

Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Anugrah Harapan Nusantara

Emil Salim, Kusuma Chandra Kirana, Henny Welsa

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

*Correspondence email: emilsalimr@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id, henny_welsa@yahoo.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja; pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja; pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja; pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Gowa yang melibatkan karyawan PT Anugrah Harapan Nusantara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis inferensial dan analisis mediasi. Alat analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)* dengan software SmartPLS 3.2.8, sedangkan analisis mediasi menggunakan *Bootstrapping*. Hasil analisis uji hipotesis yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil analisis mediasi menggunakan *bootstrapping* menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: Pelatihan; Kompensasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract. *The purpose of this study was to analyze the effect of training to job satisfaction; the effect of compensation to job satisfaction; the effect of training to employee performance; the effect of compensation to employee performance; the effect of training to employee performance through job satisfaction; the effect of compensation to employee performance through job satisfaction. This research was located in Gowa Regency involving employees of PT Anugrah Harapan Nusantara. The sampling technique used Saturated Sampling method. Data analysis used in this research were descriptive analysis, inferensial analysis, and mediation analysis. The analysis tool in this research was the Partial Least Square (PLS) analysis with SmartPLS 3.2.8 software, and the mediation analysis used the Bootstrapping. The results of the analysis on hypothesis testing in this study indicate that training has a positive and significant effect to job satisfaction; compensation has a positive and significant effect to job satisfaction; training has a positive and significant effect to employee performance; compensation has a positive and significant effect to employee performance. The results of the bootstrapping test on mediation analysis show that training has a positive but not significant effect to employee performance through job satisfaction; compensation has a positive and significant effect to employee performance through job satisfaction.*

Keywords: *Training; Compensation; Job Satisfaction; Employee Performance.*

Pendahuluan

Manajemen merupakan proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran ataupun tujuan dalam suatu organisasi. Proses manajemen itu sendiri penting dalam organisasi yang dimana merupakan suatu cara untuk mencapai sumber daya manusia yang baik, bahkan dapat dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Itulah sebabnya maka setiap manajer harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia tersebut (Hakim, 2014). Mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu tanggung jawab dan fungsi manajemen perusahaan, baik tidaknya kinerja manajemen dan perusahaan tergantung berhasil tidaknya manajemen mengelola sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja terhadap tercapainya tujuan organisasi (Hakim, 2014).

Menurut (Sinambela, 2019) kinerja karyawan dipandang sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Tentunya tidak mudah mencapai kinerja karyawan yang optimal dan berkesinambungan. Diperlukan kajian-kajian mengenai berbagai faktor yang dapat memengaruhi setiap elemen dari kinerja karyawan tersebut. Seperti faktor pelatihan, faktor kompensasi yang diterima karyawan dan juga faktor kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Yang pertama pada faktor pelatihan, pelatihan merupakan suatu langkah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna menjadikan sumber daya manusianya menjadi lebih baik dan berdaya saing tinggi. Menurut Hakim (2014), pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan

aktivitas ekonomi. Selain pada faktor pelatihan, faktor kompensasi juga menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada faktor kompensasi yang diterima karyawan, apakah sudah memenuhi kebutuhan karyawan. (Sinambela, 2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan dan kompensasi merupakan faktor-faktor penting yang dapat dikaji secara ilmiah mengenai dampaknya terhadap kinerja karyawan. Namun disisi lain, faktor kepuasan kerja juga menjamin tinggi rendahnya hasil kerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Menurut (Priansa, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat ataupun perlahan. Penelitian Santika et al., (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan hasil penelitian sebelumnya dan dengan fenomena covid-19 yang terjadi sejak tahun lalu hingga saat ini melanda negara Indonesia dan terkhusus wilayah yang ada di kota Makassar, menyebabkan banyak tenaga kerja yang kehilangan pekerjaannya ataupun mendapatkan upah yang kurang dikarenakan pengurangan waktu jam kerja itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Anugrah Harapan Nusantara/

Landasan Teori

Pelatihan

Sinambela (2019) menyebutkan dalam pandangan manajemen modern sekarang ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama dalam organisasi, tetapi sudah lebih dari itu, yakni bahwa manusia itu sudah menjadi aset organisasi di masa depan atau yang lebih populer dikenal dengan konsep human capital. Apabila organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas yang baik dipastikan organisasi tersebut dapat berkembang dengan pesat. Priansa (2018) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan, ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisien anggaran organisasi, serta menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif (Sinambela, 2019). Pendapat yang sejalan oleh Priyono & Marnis (2016) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Sebagai contoh untuk kompensasi formal, setiap bulan karyawan menerima gaji dalam bentuk uang dan bonus lainnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Priyono & Marnis (2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial. (Priansa, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Menurut (Sinambela, 2019) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atau pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja menyangkut kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu atau periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Rivai, 2015). Mangkunegara (2016) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian yang diukur melalui kualitas pekerjaan serta kuantitas pekerjaan seorang karyawan. Sinambela (2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Metode

Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini menggunakan seluruh 43 karyawan PT Anugrah Harapan Nusantara. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan teknik kuesioner. Teknik penskalaan yang digunakan adalah skala Likert, dengan skor 1 sampai dengan 5. Metode analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan (Wiyono, 2020). Analisis yang disampaikan terdiri dari:
 - a. Deskripsi Kumulatif. Mendiskripsikan dan melakukan analisis secara garis besar sesuai dengan kategori yang dibuat.
 - b. Deskripsi Individual. Mendiskripsikan dan melakukan analisis berdasarkan hasil kuesioner secara detail sesuai dengan kategori yang dibuat.
2. Analisis Inferensial. Guna melakukan analisis inferensial dari penelitian ini, alat analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS), yaitu SEM yang berbasis variance (Wiyono, 2020). Tahapan pengujian PLS dilakukan sebagai berikut:
 - a. Uji Indikator. Uji indikator atau disebut juga *Outer model* atau *measurement model* adalah menguji hubungan antara indikator terhadap variabel konstruksinya. Uji indikator ini diperoleh output validitas dan reliabilitas model yang diukur dengan kriteria:
 - 1) *Convergent Validity*, diukur dari korelasi antara skor indikator dengan konstruksinya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,60. Apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini maka harus dibuang.
 - 2) *Discriminant Validity*, diukur dari cross loading antara indikator dengan konstruksinya. Indikator dinyatakan valid jika hubungan indikator dengan konstruksinya lebih tinggi dibandingkan dengan hubungannya dengan konstruk yang lain.
 - 3) *Composite Reliability*, Konstruk dinyatakan reliabel apabila composite reliability memiliki nilai diatas 0,70.
 - b. Uji Hipotesis. *Inner Model* atau *structural model* sebenarnya merupakan uji hipotesis, menggambarkan hubungan dan pengaruh antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory* (Wiyono, 2020). Inner model merupakan pengujian terhadap model structural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* sebagai uji *goodness of fit model*. Selain itu juga dilakukan uji signifikansi pengaruh antar konstruk dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistiknya.

Analisis Mediasi

Menurut Hair et al., (2017) penerapan mediasi adalah untuk menjelaskan mengapa terdapat hubungan antara konstruk eksogen dengan endogen. Oleh karena itu menurut Hair et al., (2017) uji atas efek variabel mediator dilakukan setelah *bootstrapping* untuk terlebih dahulu melihat signifikansi pengaruh. Dari hasil kalkulasi *bootstrapping* dihasilkan *specific indirect effects* yang dapat digunakan untuk melihat apakah variabel mediasi (intervening) berfungsi sebagai variabel yang mampu meningkatkan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen (Wiyono, 2020).

Hasil

Tabel 1
Outer Loading Iterasi Pertama

Indikator	Variabel Laten				Status
	Pelatihan (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)	
P1	0.782				Valid
P2	0.786				Valid
P3	0.846				Valid
P4	0.510				Tidak Valid
P5	0.808				Valid
K1		0.810			Valid
K2		0.901			Valid
K3		0.746			Valid
K4		0.866			Valid
KK1			0.840		Valid
KK2			0.851		Valid
KK3			0.723		Valid
KK4			0.896		Valid
KKR1				0.837	Valid
KKR2				0.781	Valid
KKR3				0.821	Valid
KKR4				0.625	Valid
KKR5				0.858	Valid

Sumber: Data olahan

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor > 0,60 dan dikatakan valid. Selain itu ada satu indikator yang memiliki nilai loading factor < 0,60 yaitu pada variabel pelatihan terdapat satu indikator yaitu P4 menunjukkan 0,510, sehingga indikator variabel tersebut perlu di eliminasi atau dihapus dari model. Setelah indikator P4 dieliminasi pada Tabel 2 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan nilai loading factor untuk indikator P1, P2, P5, K2, KK1, KK4, KKR1, KKR2 dan KKR5 setelah indikator P4 di eliminasi dan dilakukan perhitungan kembali. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2
Outer Loading Iterasi Kedua

Indikator	Variabel Laten				Status
	Pelatihan (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)	
P1	0.829				Valid
P2	0.800				Valid
P3	0.842				Valid
P5	0.822				Valid
K1		0.810			Valid
K2		0.901			Valid
K3		0.746			Valid
K4		0.866			Valid
KK1			0.841		Valid
KK2			0.850		Valid
KK3			0.723		Valid
KK4			0.897		Valid
KKR1				0.839	Valid
KKR2				0.784	Valid
KKR3				0.819	Valid
KKR4				0.619	Valid
KKR5				0.859	Valid

Sumber: Data olahan

Tabel 3
Cross Loading Iterasi Pertama

Indikator	Variabel Laten				Status
	Pelatihan (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)	
P1	0.829	0,247	0,547	0,530	Valid
P2	0.800	0,497	0,481	0,570	Valid
P3	0.842	0,339	0,517	0,537	Valid
P5	0.822	0,434	0,412	0,500	Valid
K1	0,444	0.810	0,666	0,722	Valid
K2	0,364	0.901	0,631	0,732	Valid
K3	0,359	0.746	0,723	0,658	Valid
K4	0,352	0.866	0,720	0,644	Valid
KK1	0,487	0,594	0.841	0,582	Valid
KK2	0,504	0,755	0.850	0,752	Valid
KK3	0,359	0.746	0,723	0,658	Tidak Valid
KK4	0,623	0,624	0.897	0,738	Valid
KKR1	0,577	0,537	0.801	0.839	Valid
KKR2	0,582	0,669	0,699	0.784	Valid
KKR3	0,640	0,622	0,700	0.819	Valid
KKR4	0,163	0.661	0,329	0,619	Tidak Valid
KKR5	0,513	0,768	0,670	0.859	Valid

Sumber: Data olahan

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai cross loading yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Selain itu ada dua indikator yang memiliki nilai cross loading lebih kecil dari variabel lainnya yaitu pada variabel kepuasan kerja terdapat satu indikator yaitu KK3 menunjukkan 0,723 dan pada variabel kinerja karyawan terdapat satu indikator yaitu KKR4 menunjukkan 0,619, sehingga indikator variabel tersebut perlu di eliminasi atau dihapus dari model karena menyebabkan lag.

Tabel 4
Cross Loading Iterasi Kedua

Indikator	Variabel Laten				Status
	Pelatihan (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)	
P1	0,834	0,245	0,560	0,585	Valid
P2	0,782	0,492	0,390	0,579	Valid
P3	0,856	0,345	0,607	0,575	Valid
P5	0,821	0,436	0,427	0,533	Valid
K1	0,444	0,818	0,677	0,661	Valid
K2	0,357	0,901	0,563	0,682	Valid
K3	0,345	0,733	0,525	0,663	Valid
K4	0,352	0,870	0,696	0,608	Valid
KK1	0,493	0,596	0,876	0,625	Valid
KK2	0,510	0,760	0,893	0,750	Valid
KK4	0,624	0,623	0,907	0,785	Valid
KKR1	0,579	0,570	0,766	0,867	Valid
KKR2	0,570	0,660	0,566	0,796	Valid
KKR3	0,647	0,627	0,747	0,822	Valid
KKR5	0,510	0,768	0,632	0,858	Valid

Sumber: Data olahan

Tabel 4 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan nilai cross loading untuk indikator P1, P3, P5, K1, K4, KK1, KK2 dan KK4 setelah indikator KK3 dan KKR4 di eliminasi dan dilakukan perhitungan kembali. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Tabel 5
Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Kriteria	AVE	Kesimpulan
Pelatihan	>0.50	0,678	Valid
Kompensasi		0,694	Valid
Kepuasan Kerja		0,796	Valid
Kinerja Karyawan		0,700	Valid

Sumber: Data olahan

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai AVE pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 6.
Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Kriteria	Composite Reliability	Kesimpulan
Pelatihan	>0.70	0,894	Reliabel
Kompensasi		0,900	Reliabel
Kepuasan Kerja		0,921	Reliabel
Kinerja Karyawan		0,903	Reliabel

Sumber: Data olahan

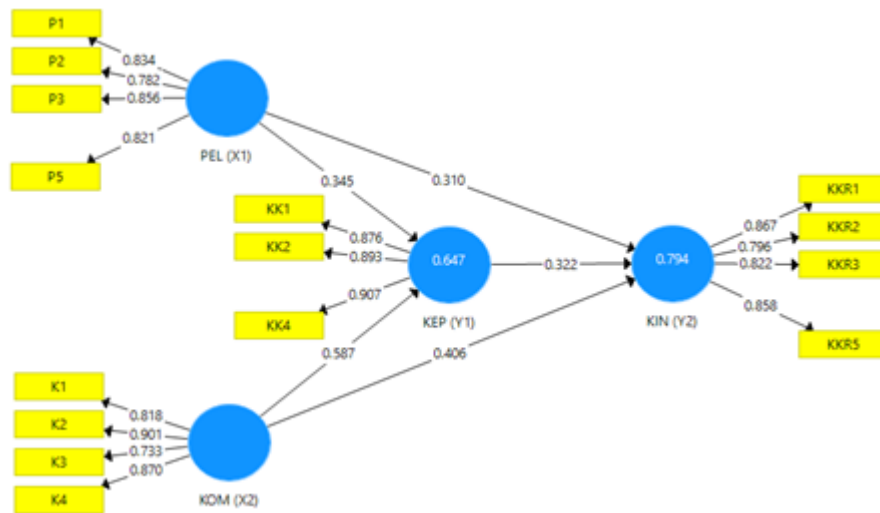
Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Tabel 7
Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	Kriteria	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Pelatihan	>0.70	0,842	Reliabel
Kompensasi		0,850	Reliabel
Kepuasan Kerja		0,872	Reliabel
Kinerja Karyawan		0,856	Reliabel

Sumber: Data olahan

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *cronbach's alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.



Sumber: Data olahan

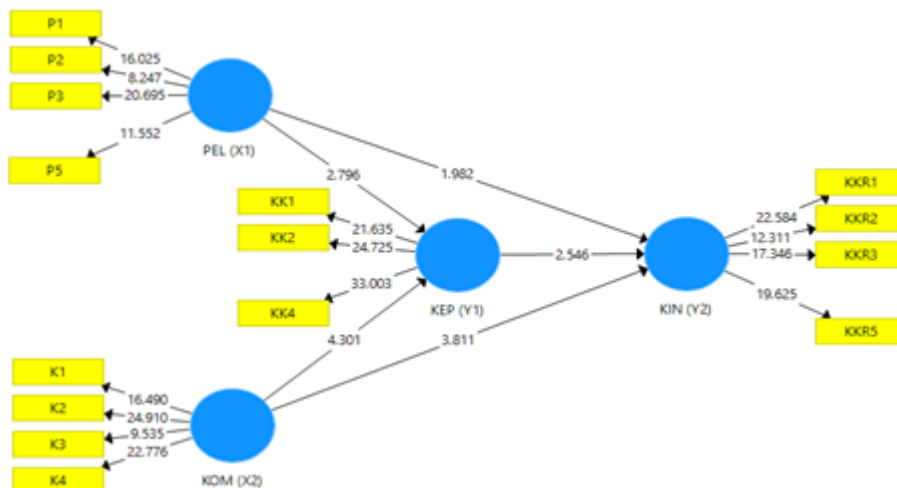
Gambar 1
Model Struktural (*Inner Model*)

R-square

R-square adalah uji model kesesuaian yang digunakan untuk menilai model struktural (Wiyono, 2020). Analisis data menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,647 (64,7%); dan pengaruh pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,794 (79,4%) sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas pada penelitian ini.

Koefisien Jalur

Koefisien jalur dilakukan untuk melihat hubungan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Penilaian hubungan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dilakukan dengan melihat nilai t-statistik atau p-value. Dasar pengambilan keputusan untuk analisis koefisien jalur adalah jika nilai t-statistik lebih dari 1,96 maka variabel laten eksogen dinyatakan memiliki hubungan terhadap variabel laten endogen. Sedangkan untuk nilai p-value < 0,05 untuk tingkat signifikansi 5 persen.



Sumber: Data olahan

Gambar 2
Model Koefisien Jalur

Tabel 8
Koefisien Jalur

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Kesimpulan
Pelatihan → Kepuasan Kerja	0,345	0,349	0,123	2,796	0,005	Terbukti
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,587	0,590	0,137	4,301	0,000	Terbukti
Pelatihan → Kinerja Karyawan	0,310	0,312	0,157	1,982	0,048	Terbukti
Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,406	0,405	0,106	3,811	0,000	Terbukti

Sumber: Data olahan

Gambar 2 dan Tabel 8 yakni hasil pengolahan data dengan menggunakan smartPLS 3.2.8 maka dapat diuraikan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji koefisien jalur maka diperoleh nilai t-statistik 2,796 > 1,96 dan memiliki nilai p-value 0,005 < 0,05 yang di tandai dengan nilai original sample (koefisien parameter) sebesar 0,345, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima yang berarti pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) pada PT Anugrah Harapan Nusantara. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sinaga & Sugiyarti (2018).
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji koefisien jalur maka diperoleh nilai t-statistik 4,301 > 1,96 dan memiliki nilai p-value 0,000 < 0,05 yang di tandai dengan nilai original sample (koefisien parameter) sebesar 0,587, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima yang berarti kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) pada PT Anugrah Harapan Nusantara. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Santika et al., (2019).
3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien jalur maka diperoleh nilai t-statistik 1,982 > 1,96 dan memiliki nilai p-value 0,048 < 0,05 yang di tandai dengan nilai original sample (koefisien parameter) sebesar 0,310, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima yang berarti pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) pada PT Anugrah Harapan Nusantara. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Anugrah (2020).
4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien jalur maka diperoleh nilai t-statistik 3,811 > 1,96 dan memiliki nilai p-value 0,000 < 0,05 yang di tandai dengan nilai original sample (koefisien parameter) sebesar 0,406, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 atau hipotesis keempat diterima yang berarti kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) pada PT Anugrah Harapan Nusantara. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Jayaningrum et al., (2020)

Tabel 9
Specific Indirect Effects

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Kesimpulan
Pelatihan → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,111	0,113	0,063	1,766	0,078	Tidak Terbukti
Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,189	0,190	0,086	2,189	0,029	Terbukti

Sumber: Data olahan

Tabel 9 yakni hasil pengolahan data dengan menggunakan smartPLS 3.2.8 maka dapat diuraikan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen melalui variabel mediasi dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (intervening). Berdasarkan hasil *specific indirect effects* maka diperoleh nilai t-statistik 1,766 < 1,96 dan memiliki nilai p-value 0,078 > 0,05 yang di tandai dengan nilai original sample (koefisien parameter) sebesar 0,111, sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 atau hipotesis kelima ditolak yang berarti pelatihan (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel mediasi (intervening) pada PT Anugrah Harapan Nusantara. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Santika et al., (2019).
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (intervening). Berdasarkan hasil *specific indirect effects* maka diperoleh nilai t-statistik 2,189 > 1,96 dan memiliki nilai p-value 0,029 < 0,05 yang di tandai dengan nilai original sample (koefisien parameter) sebesar 0,189, sehingga dapat disimpulkan bahwa H6 atau hipotesis keenam diterima yang berarti kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel mediasi (intervening) pada PT Anugrah Harapan Nusantara. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ginanti et al., (2018).

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Anugrah Harapan Nusantara; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Anugrah Harapan Nusantara; pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Harapan Nusantara; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Harapan Nusantara; pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Anugrah Harapan Nusantara; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Anugrah Harapan Nusantara.

Daftar Pustaka

- Anugrah, A. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Garuda Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 152–164.
- Ginanti, M. G., Muis, M., & Pono, M. 2018. Analisis Pengaruh Kompetensi Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Tim Tanggap Darurat Fire and Emergency Services di Wilayah Kerja Tambang PT. Vale IND Tbk. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(4), 65–72.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. 2017. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Handbook of Market Research* (Issue September). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Hakim, A. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)* (Issue 9). EF Press Digimedia, Semarang.
- Jayaningrum, S. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. 2020. Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 5(2), 16–26.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Priyono, I., & Marnis, M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher* (Issue 1). Zifatama, Surabaya.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Santika, L. G., Walujadib, D., & Amin, A. B. 2019. Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 77. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v10i1.1883>
- Sinaga, E., & Sugiyarti, G. 2018. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 7(3), 84–98.
- Sinambela, L. P. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sinambela, L. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 9, Issue 2). Bumi Aksara, Jakarta. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Wiyono, G. 2020. Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8. In *Yogyakarta: UPP STIM YKPN*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.