

## ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PABRIK TAHU MAKMUR SUNGAI TANANG KABUPATEN AGAM

Mawari Gusnawati <sup>1\*</sup>, Vivi Nila Sari <sup>2</sup>, Nila Pratiwi<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Manajemen Universitas Putra Indonesia 'YPTK' Padang, Indonesia

Corresponding Author: Mawari Gusnawati [gusnawatimawari@gmail.com](mailto:gusnawatimawari@gmail.com)

---

ARTICLE INFO	ABSTRAK
<p><i>Kata Kunci:</i> Pelatihan kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh untuk penentuan sampel dengan jumlah populasi sebanyak 35 karyawan dan sampel sebanyak 35 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis <i>Outer model</i>, <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>, Penilaian Reabilitas, dan Pengujian <i>Inner Model (Structural Model)</i> dengan menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</p>
<p><i>Received :</i> 10, Februari 2023 <i>Revised :</i> 25, Maret 2023 <i>Accepted:</i> 29, Maret 2023 <i>Published:</i> 30, Mei 2023</p>	
<p>Copyright (c) 2023 Jurnal Bisnis Digital This work is licensed under a <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">Creative Commons Attribution 4.0 International License</a>.</p>	
	

---

## PENDAHULUAN

Dari hasil observasi pertama yang dilakukan peneliti didapatkan data capaian kinerja karyawan Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang tahun 2017-2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Capaian kinerja karyawan Pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Tahun 2017-2021**

No.	Indikator kinerja	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1	Kepuasan pelanggan mengurangi jumlah komplain	50%	40%	40%	70%	100%
2	Peningkatan jumlah pelanggan	100%	98,87%	98,87%	114,9%	114,05%
3	Kapabilitas karyawan (jumlah pelatihan pada karyawan)	4	2	2	3	3
4	Perkembangan inovasi produk	100%	109,5%	98,50%	98,12%	89,80%
5	Disiplin kerja karyawan	100%	100,95%	100,25%	102,07%	104,29%
6	<i>Reward punishment</i>	89,80%	85,60%	87,23%	102,63%	102,29%

*Sumber: Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang*

Berdasarkan pada tabel di atas masalah pelatihan kerja pada karyawan yang telah diberikan kepada karyawan lama juga tidak dapat diikuti secara maksimal oleh karyawan, karena rendahnya minat karyawan dalam mengikuti pelatihan kerja, hal ini diakibatkan karena minimnya *reward* yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Rendahnya minat karyawan untuk dipromosikan karena tingkat kepuasan kerja yang dirasakan kurang. Hal ini dikarenakan berdasarkan untuk pengembangan karir yang dilakukan membutuhkan waktu yang cukup lama. Sehingga dengan hal tersebut membuat minat karyawan untuk dipromosikan rendah karena karyawan harus menunggu waktu yang cukup lama untuk mendapatkan satu penghargaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut **(Anggereni, 2019)** dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga

Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng Ni Wayan Eka Sri Anggereni". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,706.

Namun penelitian yang dilakukan oleh (**Agathanisa, 2018**) dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda. Nilai koefisien determinasi yang didapat pada nilai ini ialah 0,620 yang menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan terhadap kepuasan kerja sebesar 62%. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja demi menjaga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kinerja Karyawan

Menurut (**Hendra, 2020**) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (**Isvandiari & Purwanto, 2018**) kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan, kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya di lapangan, kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan.

### 2. Pelatihan Kerja

Menurut (**Cookson & Stirk, 2019**) pelatihan kerja adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Menurut (**Humaira, 2018**) pelatihan kerja merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

### 3. Kompensasi

Menurut (**Sirait, 2018**) kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya

pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Menurut **(Harahap & Khair, 2020)** kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.

#### 4. Kepuasan Kerja

Menurut **(Sembiring & Tanjung, 2021)** kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, mungkin kepuasan kerja inilah yang membuat motivasi dan kemampuan kerja para bawahan menjadi menurun. Menurut **(Rahmawati & Chabib, 2020)** kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

## METODOLOGI

### Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pabrik Tahu Makmur Nagari Sungai Tanang Jorong Pandang Gadang, Kecamatan Banuhampu, Kabupaten Agam

### Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu **(Raco, 2018)**.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam, yang berjumlah 35 Orang Karyawan

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk diamati, sehingga sampel ukurannya lebih kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai wakil dari populasi. Jadi, sampel adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dianggap representatif **(Asman, 2021)**. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua

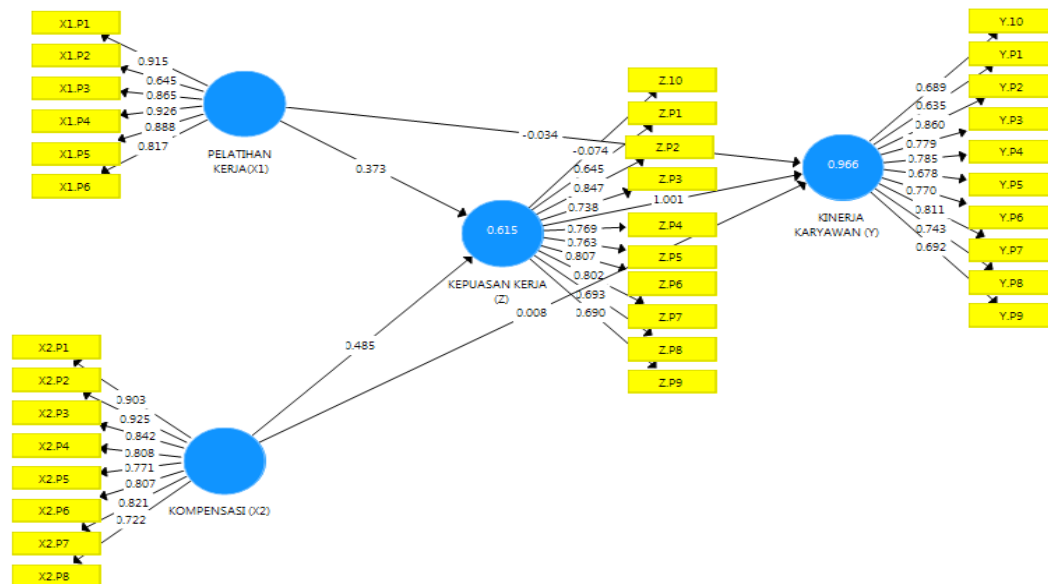
anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 35 orang sama dengan populasi.

**HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN**

**Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Sebelum Eliminasi**

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
***Outer Loadings* Sebelum Eliminasi**



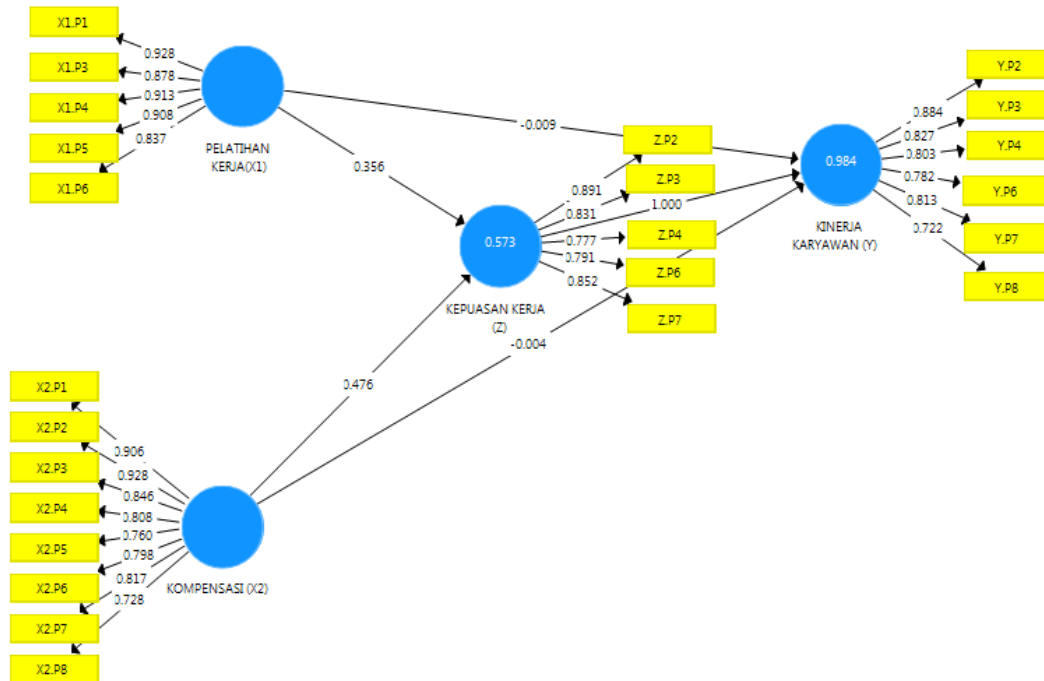
Sumber: Hasil Uji Outer Model

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,7 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7. Pada gambar di atas indikator X1.P2, Y.P1, Y.P10, Y.P5, Y.P9, Z.P1, Z.P5, Z.P8, Z.P9, dan Z.P10 dieliminasi karena memiliki nilai *convergent validity* < 0,7.

**Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Setelah Eliminasi**

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi item pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Outer Loadings Sesudah Eliminasi**



Sumber: Hasil Uji Outer Model

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,7 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima.

**Penilaian Average Variance Extracted (AVE)**

**Tabel 2**

**Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Pelatihan kerja	0.798
Kompensasi	0.683
Kepuasan kerja	0.687
Kinerja karyawan	0.651

Sumber : Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

## Penilaian Realibilitas

**Tabel 3**  
**Nilai Construct Reliability dan Validity**

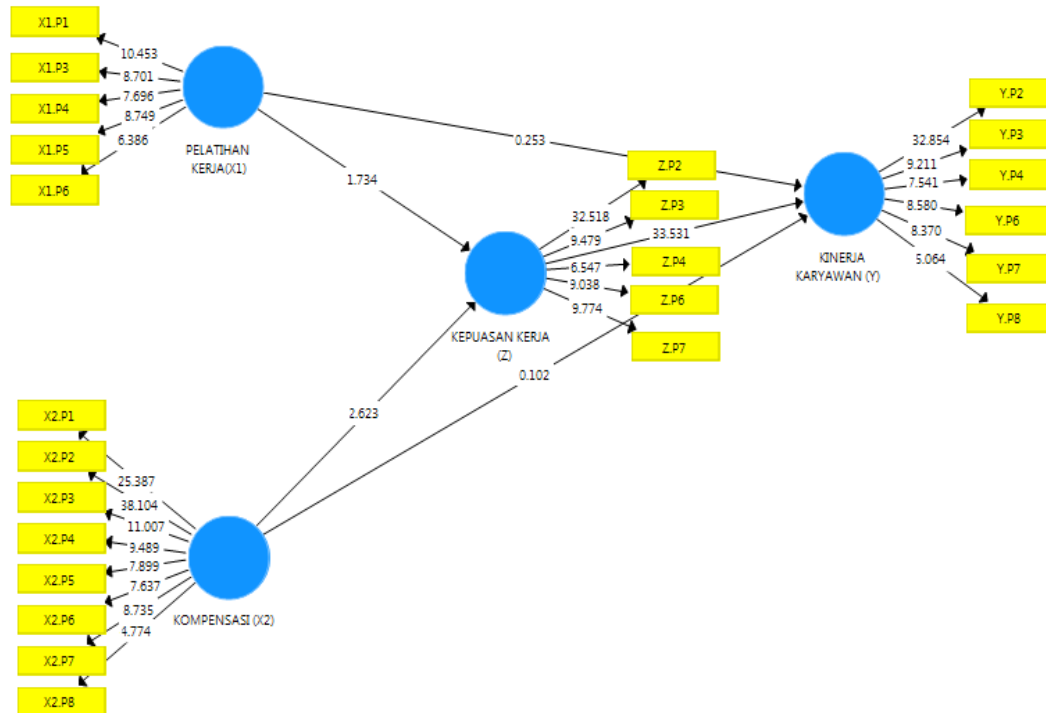
Konstruk (variabel)	Composite reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,916	0,886	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,918	0,892	Reliabel
Kompensasi	0,945	0,933	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,952	0,937	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai *cronbach's alpha* yang dimana pelatihan kerja (X1) dengan nilai 0,937, kompensasi (X2) dengan nilai 0,933, kepuasan kerja (Z) dengan nilai 0,886 dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,892 yang dimana semua nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel di atas > 0,7 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* yang dimana pelatihan kerja (X1) dengan nilai 0,952, kompensasi (X2) dengan nilai 0,945, kepuasan kerja (Z) dengan nilai 0,916 dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,918 yang dimana masing-masing nilai konstruk di atas >0,7, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

## Pengujian Inner Model (Structural Model)

Gambar 4  
Struktural Inner Model



Sumber: Hasil Uji Inner Model

Berdasarkan gambar di atas, model struktur di atas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut :

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kepuasan kerja} = 0,356 \text{ pelatihan kerja} + 0,476 \text{ kompensasi}$$

- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja karyawan} = -0,009 \text{ pelatihan kerja} + -0,004 \text{ kompensasi} + 1,000 \text{ kepuasan kerja}$$

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 4. 1 Result for Inner Weight**

**Hipotesis Langsung**

Uraian	Original Sample	Standard Deviation	T Statistic	P Values	Keterangan
Kepuasan kerja → Kinerja Karyawan	1,000	0,031	32,718	0,000	Hipotesis Diterima
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,476	0,174	2,741	0,003	Hipotesis Diterima
Kompensasi → Kinerja Karyawan	-0,004	0,036	0,102	0,459	Hipotesis Ditolak
Pelatihan Kerja → Kepuasan Kerja	0,356	0,202	1,762	0,039	Hipotesis Diterima
Pelatihan Kerja → Kinerja Karyawan	-0,009	0,036	0,240	0,405	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh konstruk pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai *t*-statistik > *t*-tabel 1,96 atau 1,762 > 1,96, nilai *P-Values* 0,039 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau *H<sub>0</sub>* ditolak dan *H<sub>1</sub>* diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai *t*-statistik > *t*-tabel 1,96 atau 2,741 > 1,96, nilai *P-Values* 0,003 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau *H<sub>0</sub>* ditolak dan *H<sub>2</sub>* diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Nilai *t*-statistik > *t*-tabel 1,96 atau 0,240 < 1,96, nilai *P-Values* 0,405 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis ditolak atau *H<sub>0</sub>* diterima dan *H<sub>3</sub>* ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai *t*-statistik > *t*-tabel 1,96 atau 0,102 < 1,96, nilai *P-Values* 0,459 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis ditolak atau *H<sub>0</sub>* diterima dan *H<sub>4</sub>* ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai *t*-statistik > *t*-tabel 1,96 atau 32,718 > 1,96, nilai *P-Values* 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau *H<sub>0</sub>* ditolak dan *H<sub>5</sub>* diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja .Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi karyawan Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam, untuk meningkatkan kinerjanya maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Pengaruh Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan harapan hasil penelitian yang lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga objek dapat meningkatkan kinerja karyawan pada tahun – tahun berikutnya

## DAFTAR PUSTAKA

Agathanisa, A. P. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319.  
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>

Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606.  
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>

Asman, A. (2021). Sumber Data, Populasi dan Sampel Penelitian Hukum Islam. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–35.

Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Studies*, 2(1), 7–16.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja  
<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

- karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Humaira. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE)*, 7(1), 40–46.
- Isvandiari, A., & Purwanto, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38–43.  
<https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.29>
- Raco, J. (2018). Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(2), 12–26.  
<https://doi.org/10.31219/osf.io/mfzuj>
- Rahmawati, I., & Chabib, M. N. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepu... - Google Books. In *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.  
[https://www.google.co.id/books/edition/Karakteristik\\_Individu\\_dan\\_Lingkungan\\_Ke/uRc7EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=karakteristik+individu+dan+lingkungan&pg=PA36&printsec=frontcover%0Ahttps://www.google.co.id/books/edition/Karakteristik\\_Individu\\_dan\\_Lingkungan\\_K](https://www.google.co.id/books/edition/Karakteristik_Individu_dan_Lingkungan_Ke/uRc7EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=karakteristik+individu+dan+lingkungan&pg=PA36&printsec=frontcover%0Ahttps://www.google.co.id/books/edition/Karakteristik_Individu_dan_Lingkungan_K)
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sirait, J. (2018). *Memahami Aspek Pengelolaan SDM* (p. 181).  
[https://www.google.co.id/books/edition/Memahami\\_Aspek\\_Pengelolaan\\_SDM/HUNCnAqqv90C?hl=id&gbpv=1&dq=Memahami+Aspek+Pengelolaan+SDM&pg=PT5&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Memahami_Aspek_Pengelolaan_SDM/HUNCnAqqv90C?hl=id&gbpv=1&dq=Memahami+Aspek+Pengelolaan+SDM&pg=PT5&printsec=frontcover)