

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI KEPUASAN KERJA

Indra Setiawan^{1*}, Muhamad Ekhsan², Ryani dhyan Parashakti³

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Cikarang

³Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nusantara, Jakarta Barat

Corresponding author

E-mail: indra.setiawan@pelitabangsa.ac.id



Diterima : 14/03/2021
Direvisi : 18/04/2021
Dipublikasi : 19/05/2021

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. Objek penelitian pada PT SPC cikarang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan software SEM Smart PLS sebagai alat analisis. Jumlah sampel yang diperoleh dengan teknik pengambilan sampel jenuh pada departemen produksi. Pengumpulan data dilakukan melalui menggunakan google form dalam mengisi survei online . Metode analisis data yang digunakan adalah uji R- square, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific indirect effects. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja mampu memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT SPC.

Kata Kunci: Pelatihan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era Globalisasi saat ini ditandai dengan pesatnya perkembangan disegala kegiatan bisnis. Perubahan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perubahan didunia, baik secara pribadi maupun umum untuk melakukan visi,misi dan strategi serta adaptasi selanjutnya dalam struktur,kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi, maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada kualitas yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia. Oleh karena sebab itu dituntut SDM yang berkualitas yang mampu memberikan nilai bagi pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh manusianya,

baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai.

Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pengembangan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas yang baik sesuai standar akan mendapat kepercayaan dari masyarakat. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Kinerja yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha, maupun bagi karyawan terutama untuk kesejahteraannya. Kinerja juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercemin, juga sikap mental yang baik. Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pengembangan pegawai dengan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain melalui pelatihan kerja, diharapkan dengan menerapkan sistem tersebut karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

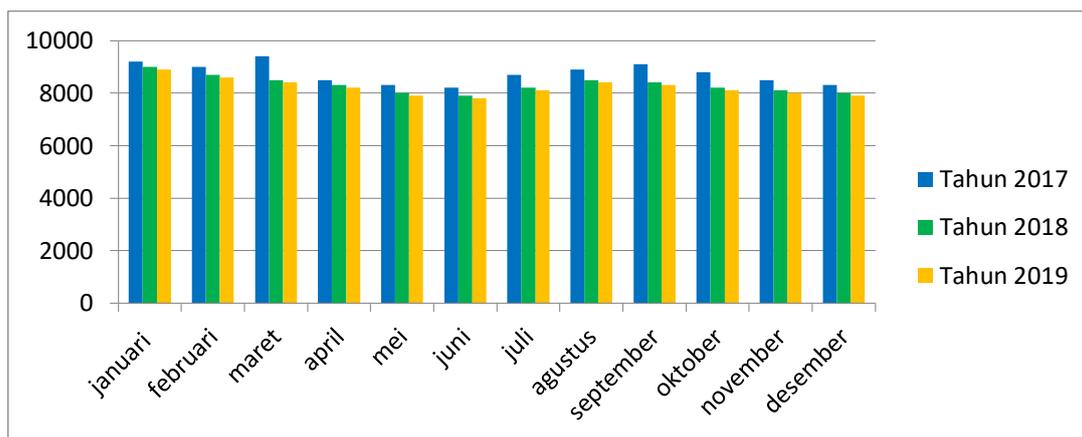
Indrasari (2017) menyatakan bahwa kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Faktor utama sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari kinerja dan kualitas dari pegawai. Apabila kualitas pegawai baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan kinerja pegawai. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan menjadi sangat penting untuk memperbaiki kinerja. Pelatihan merupakan faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan kinerja kerja. Menurut dessler (2007) pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar karyawan bekerja untuk memastikan agar karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Peranan pelatihan kerja dalam suatu organisasi begitu penting karena dengan adanya pelatihan kerja menjadi salah satu ujung tombak dalam organisasi untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas demi kelangsungan perusahaan. Dengan adanya pelatihan kerja, perusahaan dapat menempatkan sumber daya manusia dengan benar sesuai keterampilan karyawan.

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya kinerja karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Objek penelitian dilakukan di PT SPC Cikarang yang memproduksi minuman. Departemen produksi PT SPC memerlukan adanya pelatihan karyawan, guna untuk membuat karyawan

tersebut dapat membuat produk yang baik yang diinginkan oleh perusahaan. Namun tidak hanya pelatihan saja, namun juga adanya kepuasan kerja juga berpengaruh dalam membuat kinerja menjadi meningkat. Tentunya seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan membuatnya semakin disiplin dalam hal bekerja terutama saat pelatihan kerja, maka muncul kepuasan dalam diri karyawan dalam bekerja. Sehingga mereka menerapkan kedisiplinan pada saat bekerja terutama pada saat pelatihan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di PT. SPC diketahui bahwa hasil kinerja karyawan yang belum optimal diantaranya kurangnya pelatihan, serta belum optimalnya rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Data dibawah ini indikasi hasil kinerja karyawan PT. SPC pada periode per tahun dari tahun 2017-2019, yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Data Produksi PT. SPC Dari Tahun 2017-2019

Dilihat berdasarkan hasil data produksi, nilai rata-rata produksi PT. SPC terendah terjadi pada tahun 2019, dimana dari tahun 2017 hingga 2019 produksi mengalami penurunan. Hal ini terjadi karena banyak karyawan PT. SPC tidak diberikan pelatihan terlebih dahulu sebelum bekerja serta kurangnya pemahaman individu terhadap disiplin kerja dan semua terlihat dari hasil produksi yang tidak memenuhi target produksi secara kualitas dan kuantitas yang terus menurun. Secara keseluruhan kejadian ini tentunya akan berdampak pada pengaruh setiap departemen perusahaan. Atas dasar uraian tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan, pelatihan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja diartikan sebagai hasil bisnis yang tinggi dan merupakan langkah menuju pencapaian tujuan organisasi terkait (Indrasari, 2017). Menurut penelitian Sembiring (2020) kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh satu orang atau sekelompok orang di dalam perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan secara melawan hukum, tanpa melanggar hukum dan tanpa benturan dengan etika dan etika. Menurut Siswanto (2017) kinerja merupakan prestasi seseorang dalam menyelesaikan tugas

dan pekerjaan. Menurut Edison (2016), kinerja mengacu pada hasil dari suatu proses yang diukur dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan syarat atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pelatihan

Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pelaksana non-manajemen mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dari tujuan yang terbatas. Mathis (2004) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana seseorang dapat mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan dapat dilihat dari perspektif yang sempit atau luas. Sampai batas tertentu, pelatihan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan khusus dan dapat diidentifikasi yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Kasmir (2016) mendefinisikan pelatihan sebagai proses membentuk dan melengkapi karyawan dengan meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku mereka.

Kepuasan Kerja

Kepuasan perusahaan terhadap perkembangan perusahaan sebenarnya bergantung pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan perasaan positif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Harapannya dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan akan membantu terciptanya tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan selama bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain evaluasi, perasaan atau sikap karyawan secara keseluruhan terhadap pekerjaan, termasuk gaji, hubungan sosial di tempat kerja, lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri (Kartikasari & Djastuti, 2017). Menurut Yudha (2018), kepuasan kerja merupakan keadaan emosi karyawan, di mana terdapat atau tidak ada titik tertentu antara nilai return yang diharapkan dari karyawan yang bersangkutan. Remunerasi karyawan mencakup bentuk keuangan dan non-keuangan.

Pengembangan Hipotesis Penelitian

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan mencakup hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan. Pelatihan yang baik akan menjelaskan secara rinci bagaimana pekerjaan harus dilakukan dan bagaimana prosesnya dilakukan. Jika karyawan sudah memahami dan menguasai proses kerjanya sendiri maka kinerjanya juga akan meningkat karena mereka akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan temuan Hendriani (2013) yang menunjukkan bahwa pelatihan vokasi berdampak signifikan terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan karyawan, menjadikan pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan karyawan menjadi lebih baik, sehingga meningkatkan pengetahuan karyawan, keterampilan, dan kebiasaan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap kepuasan kerja

Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Penelitian yang dilakukan oleh Indriastuti (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa

pelatihan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin sering pelatihan diberikan akan menambah kemampuan dan keahlian karyawan yang meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Konsep value theory dalam Mathis (2006) menjelaskan kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. Kurang terpenuhinya kepuasan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas karyawan sehingga pemberian kebutuhan yang bersifat material dan non material perlu diberikan untuk tercapainya kepuasan kerja. Di dalam suatu perusahaan yang menjadi faktor penting adalah karyawan serta bagaimana kepuasan kerja yang diterapkan agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Fakhri & Djastuti, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan berhubungan positif yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja

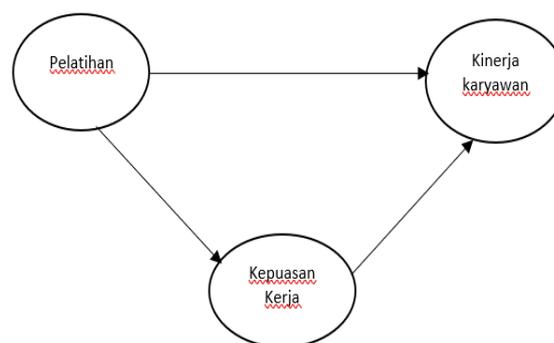
Penelitian yang dilakukan oleh Kartikasari (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediator antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung sebesar 2,672 > t-tabel sebesar 2,00. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kepuasan kerja mempengaruhi pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Design Penelitian

Adapun design penelitian dalam penelitian ini yaitu :

Berdasarkan kajian teori dan review hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian ini terfokus pada pelatihan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran sebagaimana tertera pada gambar berikut :



Gambar 2. Design Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Setia Pesona Cipta Jababeka Cikarang bagian produksi dengan jumlah responden 68 orang. Pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 68 orang karyawan tersebut menggunakan 191endid *nonprobability* sampling dengan metode sampling jenuh.

Teknik pengambilan sample

Adapun Teknik pengambilan sample menggunakan google form dalam mengisi survei online. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan software SEM Smart PLS sebagai alat analisis. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja.

Operasional Variabel

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, setiap variabel diukur dengan menggunakan indikator yang berbeda.

Tabel 1 operasional variabel

Variabel	Indikator	Scala
Pelatihan, Siagian (2004)	Pengetahuan Kemampuan berpikir Sikap Kecakapan	Interval 1-5
Kepuasan Kerja, Mas'ud (2004)	Gaji Promosi Rekan Kerja Atasan	Interval 1-5
Kinerja Karyawan, Agus Dharma (2018)	Kuantitas Kualitas Ketepatan Waktu	Interval 1-5

Metode Analisis

Data uji yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji R- square, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific indirect effects.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Struktural

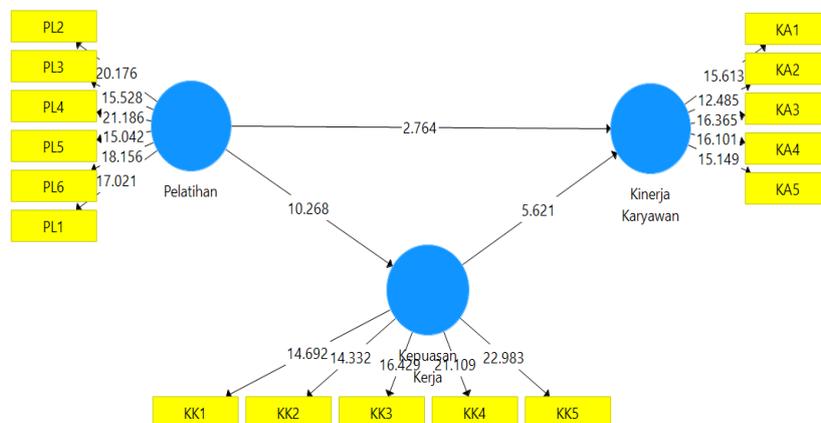
Model struktural (*inner model*) dievaluasi dengan melihat nilai *R-square*. Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan setelah model hubungan yang dibangun dalam riset ini sesuai dengan data hasil observasi dan kesesuaian model secara keseluruhan (*goodness of fit model*). Berikut adalah tabel *R-square* dalam penelitian ini :

Tabel 2. *R-square*

	<i>R-square</i>
Kinerja Karyawan	0.566
Kepuasan kerja	0.463

Berdasarkan tabel *R-square* tersebut dapat disimpulkan bahwa : Model pelatihan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai *R-square* sebesar 0.566 yang artinya variabilitas konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel konstruk pelatihan sebesar 56.6% sedangkan 43.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Model pengaruh variabel kepuasan kerja dengan nilai *R-square* 0.463 yang artinya variabilitas konstruk kepuasan kerja dengan variable terikat yaitu pelatihan dan dan kinerja karyawan sebesar 46.3% sedangkan 53.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Langkah selanjutnya setelah pengujian determinasi, maka dilakukan analisa jalur untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen dengan melakukan analisa *bootstrapping* untuk mendapatkan prediksi dari hasil analisa jalur pada model penelitian ini. Berikut adalah gambar analisis jalur dengan analisa *bootstrapping* :



Gambar 3. Bootstrapping

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara langsung antara variabel yang diuji dapat dilihat dari hasil olah data melalui *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effect* yang menjelaskan nilai koefisien nilai *T value* dan *P value* untuk menjadi acuan hubungan sebab akibat pada model ini. Berikut adalah tabel *Path Coefficient* yang dapat menjelaskan pengaruh langsung antar variabel yang diuji :

Tabel 3. *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0.286	0.278	0,103	2,764	0,006

Pelatihan Kepuasan Kerja	->	0,681	0,695	0,066	10,268	0,000
Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	->	0,528	0,534	0,094	5,621	0,000

Hasil pengujian pada hipotesis pertama dapat kita lihat pada tabel *path coefficient* dengan nilai p values memiliki besaran nilai 0.0006, nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0.050 yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin positif dan signifikan pelaksanaan pelatihan maka akan semakin positif dan signifikan pula kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Meiprahastuti (2014) yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan adalah salah satu cara guna memecahkan masalah yang dihadapi oleh karyawan dalam pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil pengujian pada hipotesis kedua dapat kita lihat pada tabel *path coefficient* dengan nilai p values memiliki besaran nilai 0.0000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0.050 yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin positif dan signifikan pelaksanaan pelatihan maka akan semakin positif dan signifikan pula kepuasan kerja. Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisirdi mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Penelitian yang dilakukan oleh Indriastuti (2017) dan Supatmi (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin sering pelatihan diberikan akan menambah kemampuan dan keahlian karyawan yang meningkatkan kinerja.

Hasil pengujian pada hipotesis ketiga dapat kita lihat pada tabel *path coefficient* dengan nilai p values memiliki besaran nilai 0.0000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0.050 yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin positif dan signifikan kepuasan kerja yang di terima karyawan maka akan semakin positif dan signifikan pula kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja tinggi maka juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya hal tersebut menggambarkan senang tidaknya seorang anggota bekerja pada sebuah organisasi.

Pengaruh langsung antar variabel yang diuji pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel 3 *Path Coefficient* sedangkan untuk melihat pengaruh tidak langsung (mediasi) dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel 4 *Specific Indirect Effect*. Berikut adalah tabel dari *Specific Indirect Effect* yang dapat menjelaskan pengaruh tidak langsung antar variabel yang diuji :

Tabel 4. Specific Indirect Effect

Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------

Pelatihan	->					
Kepuasan Kerja	->	0,360	0,371	0,076	4,727	0,000
Kinerja Karyawan						

Hasil pengujian pada hipotesis keempat dapat kita lihat pada tabel *path coefficient* dengan nilai p values memiliki besaran nilai 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0.050 yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. Artinya variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan (Fakhri & Djastuti, 2015). Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung antar variabel yang diuji dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT SPC yang tak lepas dari hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang didapati berpengaruh secara signifikan membuat hasil pengujian ini cukup beralasan. Variabel kepuasan kerja yang dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT SPC merupakan bagian kecil dari sekian banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung yang tidak diuji pada penelitian ini. Hal ini memberikan kesempatan bagi para peneliti selanjutnya untuk kembali menguji model penelitian ini pada lain waktu atau menggunakan penelitian ini sebagai acuan dalam model-model penelitian lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini meliputi :

1. Pelatihan yang telah dilaksanakan saat ini di PT SPC berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya pelatihan yang optimal mampu menghasilkan kinerja karyawan yang semakin tinggi
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan yang dilakukan hendaknya lebih berorientasi pada memberikan kontribusi kepada karyawan, sehingga menciptakan adanya kepuasan kerja karyawan
3. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di PT SPC berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berdampak kepada organisasi sehingga karyawan dengan kesungguhannya menjalankan pekerjaan dengan baik yang berefek kepada peningkatan kinerja karyawan
4. Kepuasan kerja mampu memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan bersedia menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Personalialia* (Ketiga). Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung:*

Alfabeta.

- Fakhri, R. F., & Djastuti, I. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Audio Sumitomo Technology (Ast) Indonesia)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis)*, 5(2), 133–144.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.
- Indriastuti, N. (2017). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi Jabatan Dan Penempatan Jabatan Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Kartikasari, R. I., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 872–883.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keenam. *Bandung: Refika Aditama*.
- Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia (Human resource management)*. Jakarta, Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Human resource management: international Student Edition*. South-Western. Thomson.
- Meiprahastuti, R. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Madiun Tahun 2014. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 2(2).
- RISALDI AZIZ, M. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Delia Mutiara Jaya Di Maluku Tenggara*. UPN" Veteran" Yogyakarta.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *JURAKUNMAN (JURNAL AKUNTANSI DAN MANAJEMEN)*, 13(1).
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189–198.
- Supatmi, N. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Diklat, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Gema Nusa*. Universitas Widya Dharma Klaten.
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.