



PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT INDOLABEL SURYA PRATAMA, KOTA TANGERANG

Meylisa Ria Utami. DY ¹⁾, Suhadarliyah²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Utpadaka Swastika, Tangerang

Email: meylisariautami13@gmail.com , suhadarliyah@utpas.ac.id

Abstract

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Indolabel Surya Pratama, kota Tangerang. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, menggunakan alat ukur skala likert, serta menggunakan sampel jenuh dengan total sampel sebanyak 55 responden. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Pengujian hipotesis secara statistik menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan p-value 0.011, pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan p-value 0.219, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan p-value 0.002, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan p-value 0.000, kepuasan tidak mampu memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan tetapi mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Keywords: *Pelatihan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam setiap aktivitas organisasi dalam suatu perusahaan, karena bagaimana pun kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus memperhatikan situasi dan kondisi lingkungan bisnis yang begitu mudah dan cepat berubah. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten, memiliki kinerja yang optimal, berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta mampu mengelola perusahaan sebaik mungkin. Karyawan dengan pengetahuan dan kompensasi yang sesuai standar, akan bekerja dengan baik dan merasa puas sehingga meningkatkan dan membawa dampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, perkembangan serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan terhadap pelatihan. Karena untuk menciptakan karyawan yang lebih berkompeten dan berdaya saing. Memberikan pelatihan kepada karyawan dapat memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Melalui proses pelatihan juga diharapkan karyawan dapat lebih mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian diharapkan kegiatan dapat berjalan lebih baik lagi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik secara kualitas maupun kuantitas, serta sesuai dengan target waktu yang ditentukan. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Ikhsan, 2021), (Amadi, 2021), (Farhani, 2022), (Saputra, 2022), (Rahmawati, 2022), (Hilmi dan Setiawati, 2023).

Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Janti, 2022), (Archia dkk., 2022), (Salim dkk., 2022), (Wicaksono dkk., 2023), (Kuncoro dkk., 2024).

Selain pelatihan, dalam meningkatkan kinerja karyawan pemberian kompensasi memiliki peran yang penting. Kompensasi merupakan hal yang penting untuk karyawan karena dengan pemberian kompensasi dapat menjadi upaya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Apabila kompensasi diberikan sesuai dan sepadan dengan pekerjaan karyawan, maka hal itu dapat membuat karyawan lebih berusaha meningkatkan kinerjanya. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Ikhsan, 2021), (Amadi, 2021), (Farhani, 2022), (Saputra, 2022), (Rahmawati, 2022), (Hilmi dan Setiawati, 2023).

Selain gaji, kompensasi juga dapat berupa sesuatu yang tujuannya sebagai bentuk penghargaan dan ucapan terima kasih atas kontribusi karyawan. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu bentuk apresiasi perusahaan untuk karyawan yang mempunyai loyalitas dalam bekerja. Hal ini dapat menjadi motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja, sehingga tujuan perusahaan lebih mudah tercapai. Selain itu, memberikan kompensasi yang tepat dapat membantu perusahaan menarik dan mempertahankan bakat terbaik, mengurangi tingkat absensi dan *turnover*. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Siregar dan Linda, 2022), (Dewi dkk., 2023), (Dhani dan Surya, 2023), (Lova dkk., 2024), (Assyofa, 2024).

Kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penentu baik atau tidaknya pekerjaan yang akan dilakukan selanjutnya atau dalam periode tertentu. Kepuasan kerja biasanya dapat dilihat dari cara seorang karyawan dalam bekerja, seperti tidak datang tepat waktu, dan cenderung santai dalam mengerjakan tugasnya. Permasalahan dalam kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja

yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti memberikan kompensasi yang sepadan, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Ikhsan, 2021), (Amadi, 2021), (Farhani, 2022), (Saputra, 2022), (Rahmawati, 2022), (Hilmi dan Setiawati, 2023).

Dengan mengadakan pelatihan kepada karyawan mereka akan merasa didukung dan memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang, kemudian akan merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Pelatihan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Ikhsan, 2021), (Amadi, 2021), (Farhani, 2022), (Saputra, 2022), (Rahmawati, 2022), (Janti, 2022).

Selain itu, pemberian kompensasi yang memadai dan sesuai akan membuat karyawan merasa puas dan juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Kompensasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Ikhsan, 2021), (Amadi, 2021), (Farhani, 2022), (Saputra, 2022), (Rahmawati, 2022), (Hilmi dan Setiawati, 2023).

Agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan harus memiliki karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan loyalitas. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka karyawan harus diberikan motivasi. Segala upaya pencapaian kinerja memang tidak mudah, terdapat proses dan kendala dalam pencapaian tersebut. Ada beberapa faktor individu dimana hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja karyawan, yaitu masih kurangnya pelatihan yang dilakukan atau diberikan kepada karyawan untuk mendukung dalam kinerja, dan belum adanya kompensasi selain gaji dan tunjangan yang didapat oleh karyawan seperti bonus berdasarkan performa kinerja. Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Indolabel Surya Pratama, Kota Tangerang.**

Beberapa penelitian terdahulu dengan topik mengenai pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, antara lain:

Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Hasil	Perbedaan
Badri Ikhsan (2021)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Warung Empal Gentong Dan Cafe Krucuk Cirebon	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Dari penelitian yang dilakukan, perbedaan terletak pada obyek penelitian yang dilakukan yaitu di PT Indolabel Surya Pratama, kota Tangerang.
Jam'an Amadi (2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dipo Internasional Pahala Otomotif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Hasil pengujian yang menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel kompensasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	Dari penelitian yang dilakukan, perbedaan terletak pada obyek penelitian yang dilakukan yaitu di PT Indolabel Surya Pratama, kota Tangerang.
Erlangga Reharjo Saputra (2022)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi pada Karyawan Direktorat Perizinan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Dari penelitian yang dilakukan, perbedaan terletak pada obyek penelitian yang dilakukan yaitu di PT Indolabel Surya

	dan Kenelayanan di Kementerian Kelautan dan Perikanan)	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang menjadi variabel <i>intervening</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang menjadi variabel <i>intervening</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan.	Pratama, kota Tangerang.
Anisa Dwi Rahmawati (2022)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto)	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa: 1) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) pelatihan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,	Dari penelitian yang dilakukan, perbedaan terletak pada obyek penelitian yang dilakukan yaitu di PT Indolabel Surya Pratama, kota Tangerang.

		4) kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, 7) kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji model fit menunjukkan nilai NFI 68,9% fit. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 67,7%.	
Muhammad Tawakal Hafidh Farhani (2022)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi pada Divisi Produksi Perusahaan PC. GKBI)	Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh signifikan	Dari penelitian yang dilakukan, perbedaan terletak pada obyek penelitian yang dilakukan yaitu di PT Indolabel Surya Pratama, kota Tangerang.

		terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> . Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	
Adrian Novrizal Hilmi dan Trias Setiawati (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Grand Keisha Hotel di Yogyakarta	Data yang telah dihimpun kemudian dianalisa melalui metode analisis jalur dan regresi dimana hasilnya ditemukan bahwa pelatihan dan kompensasi memberikan peran positif dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawannya. Ditemukan pula bahwa pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan di Grand Keisha Hotel Yogyakarta tidak bisa dimediasi oleh kepuasan kerja namun pengaruh kompensasi pada kinerja karyawannya mampu	Dari penelitian yang dilakukan, perbedaan terletak pada obyek penelitian yang dilakukan yaitu di PT Indolabel Surya Pratama, kota Tangerang.

		dimediasi oleh kepuasan kerja.	
--	--	--------------------------------	--

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber, 2024

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan adalah tindakan menginformasikan atau menginstruksikan karyawan untuk melakukan tugas tertentu dan membantu peserta meningkatkan kinerja atau pengetahuannya. Karyawan ditingkatkan pengetahuan dan dalam pengembangan, untuk mengembangkan kepribadian total. Pelatihan mempersiapkan karyawan untuk menggunakan teknologi baru, berfungsi dalam sistem kerja baru seperti tim virtual, dan berkomunikasi serta bekerja sama dengan rekan kerja atau pelanggan yang mungkin berasal dari latar belakang budaya yang berbeda (Rahadi dkk, 2023).

Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka pada perusahaan. Kompensasi mencakup hal-hal seperti gaji, tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya. Sebagai faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi juga memainkan peran yang sangat penting dalam hubungan kerja. Apabila terjadi kesenjangan penghasilan antara sesama karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mengganggu hubungan di antara mereka (Bahits dkk, 2023).

Kepuasan Kerja

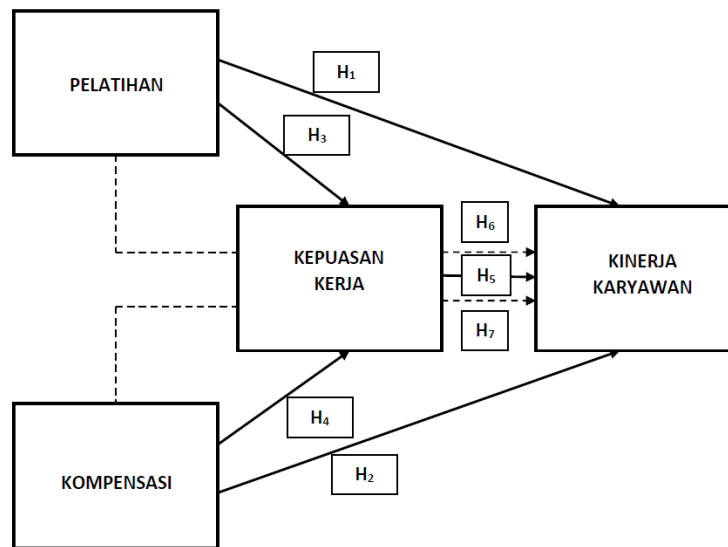
Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Tentang perasaan seorang karyawan terhadap kepuasan pada pekerjaannya (Safrizal, 2023).

Kinerja Karyawan

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah performance. Performance merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah “thing done” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 maupun etika (Fikri dkk, 2022).

Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini variabel pelatihan dan kompensasi bersifat independen, kepuasan kerja bersifat *intervening* dan kinerja karyawan bersifat dependen. Kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Sumber: Data diolah dari berbagai sumber, 2024

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H.1. Diduga ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Indolabel Surya Pratama, kota Tangerang
- H.2. Diduga ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Indolabel Surya Pratama, kota Tangerang
- H.3. Diduga ada pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja di PT Indolabel Surya Pratama, kota Tangerang
- H.4. Diduga ada pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT Indolabel Surya Pratama, kota Tangerang
- H.5. Diduga ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indolabel Surya Pratama, kota Tangerang
- H.6. Diduga ada pengaruh Kepuasan Kerja berperan memediasi hubungan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Indolabel Surya Pratama, kota Tangerang
- H.7. Diduga ada pengaruh Kepuasan Kerja berperan memediasi hubungan antara Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan di PT Indolabel Surya Pratama, kota Tangerang

Metode

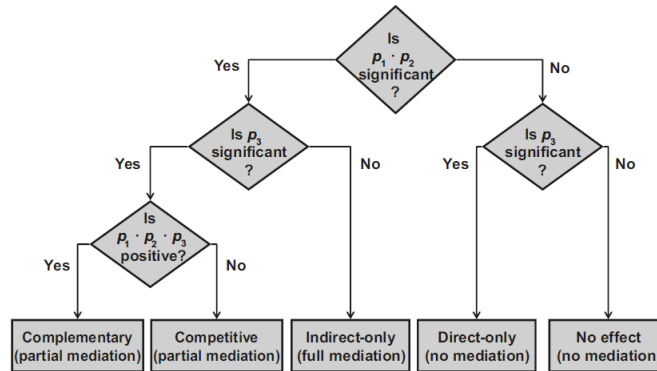
Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indolabel Surya Pratama, kota Tangerang pada saat penyebaran kuesioner ini dilakukan yaitu bulan Juni - Juli 2024, berjumlah 55 orang. Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti (Sugiyono, 2023).

Teknik penentuan sampel yang peneliti gunakan adalah sampling jenuh, karena peneliti menggunakan semua anggota populasi untuk dijadikan sampel. sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sudaryana dan Agusiady, 2021). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan berupa kuesioner atau angket kepada responden untuk dijawab.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penyusunan kuesioner penelitian ini adalah skala *likert*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Structural Equation Modeling (SEM) dan menggunakan bantuan perangkat lunak yaitu Partial Least Square (PLS) atau SmartPLS yang meliputi: merancang model pengukuran (outer model), merancang model struktural (inner model), mengkonstruksikan diagram jalur, estimasi model SEM PLS, evaluasi model pengukuran (uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji validitas konstruk), dan evaluasi model struktural. Responden sebanyak 55 telah melakukan pengisian kuesioner yang berisi 25 pernyataan dimana enam pernyataan berhubungan dengan kinerja karyawan (Y), 7 pernyataan berhubungan dengan pelatihan (X1), enam pernyataan berhubungan dengan kompensasi (X2), dan enam pernyataan berhubungan dengan kepuasan kerja (Z). Terdapat sembilan kategori pilihan berskala yang mewakili jawaban responden atas pernyataan-pernyataan tersebut yaitu, sangat setuju dan sangat puas untuk skala 5, setuju dan puas untuk skala 4, ragu-ragu (RG) untuk skala 3, tidak setuju dan tidak puas untuk skala 2, sangat tidak setuju dan sangat tidak puas untuk skala 1.

Hair et al (2022) menawarkan metode pengujian secara simultan untuk mendeteksi peranan variabel pemediasi dalam model. Prosedur analisis variabel pemediasi menggunakan metode simultan adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Prosedur Analisis Mediasi

Hasil dan Pembahasan

Outer Model

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya (Ghozali, 2021).

Uji Validitas Konvergen

Rule of thumb yang digunakan untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,7 dan nilai AVE minimal 0,5, maka validitas dianggap terpenuhi. Tabel 2 menyajikan temuan penilaian validitas konvergen pada model penelitian.

Tabel 2 Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Hasil
Pelatihan	PL2	0,788	0,697	Valid
	PL3	0,753		
	PL4	0,829		
	PL5	0,847		
	PL6	0,927		
	PL7	0,853		
Kompensasi	KOMP1	0,811	0,647	Valid
	KOMP2	0,807		
	KOMP3	0,786		
	KOMP4	0,787		
	KOMP5	0,845		
	KOMP6	0,788		
Kepuasan Kerja	KP1	0,837	0,581	Valid
	KP2	0,703		

	KP3	0,752		
	KP4	0,785		
	KP5	0,761		
	KP6	0,726		
Kinerja Karyawan	KK1	0,730	0,596	Valid
	KK2	0,771		
	KK3	0,785		
	KK4	0,843		
	KK5	0,755		
	KK6	0,742		

Sumber: Keluaran SmartPLS versi 4.1.0.4, data primer diolah, 2024

Statistik tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan indikator yang memeriksa validitas konvergen dengan nilai lebih dari 0,7 dan menunjukkan validitas dengan nilai AVE lebih dari 0,5.

Uji Reliabilitas Konstruk

Pada pengujian reliabilitas konstruk, yang akan diuji adalah nilai cronbach's alpha dan composite reliability dengan nilai lebih dari 0,7 maka hasil dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha	Keterangan
Pelatihan	0,932	0,912	Reliabel
Kompensasi	0,917	0,891	
Kepuasan Kerja	0,892	0,855	
Kinerja Karyawan	0,898	0,864	

Sumber: Keluaran SmartPLS versi 4.1.0.4, data primer diolah, 2024

Berdasarkan uji reliabilitas, setiap variabel mendapat nilai lebih besar dari 0,7, yang menunjukkan reliabel.

Inner model

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya (Ghozali, 2021).

R-Square

Besarnya pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas ditunjukkan dengan R-square. Nilai R-square dinilai mempunyai pengaruh yang kuat karena mendekati angka 0,67, pada tingkat 0,33 dianggap moderat dan pada tingkat 0,19, nilai R-square dianggap lemah.

Tabel 4. Hasil *R-square*

	R-square	R-square adjusted
KEPUASAN KERJA	0.592	0.576
KINERJA KARYAWAN	0.595	0.571

Sumber: Keluaran SmartPLS versi 4.1.0.4, data primer diolah, 2024

Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai *adjusted R-square* kinerja karyawan sebesar 0,571. Kondisi ini menunjukkan tingkat akurasi prediktif pada level moderate. Artinya, pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja dapat memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 57.1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

F-Square

F-square yang diperoleh sebesar 0,35 besar, 0,15 menengah, dan 0,02 kecil.

Tabel 5. Hasil *F-square*

	KEPUASAN KERJA	KINERJA KARYAWAN	KOMPENSASI	PELATIHAN
KEPUASAN KERJA		0.240		
KINERJA KARYAWAN				
KOMPENSASI	0.627	0.011		
PELATIHAN	0.033	0.099		

Sumber: Keluaran SmartPLS versi 4.1.0.4, data primer diolah, 2024

Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai f^2 kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.240, maka *effect size* pada level menengah karena berada di atas 0.15. Lalu nilai f^2 pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.099, maka tingkat *effect size* pada level kecil karena berada di atas 0.02. Selanjutnya nilai f^2 kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.011, maka tingkat *effect size* pada dianggap kecil karena berada di bawah 0.02.

Pengujian Model Struktural

Hipotesis penelitian dapat diuji dengan menggunakan temuan analisis data yang telah dilakukan. Nilai *p-values* diperiksa selama pengujian hipotesis, dan jika kurang dari 0,05, hipotesis dianggap terdukung.

Tabel 6. Pengujian Model Struktural

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.488	0.488	0.200	2.441	0.015
KOMPENSASI -> KEPUASAN KERJA	0.663	0.662	0.110	6.022	0.000
KOMPENSASI -> KINERJA KARYAWAN	0.437	0.435	0.140	3.119	0.002
PELATIHAN -> KEPUASAN KERJA	0.151	0.147	0.123	1.229	0.219
PELATIHAN -> KINERJA KARYAWAN	0.340	0.352	0.134	2.541	0.011

Sumber: Keluaran SmartPLS versi 4.1.0.4, data primer diolah, 2024

Dari tabel 6, diketahui nilai signifikansi dan relevansi hubungan model struktural sebagai berikut:

H1 berbunyi pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tabel 4.16 menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.340; t-statistik sebesar 2.541; dan p-value sebesar $0.011 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 terdukung.

H2 berbunyi kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tabel 4.16 menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.437; t-statistik sebesar 3.119; dan p-value sebesar $0.002 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 terdukung.

H3 berbunyi pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tabel 4.16 menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.151; t-statistik sebesar 1.229; dan p-value sebesar $0.219 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H3 tidak terdukung.

H4 berbunyi kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tabel 4.16 menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.663; t-statistik sebesar 6.022; dan p-value sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H4 terdukung.

H5 berbunyi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tabel 4.16 menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0.488; t-statistik sebesar 2.441; dan p-value sebesar $0.015 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H5 terdukung.

H₆ berbunyi kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan gambar 2, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pelatihan terhadap kinerja. Dengan demikian **H₆ tidak terdukung.**

H₇ berbunyi kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan gambar 2, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja. Dengan demikian **H₇ terdukung.**

Simpulan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Indolabel Surya Pratama Kota Tangerang, didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 34.0%. Dimana secara statistik mempunyai nilai koefisien original sample sebesar 0.340; t-statistik dengan nilai 2.541; dan p-value < 0.05 yaitu 0.011. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 terdukung.
2. Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 43.7%. Dimana secara statistik mempunyai nilai koefisien original sample sebesar 0.437; t-statistik dengan nilai 3.119; dan p-value < 0.5 yaitu 0.002. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 terdukung.
3. Variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 15.1%. Dimana secara statistik mempunyai nilai koefisien original sample sebesar 0.151; t-statistik dengan nilai 1.229; dan p-value > 0.05 yaitu 0.219. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja, sehingga H3 tidak terdukung.
4. Variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 66.3%. Dimana secara statistik mempunyai nilai koefisien original sample sebesar 0.663; t-statistik dengan nilai 6.022; dan p-value < 0.05 yaitu 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, sehingga H4 terdukung.
5. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 48.8%. Dimana secara statistik mempunyai nilai koefisien original sample sebesar 0.488; t-statistik dengan nilai 2.441; dan p-value < 0.05 yaitu 0.015. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja, sehingga H5 terdukung.
6. Variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara pelatihan terhadap kinerja. Dimana P1 (pelatihan terhadap kepuasan kerja) tidak berpengaruh. Sedangkan P2 (kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan) berpengaruh positif dan signifikan. Serta P3 (pelatihan terhadap kinerja karyawan) berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga H6 tidak terdukung.
7. Variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja. Dimana P1 (kompensasi terhadap kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan P2 (kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan) berpengaruh positif dan signifikan. Serta P3 (kompensasi terhadap kinerja karyawan) berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga H7 terdukung.

Daftar Rujukan

- Amadi, Jam'an. 2021. "Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*". *Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen- Aceh*, Vol. XV No. 2 : 1-7.
- Archia, Kirana Gita; Hasan Abdul Rozak. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 29(1), 30-42.
- Assyofa, Allya Roosallyn. 2024. "Kompensasi dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Keuangan dan Manajemen Akuntansi*, 6(1).
- Bahits, Abdul dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Strategi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Dewi, I Gusti Ayu Nyoman Kencana; Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha; I Made Suasti Puja. 2023. "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 286-297.
- Dhani, Ni Kadek Sari Jayanti; Ida Bagus Ketut Surya. 2023. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung)". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602.
- Farhani, Muhammad Tawakal Hafidh. 2022. *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Divisi Produksi Perusahaan PC. GKBI). Skripsi*. Tidak Diterbitkan, UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" Yogyakarta. Yogyakarta.
- Fikri, Khusnul. 2022. *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I*. Pekanbaru: LPPM Universitas Lancang Kuning.
- Ghozali, Imam. 2021. *Partial Least Square SmartPLS 3.2.9 Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair *et al.* 2022. *A primer On Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Third Edition*. Los Angeles: Sage. *Includes bibliographical references and index*.
- Hilmi, Adrian Novrizal; Trias Setiawati. 2023. "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Grand Keisha Hotel Di Yogyakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Indonesia)". *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 2(7), 553-562.
- Ikhsan, Badri. 2021. *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Warung Empal Gentong Dan Cafe Krucuk Cirebon. Skripsi*. Tidak Diterbitkan, UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA. Yogyakarta.
- Janti, Dimar Arya. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Adira Finance Di Yogyakarta. Skripsi*. Tidak Diterbitkan, UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA. Yogyakarta.

- Kuncoro, Aris Wahyu dkk. 2024. "Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Sembilan Puluh Enam Derajat di Jakarta Selatan)". *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA)* , 4(1), 62-73.
- Lova, Zelvira Martina dkk. 2024. "Pengaruh Kompensasi dan Produktivitas Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: JNE Express di Kabupaten Sijunjung)". *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 11917-11926.
- Rahadi, Dedi Rianto dkk. 2023. *Pelatihan & Pengembangan Karyawan*. Tasikmalaya: CV Lentera Ilmu Madani.
- Rahmawati, Anisa Dwi. 2023. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Tidak Diterbitkan, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO. Purwokerto.
- Safrizal, Helmi Buyung Aulia. 2023. *Buku Referensi Kepuasan Kerja*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Salim, Elim; Kusuma Chandra Kirana; Henny Welsa; 2022. "Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugrah Harapan Nusantara". *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 157-164.
- Saputra, Erlangga Reharjo. 2022. *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Tidak Diterbitkan, UNIVERSITAS MERCU BUANA. Jakarta.
- Siregar, Edi; Vidya Nourma Linda. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka". *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25-36.
- Sudaryana, Bambang; Ricky Agusiady. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish (Grup Penerbit CV Budi Utama).
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.s
- Wicaksono, Andre Prayoga.2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Aliansi Temprina Nyata Grafika, kota Tangerang*. Skripsi. Tidak Diterbitkan, UNIVERSITAS UTPADAKA SWASTIKA. Tangerang.