valid
Pertanyaan 10	0,73	0,193	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Kinerja Karyawan (Z)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,757	0,193	Valid
Pertanyaan 2	0,761	0,193	Valid
Pertanyaan 3	0,727	0,193	Valid
Pertanyaan 4	0,792	0,193	Valid
Pertanyaan 5	0,741	0,193	Valid
Pertanyaan 6	0,763	0,193	Valid
Pertanyaan 7	0,78	0,193	Valid
Pertanyaan 8	0,798	0,193	Valid
Pertanyaan 9	0,701	0,193	Valid
Pertanyaan 10	0,659	0,193	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 2,3,4 dan 5, menunjukkan bahwa semua nilai r hitung untuk setiap pertanyaan yang ada dikuesioner untuk semua variabel penelitian lebih besar dari r tabel 0,193. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan pada kuesioner ini dinyatakan valid.

c. Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dan stabil. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini untuk variabel pengaruh pelatihan dan juga kompensasi yang telah diberikan terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja serta hasil kerja dari karyawan tersebut tersaji dalam tabel 6, sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,963	>0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,908	>0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,917	>0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Z)	0,909	>0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 6, disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien *cronbach's alpha* diatas 0,60, sehingga dapat dinyatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari masing-masing kuesioner adalah reliabel. Hal ini diperkuat oleh pendapat dari Noor (2014), uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan dan jika nilai *alpha* >

0,60 maka disebut *reliable*.

d. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorv-Smirnov Test* dengan taraf signifikan 0,05 dan data yang digunakan adalah data residual dari masing masing variabel. Selanjutnya pengujian dilakukan dengan 2 model yaitu variabel kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependent dan sebagai variabel independent. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini tersaji dalam tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Model	Variabel Independent	Varabel Dependent	Asymp. Sig. (2-tailed)
1	Pelatihan (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	0,113
	Kompensasi (X2)		
2	Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Z)	0,200
	Kompensasi (X2)		
	Kepuasan Kerja (Y)		

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (nilai signifikan) dari 2 model penelitian tersebut lebih besar dari nilai sig 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Dalam suatu pengujian untuk model regresi yang tepat adalah tidak munculnya masalah heteroskedastisitas. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dalam 2 model yaitu variabel kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependent dan sebagai variabel independent. Hasil uji

heteroskedastisitas pada penelitian ini tersaji dalam tabel 8, sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Varabel Dependent	Variabel Independent	Sig.
1	Kepuasan Kerja (Y)	Pelatihan (X1)	0,311
		Kompensasi (X2)	0,479
2	Kinerja Karyawan (Z)	Pelatihan (X1)	0,370
		Kompensasi (X2)	0,927
		Kepuasan Kerja (Y)	0,059

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui nilai signifikan dari 2 model untuk masing-masing variabelnya memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas untuk semua variabel penelitian

f. Uji Multikolinieritas

Dalam pengujian untuk model regresi adalah tidak munculnya masalah multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 model yaitu variabel kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependent dan sebagai variabel independent. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini tersaji dalam tabel 9, sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Varabel Dependent	Variabel Independent	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja (Y)	Pelatihan (X1)	0,743	1,345
		Kompensasi (X2)	0,743	1,345
2	Kinerja Karyawan (Z)	Pelatihan (X1)	0,743	1,346
		Kompensasi (X2)	0,288	3,478
		Kepuasan Kerja (Y)	0,313	3,190

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa dari kedua model tersebut untuk masing-masing variabelnya memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF menunjukkan hasil kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada semua variabel penelitian.

g. Analisis Jalur (Path Analysis)

Dalam uji analisis jalur, ada dua bentuk pengujian yang dilakukan secara langsung dan tidak langsung yaitu model 1 adalah pengujian antara pelatihan dan kompensasi kepada kepuasan kerja. Kemudian model 2 adalah pengujian variabel pelatihan, kompensasi serta kepuasan kerja kepada kinerja.

1. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Model 1)

Model 1 ini melihat bagaimana hubungan pengaruh antara variabel program pelatihan/*training* (X1) serta kompensasi (X2) kepada rasa puas dalam bekerja (Y). Hubungan variabel ini dapat dilihat pada tabel 10, sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Jalur Model 1

Variabel	Variabel Dependent : Kepuasan Kerja (Y)			
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t Hitung	Sig.
Pelatihan	0,017	0,021	0,325	0,746
Kompensasi	0,763	0,818	12,594	0,000
R Square	: 0,687			

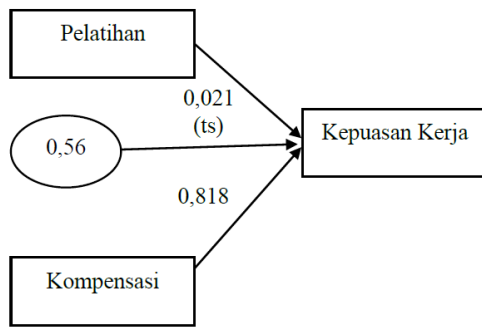
Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat bahwa variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikan $0,726 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan untuk variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk melihat bagaimana pelatihan/*training* serta kompensasi memberikan pengaruh kepada rasa puas dalam bekerja, maka dapat dilihat dari nilai *standarized coefficient beta*. Nilai *R Square* dari model 1 ini adalah sebesar 0,687 atau sebesar 68,7%. Hal tersebut menunjukkan besarnya kontribusi variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 68,7% dan sisanya atau sebesar 31,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan nilai *e1 (Residuals/error)* yang menunjukkan kepuasan kerja yang tidak dijelaskan oleh pelatihan dan kompensasi adalah sebesar 0,56.

$$e1 = \sqrt{(1 - 0,687)} = 0,56$$

Sehingga untuk model 1, dapat digambarkan seperti berikut ini:



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur Model 1

2. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Model 2)

Model 2 ini melihat bagaimana hubungan pengaruh antara variabel program pelatihan/training (X1) serta kompensasi (X2) kepada hasil kerja yang telah dilakukan (Z). Hubungan variabel ini dapat dilihat pada tabel 11, sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Jalur Model 2

Variabel	Variabel Dependent : Kinerja Karyawan			
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t Hitung	Sig.
Pelatihan	0,299	0,342	5,193	0,000
Kompensasi	-0,094	-0,123	-1,163	0,248
Kepuasan Kerja	0,591	0,742	7,135	0,000
R Square	: 0,681			

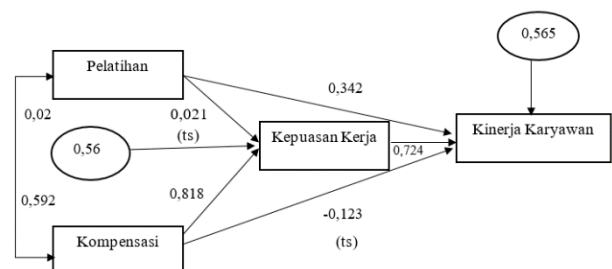
Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 11, variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan $0,248 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk

variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dilihat dari nilai *standardized coefficient beta*. Nilai *R Square* dari model 2 ini adalah sebesar 0,681 atau sebesar 68,1%. Hal tersebut menunjukkan besarnya kontribusi variabel pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 68,1% dan sisanya atau sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan nilai e^2 (*Residuals/error*) yang menunjukkan kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,565.

$$e^2 = \sqrt{(1 - 0,681)} = 0,565$$

Sehingga untuk model 2, dapat digambarkan seperti berikut ini:



Gambar 3. Hasil Analisis Jalur Model 2

3. Program pelatihan/*training* kepada hasil kerja dengan rasa puas dalam bekerja sebagai *intervening*

Hasil pengujian pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel pelatihan kepada kinerja karyawan adalah senilai 0,342. Kemudian pengaruh tidak langsung pelatihan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah perkalian nilai *beta* pelatihan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *beta* kepuasan kerja terhadap kinerja kepuasan adalah: $0,021 \times 0,724 = 0,02$. Jadi total pengaruh yang diberikan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,342 + 0,02 = 0,362$.

Dari hasil itu, diketahui bahwa nilai langsung senilai 0,342 serta pengaruh tidak langsung senilai 0,02, maka menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pelatihan melalui kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel *intervening*

Hasil pengujian pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel kompensasi kepada kinerja karyawan adalah senilai -0,123. Kemudian pengaruh tidak langsung kompensasi melalui kepuasan kerja kepada kinerja karyawan

adalah perkalian nilai *beta* kompensasi kepada kepuasan kerja dengan nilai *beta* kepuasan kerja kepada hasil kerja/kinerja yaitu: $0,818 \times 0,724 = 0,592$. Jadi hasil total yang diberikan kompensasi kepada kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung : $-0,123 + 0,592 = 0,469$. Dari hasil itu diketahui bahwa nilai langsung senilai -0,123 dan pengaruh tidak langsung senilai 0,592, yang menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan kepada hasil kerja/kinerja karyawan

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pada penelitian ini diketahui bahwa program pelatihan/*training* kepada rasa puas dalam bekerja adalah tidak memberikan pengaruh. Hal tersebut disebabkan dari semua responden yang ada, sebagian besar belum mendapatkan program pelatihan dari perusahaan. Pelatihan diberikan perusahaan ketika karyawan sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Untuk meningkatkan pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja, maka perusahaan harus memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan. Pelatihan yang diberikan akan membuat karyawan

mendapatkan tambahan ilmu dan keterampilan yang dapat diterapkan pada saat bekerja. Sehingga pada saat bekerja akan muncul rasa puas dalam diri karyawan.

Menurut Rivai (2009), pelatihan adalah suatu cara yang bertujuan mendapatkan dan meningkatkan keterampilan. Dengan kata lain, pelatihan menekankan agar setiap karyawan yang mengikuti pelatihan dapat memperoleh ilmu di luar pendidikan formal dengan waktu yang singkat sehingga dapat dipraktikkan ketika karyawan menjalankan tugas.

2. Pengaruh Variabel Pelatihan (X₁) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan harus memanfaatkan kesempatan tersebut dengan sebaik-baiknya, sehingga setelah pelatihan selesai maka hasil dan ilmu yang didapatkan selama pelatihan dapat diterapkan dalam bekerja. Dengan pemberian pelatihan ini maka akan meningkatkan tanggung jawab dan juga motivasi dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Supatmi, et al (2015), karyawan dapat dikatakan berhasil dalam mengikuti program pelatihan/*training* apabila dapat melakukan pelatihan tersebut dengan benar kemudian mengaplikasikan hasil dari pelatihan

kedalam pekerjaannya. Dan akan memberikan peningkatan kinerja individu dan juga kelompok. Pelatihan yang diberikan akan berguna untuk memunculkan rasa semangat dan tanggung jawab dalam bekerja.

3. Pengaruh Variabel Kompensasi (X₂) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh kepada rasa puas dalam bekerja. Karyawan akan merasa lebih memiliki kepuasan kerja ketika diberikan kompensasi sesuai dengan yang diinginkan dibandingkan dengan diberikan beberapa program pelatihan. Menurut Supatmi, et al (2015), faktor pemberian kompensasi dalam perusahaan lebih tinggi memberikan efek kepada rasa puas dalam bekerja jika dibandingkan dengan *training* yang diberikan. Oleh karena itu kompensasi harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan.

4. Pengaruh Variabel Kompensasi (X₂) Terhadap Variabel Hasil Kerja/Kinerja Karyawan (Z)

Hasil pengujian yang telah dilakukan memberikan gambaran semakin tinggi kompensasi yang diberikan belum tentu juga bahwa kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya sehingga

kompensasi bukan merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompensasi (gaji) yang tinggi belum dapat menjamin bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dan tinggi juga. Menurut Jankingthong dan Rurkkhum (2012), menyatakan bahwa kompensasi bukanlah faktor utama dalam menentukan kinerja seseorang.

Ada empat faktor lain yang lebih penting dalam menentukan kinerja yaitu: *transformational leadership*, *organization justice*, *work engagement* dan *public service motivation (PSM)*. Sementara itu Razek (2011), menyatakan bahwa kinerja individu lebih ditentukan *organizational climate* dibandingkan kompensasi semata. Dimana *organizational climate* merupakan suatu set karakteristik yang membedakan organisasi satu dengan yang lain, meliputi; struktur organisasi, norma dan ratio kinerja, rentang supervisi, hubungan antar karyawan, pengembangan SDM serta peraturan kebijakan organisasi.

5. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja dalam bekerjanya akan semakin tinggi pula. Kepuasan kerja digambarkan dari emosional yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dengan rasa kepuasan yang didapatkan tersebut

maka diharapkan kinerja dari karyawannya akan meningkat. Sedangkan kinerja dapat digambarkan dari kemampuan karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan teori menurut Handoko (2008) yaitu kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan teori menurut Rivai dan Sagala (2009) yang menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

6. Pengaruh Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Z) Dengan Kepuasan Kerja (Y) Sebagai *Intervening*

Hasil analisis jalur model 1 yang didapatkan dalam penelitian ini juga sesuai dengan uji parsial yang dilakukan terhadap masing-masing variabel. Variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan pelatihan belum memiliki rasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

Pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan meskipun karyawan tersebut tidak merasa puas dengan pekerjaannya.

7. Pengaruh Variabel Kompensasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Z) Dengan Kepuasan Kerja (Y) Sebagai *Intervening*

Hasil analisis jalur model 2 yang didapatkan dalam penelitian menunjukkan variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan kompensasi tinggi, seperti gaji yang tinggi akan merasa puas dalam bekerja tetapi kinerja yang dilakukannya belum tentu baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Supatmi, et al (2015), hasil pengujian analisis jalur yang telah diperoleh merupakan hasil dari perhitungan antara koefisien path langsung antar kompensasi kepada rasa puas bekerja dengan koefisien path langsung antar rasa puas bekerja dengan hasil kerja karyawan. Dari hal tersebut menunjukkan kompensasi memberikan pengaruh tidak langsung kepada hasil kerja karyawan melalui rasa puas bekerja.

5. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan melalui kuesioner kepada karyawan PT Solusi Energy Nusantara, diantaranya adalah:

1. Pelatihan tidak memberikan pengaruh terhadap rasa puas dalam bekerja karyawan PT Solusi Energy Nusantara (H_0 diterima);
2. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Solusi Energy Nusantara (H_1 diterima);
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Solusi Energy Nusantara (H_1 diterima);
4. Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Solusi Energy Nusantara (H_0 diterima);
5. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Solusi Energy Nusantara (H_1 diterima);
6. Pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Solusi Energy Nusantara melalui rasa puas karyawan sebagai variabel *intervening*/mediasi (H_0 diterima); serta
7. Kompensasi berpengaruh positif kepada kinerja/hasil kerja karyawan PT Solusi Energy Nusantara dengan kepuasan kerja

karyawan sebagai variabel intervening/mediasi (H_1 diterima).

8. Implikasi bagi perusahaan, perlu menerapkan pelatihan serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan sehingga akan memunculkan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

b. Saran

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan PT Solusi Energy Nusantara adalah sebagai berikut:

1. Diperlukan studi lebih lanjut untuk menjadikan pelatihan sebagai indikator rasa puas dalam bekerja bagi karyawan;
2. Perusahaan sebaiknya memberikan program pelatihan kepada seluruh karyawan yang dinilai membutuhkan;
3. Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya sudah baik sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka, namun akan lebih baik lagi apabila perusahaan dapat melakukan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya sesuai dengan kompensasi yang sudah diberikan.
4. Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan

yang peneliti miliki karena banyaknya keterbatasan. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggali lebih banyak informasi terkait dengan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

REFERENCE

- Akter dan Moazzam. 2016. Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*. Volume 4. Issue 8. ISSN 2349-4476.
- Dessler, G. 2011. *Human Resource Management*. Pearson Education Inc. New Jersey
- Ghozali, I. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. UNDIP. Semarang.
- Gujarati, D, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain. Erlangga. Jakarta
- Hameed, A. et al. 2014. *Impact of Compensation on Employee Performance Empirical Evidence From Banking Sector of Pakistan*. *International Journal of Business and Social Science*. Vol 5. No 2. Islamia University of Bahawalpur.
- Handoko, S. 2008. Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta
- Mathis, L.M & Jackson J.H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi sepuluh*. Salemba Empat. Jakarta.
- Noor, J. 2014. Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen. PT Gramedia. Jakarta
- Razek, W. (2011). *Factor Affecting the Effectiveness of the Job Performance of the Specialist Working in the Youth Care at Helwan*

University. World Journal of Sport Sciences.
Vol. 4. No. 4. hal : 116-125.

Rivai, V. dan Sagala E.J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Robbins, S. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta

Supatmi, M E, Umar N dan Hamidah N. 2015. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. Jurnal Profit. Vol 7 No 1