

---

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI**

**Dian Puspita Mandasari**

Magister Manajemen, Universitas Merdeka Malang

Email: mandariffianto@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian adalah untuk menentukan hubungan antara kinerja pekerja di Kecamatan Jenangan, Kabupaten Ponorogo, dengan pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Ini karena kinerja karyawan sangat penting dalam peran manajemen SDM. Studi ini dicapai dengan menggunakan metode kuantitatif dan eksplanatori. Penelitian ini melibatkan karyawan dari Kantor Kecamatan, Desa, dan Kelurahan di wilayah Kecamatan Jenangan. Pada dasarnya penelitian dilakukan untuk memberikan penjelasan mengenai hubungan antara variabel dengan menggunakan teknik sampling nonprobability. Secara keseluruhan, lima puluh responden diambil sebagai sampel. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan dan kompensasi membuat kepuasan kerja karyawan meningkat, yang kemudian menghasilkan naiknya kinerja mereka. Kesimpulan terakhir membantu manajemen dalam membuat keputusan tentang pengembangan sumber daya manusia dan akan menambah literatur tentang hubungan antara pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

**ABSTRACT**

*The purpose of the study was to determine the relationship between employee performance in Jenangan District, Ponorogo Regency, with training, compensation, and job satisfaction as mediating variables. This is because employee performance is very important in the role of HR management. This study was achieved using quantitative and explanatory methods. This study involved employees from the District, Village, and Sub-district Offices in the Jenangan District area. Basically, the study was conducted to provide an explanation of the relationship between variables using nonprobability sampling techniques. Overall, fifty respondents were taken as samples. The results of the study stated that training and compensation increased employee job satisfaction, which then resulted in increased performance. The final conclusion helps management in making decisions about human resource development and will add to the literature on the relationship between training, compensation, job satisfaction, and employee performance.*

*Keyword : training, compensation, job satisfaction, and employee performance.*

**PENDAHULUAN**

Sebagai perwakilan langsung dari pemerintah daerah, kecamatan bertanggung jawab untuk bekerja sama dengan masyarakat secara langsung dan membantu dalam pembangunan desa dan kelurahan. Kecamatan juga merupakan organisasi yang

membantu kehidupan komunitas. Kantor kecamatan membutuhkan sumber daya berkualitas tinggi untuk dapat memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Para pejabat tingkat kabupaten harus menyadari bahwa keberhasilan organisasi terletak pada karyawannya, termasuk karyawan kantor desa dan kecamatan, yang bekerja dengan baik di bidang keahlian mereka. Kondisi ini juga berlaku untuk jabatan camat Kecamatan Jenangan, yang berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada penduduk Jenangan..

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan Kecamatan Jenangan dan tempat kerja lainnya akan terus berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi ini memungkinkan setiap unit kerja menemukan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka. Banyak penelitian di tingkat akademis dilakukan untuk menemukan dan mengevaluasi komponen seperti pelatihan dan penghargaan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan. Istilah ini lebih luas dan mencakup tidak hanya hasil kerja tetapi juga metode yang digunakan untuk melakukannya. lalu, pertimbangkan cara Anda melakukan tugas dan lokasinya. Selanjutnya, hasil kerja terkait dengan kontribusi ekonomi, kepuasan pelanggan, dan tujuan strategis organisasi.

Pelatihan adalah salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang relatif singkat untuk memperoleh keterampilan di luar lingkungan akademik. Metode ini menempatkan praktik di atas teori (Rivai, 2009). Pelatihan sangat membantu unit kerja karena memungkinkan perubahan seseorang dalam organisasi. Ini adalah alat atau media untuk meningkatkan motivasi atau meningkatkan kinerja sesuai dengan standar kinerja. Pelatihan dapat memecahkan masalah kinerja individu dan unit kerja. Di masa depan, pelatihan dapat membantu karyawan mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Di Jenangan, Kabupaten Ponorogo, karyawan menerima pelatihan dan pengembangan khusus yang bertujuan untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan buruk. dengan memperoleh kemampuan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Kompensasi adalah elemen tambahan yang membantu meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai barang atau uang yang diberikan kepada pekerja oleh suatu lembaga, langsung atau tidak langsung, sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang mereka berikan. Imbalan yang diterima oleh karyawan

harus sesuai atau lebih dari imbalan yang diyakini akan meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka saat ini.

Besar kompensasi harus didasarkan pada pertimbangan yang tepat. Di Kecamatan Jenangan, tunjangan kinerja dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) disesuaikan dengan pangkat, jabatan, absensi, dan jumlah waktu yang dihabiskan pegawai untuk bekerja. Menurut teori, kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi. Namun, temuan penelitian terus berubah. Studi tentang kompensasi (Abdillah & Wajdi, 2011) menunjukkan bahwa kinerja memiliki dampak yang signifikan, sementara studi lain (Irvan, 2018) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki efek besar.

Peneliti membuat model dengan variabel mediasi seperti kepuasan kerja untuk mengatasi hasil yang berbeda dari penelitian tentang bagaimana kompensasi dan pelatihan mempengaruhi kinerja. Studi sebelumnya (Mustofa, 2018) menemukan bahwa kebahagiaan kerja mengurangi dampak pelatihan terhadap kinerja, sementara penelitian lain (Irvan, 2018) dan (Mutmainah, 2013) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memengaruhi dampak kompensasi. Karena perbedaan hasil, Peneliti ingin memikirkan kembali bagaimana kepuasan dalam pekerjaan berfungsi sebagai faktor mediasi. Untuk tujuan studi ini:

1. Memberikan penjelasan tentang elemen pelatihan, kompensasi, kinerja, dan kepuasan karyawan.
2. Mengevaluasi dampak pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kecamatan Jenangan Ponorogo.
3. Mengevaluasi dampak remunerasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kecamatan Jenangan Ponorogo.
4. Mengevaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.
5. Studi tentang hubungan antara kompensasi dan prestasi pekerja di Kecamatan Jenangan Ponorogo.
6. Studi tentang hubungan antara kepuasan karyawan dan kinerja di Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.
7. Analisis hubungan antara kepuasan kerja dan mediasi kepuasan kerja dan dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.

8. Analisis korelasi antara kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Jenangan, Kabupaten Ponorogo.

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **Kinerja**

Sesuai dengan (Notoadmodjo, 2015), Kinerja adalah hasil dari usaha. seorang pekerja yang dapat dinilai dan dibandingkan dengan standar yang sudah ada. Kinerja mencakup proses mencapai hasil dan bagaimana hasil tersebut mencerminkan kinerja (Wibowo, 2012). Selanjutnya, kinerja didiskripsikan yaitu tingkat pencapaian hasil yang dicapai oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka secara kuantitas dan kualitas (Mangkunegara, 2015). Standar ini terdiri dari tiga komponen utama : tujuan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya, kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya. (Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., 2017:38)

Satu strategi untuk meningkatkan kinerja adalah menetapkan tujuan untuk setiap unit dalam perusahaan. Hal itu menunjukkan jalan dan mempengaruhi perilaku kerja yang diharapkan setiap pekerja dari perusahaan. Meskipun demikian, menetapkan tujuan saja tidak cukup karena Anda harus menilai apakah kinerja karyawan memenuhi harapan. Oleh karena itu, standar kinerja kuantitatif dan kualitatif sangat penting untuk setiap posisi manajemen sumber daya manusia. Evaluasi adalah komponen ketiga dari definisi kinerja. Tinjauan kinerja berkala memastikan bahwa karyawan tahu dan bertindak sesuai dengan tujuan mereka.

Dengan demikian, kinerja adalah hasil kuantitatif dan kualitatif dari kinerja seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar dan penilaian kerja dan di waktu yang ditetapkan. Dalam hal keterampilan, pengalaman, dan integritas, mereka juga harus bertindak sesuai dengan visi dan misi organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2015), unsur-unsur yang memengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor Kapasitas Kemampuan: terdiri dari kemampuan nyata pegawai, atau pengetahuan dan keterampilan, dan kemampuan potensial (IQ). Artinya, karyawan dengan rata-rata IQ antara 110 dan 120 dan memiliki pelatihan sehari-hari dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya dapat lebih cepat untuk mencapai hasil

yang diperkirakan. Karena itu, menempatkan karyawan harus sesuai dengan apa yang mereka bisa lakukan.

- b. Faktor Motivasi: Persepsi seorang karyawan tentang pekerjaannya adalah yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan organisasi (atau tujuan kerja mereka). Pola pikir adalah cara berpikir yang mendorong karyawan untuk melakukan upaya terbaik mereka di tempat kerja. Karyawan harus memiliki perspektif mental yang mencakup kesiapan mental, fisik, dan psikofisik terhadap tujuan dan situasi. Dengan kata lain, karyawan harus siap secara fisik dan mental untuk memahami tujuan dan sasaran terpenting dari pekerjaan mereka, serta dapat menggunakan dan merancang lingkungan kerja mereka.

Menurut Gibson dalam (Notoadmodjo, 2015) Tiga komponen utama mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

- a. Individu: pengetahuan mereka tentang pekerjaan mereka, pengalaman kerja sebelumnya, tingkat sosial ekonomi mereka, keturunan mereka, dan komponen demografis (umur, jenis kelamin, etnis, dll.)
- b. Faktor organisasi: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya, dan struktur
- c. Variabel psikologis: Persepsi seseorang tentang pekerjaan mereka, sikap kerja, motivasi, dan kepribadian.

Ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja (Prawirosentono, 2009) :

- a. Disiplin berarti kepatuhan dan ketaatan pada kontrak yang disusun oleh perusahaan dan pekerja serta sanksi untuk pelanggaran.
- b. Tanggung Jawab dan Wewenang : Pada lembaga yang baik, orang memiliki wewenang dan tanggung jawab, ada orang yang memiliki wewenang dan orang yang memiliki tanggung jawab. yang jelas, dan tidak ada orang yang melakukan pekerjaan yang sama untuk semua orang.
- c. Setiap anggota kelompok mengetahui hak dan kewajibannya.
- d. Inisiatif: Jika manajer menolak inisiatif tanpa memberikan alasan yang jelas dan mendukungnya, organisasi tidak akan bersemangat atau maju.
- e. Efektivitas dan Efisiensi: Suatu tindakan dianggap efektif jika mencapai tujuan tertentu dan diselesaikan sesuai anggaran.
- f. Biasanya, pengukuran kinerja karyawan didasarkan pada kepentingan organisasi, sehingga indikator penilaian sesuai dengan kepentingan organisasi.

Indikator diperlukan untuk menentukan seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Menurut (Priansa, 2014), ada sejumlah dimensi yang dapat digunakan untuk menentukan kualitas.:

- a. Volume jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja pada periode waktu yang ditentukan dan produktivitasnya.
- b. Kualitas pada pekerjaan (Quality of Work): Ketepatan, ketepatan, kerapian, dan kelengkapan dalam menyelesaikan tugas dalam suatu organisasi adalah kualitas kerja.
- c. Kemandirian (Dependability): Tingkat kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dan melakukannya sendiri dengan bantuan minimal dari individu lain. Independensi juga menunjukkan bahwa karyawan sangat berdedikasi.
- d. Inisiatif: Inisiatif berarti memiliki kemandirian, keluwesan berpikir, dan keinginan untuk bertanggung jawab atas apa yang dilakukannya.
- e. Kemampuan untuk Menyesuaikan untuk beradaptasi atau bereaksi terhadap perubahan situasi dan kebutuhan disebut kemampuan beradaptasi.
- f. Kerjasama Ketika kita berbicara tentang kerjasama, kita harus mempertimbangkan seberapa baik kita dapat bekerja sama dan bekerja sama dengan orang lain.

(Prawirosentono, 2009) Kinerja dapat dievaluasi atau diukur berdasarkan beberapa dimensi. Artinya,

- a. Efektifitas terjadi ketika tujuan kelompok tercapai dan kebutuhan dipenuhi.
- b. Tanggung jawab adalah komponen penting dari wewenang
- c. Disiplin: Disiplin berarti mematuhi peraturan hukum yang berlaku. Disiplin pegawai berarti bahwa pegawai mematuhi kontrak kerja dengan perusahaan mereka.
- d. Inisiatif terdiri dari gagasan kreatif dan inovatif yang relevan dengan tujuan organisasi. Menarik perhatian atasan dan perusahaan Anda harus menjadi hasilnya. Dengan kata lain, inisiatif karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dan mendorong kemajuan.

Sedangkan (Edison *et al.*, 2016) menguraikan aspek kinerja sebagai berikut: tidak hanya memenuhi waktu penyelesaian yang tepat waktu tidak hanya harus memenuhi tujuan, memenuhi standar, dan tepat waktu, tetapi juga memenuhi kualitas yang dihasilkan untuk mempertahankan loyalitas pelanggan. Waktu penyelesaian yang tepat waktu juga penting, jujur, dan dapat bertanggung jawab.

## Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses. mengajarkan karyawan baru keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih mengutamakan praktik daripada teori dengan cepat. Seperti yang disebutkan oleh Rivai (2009), Dalam pelatihan, instruktur, siswa, materi, prosedur, tujuan, dan lingkungan yang mendukung adalah semua komponen penting. Tidak ada metode pelatihan yang ideal karena setiap metode harus disesuaikan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Ada sejumlah elemen yang harus dipertimbangkan dan berdampak pada pelatihan: a) Efek biaya (efisiensi), b) bahan rencana yang diperlukan, c) dasar pembelajaran, d) ketepatan dan kompatibilitas fasilitas, e) kecakapan dan keinginan siswa, dan f) kemampuan dan keinginan pendidik.

Rivai (2009) untuk manfaat pelatihan :

- a) Manfaat bagi karyawan: Pelatihan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, kepemimpinan, dan pengembangan diri, serta membantu karyawan mencapai tujuan pribadi dan profesional. Pelatihan juga membantu mereka membuat keputusan terbaik, mengatasi masalah, mengatasi stres, dan menjadi lebih percaya diri di tempat kerja.
- b) Manfaat bagi satuan kerja: Pelatihan membantu mereka membuat pilihan yang paling tepat, mengatasi masalah, dan menjadi lebih bahagia di tempat kerja.

(Rivai, 2009) dimensi dan metrik pelatihan termasuk:

1. Bahan Pelatihan: Setelah mengidentifikasi Untuk menentukan kebutuhan pelatihan, langkah pertama adalah menentukan apa yang harus diberikan. Kelengkapan materi pelatihan merupakan indikatornya.
2. Metode Pelatihan: Ini akan menentukan metode presentasi terbaik berdasarkan materi pelatihan. Materi yang disampaikan menentukan pemahaman atau pemilihan metode pelatihan. Ini menunjukkan metode pelatihan yang tepat.
3. Pelatih (Instruktur): Untuk menerapkan keahlian tersebut kepada peserta pelatihan, pelatih harus mengandalkan kemampuan dan keahlian mereka sendiri. Keterampilan manajer pelatihan merupakan sarana untuk mengukurnya. indikatornya.
4. Peserta Pelatihan: Untuk mencapai tujuan program, peserta harus dipilih yang memang siap berlatih, yaitu karyawan yang sudah siap secara mental untuk mengikuti program. Untuk memastikan bahwa kegiatan pelatihan berjalan sesuai dengan

program, langkah ini harus terus dilakukan. Dua indikatornya adalah kemampuan peserta pelatihan dan dorongan peserta pelatihan.

5. Yang kedua adalah sarana pelatihan Fasilitas yang mendukung evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kekuatan, integritas, dan status program dan berfungsi sebagai umpan balik yang digunakan untuk menilai atau mencapai hasil yang tepat. Penyedia pelatihan, kondisi lingkungan, dan ketersediaan peralatan adalah indikatornya.

### **Kompensasi**

Berdasarkan (Handoko, 2014), kompensasi merupakan uang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas prestasi pada pekerjaan di tempat kerja. Pekerja yang menerima kompensasi yang sesuai akan ada lebih bahagia dan motivasi untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Menurut (Mondy, 2008), kompensasi adalah total uang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka. Ada dua jenis menurut Simamora (Priansa, 2014):

#### **a. Kompensasi finansial.**

- 1) Penghargaan langsung: terdiri dari (a) Penghargaan langsung dalam bentuk Basepay, yang mencakup gaji dan upah; (b) Penghargaan untuk kinerja, termasuk Meritpay; (c) Pemberian insentif, termasuk bonus, komisi, bagi hasil, pembagian saham, serta pembagian saham; dan (d) Penghargaan yang ditangguhkan, termasuk program untuk menghemat uang dan pensiun untuk membeli saham.
- 2) Pembayaran tidak termasuk secara langsung dari (a) layanan asuransi seperti asuransi kesehatan, jiwa, pensiun, dan tenaga kerja; (b) pembayaran untuk waktu yang tidak dihabiskan di tempat kerja, seperti liburan, hari raya, cuti jangka panjang, dan cuti karena hamil; dan (c) sarana, misalnya tempat parkir dan parkir mobil.

b. Penghargaan non-keuangan adalah lingkungan kerja yang nyaman (1) Pekerjaan: Tugas yang menarik, menantang, memiliki tanggung jawab, menerima pengakuan, dan memiliki rasa pencapaian.; (2) Tempat kerja: Kebijakan yang sehat, supervisi yang baik, keluarga yang menyenangkan, dan tempat kerja yang nyaman.

Notoadmodjo (2015:143) menyatakan bahwa pemberian kompensasi dimaksudkan untuk menghormati kinerja kerja, memastikan bahwa semuanya adil,

mempertahankan karyawan, mendapatkan karyawan yang baik, mengontrol biaya, dan mematuhi aturan. Berdasarkan uraian tersebut, jelas jika kompensasi yaitu uang yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan karena mereka melakukan pekerjaan dengan baik dan memenuhi kewajiban mereka. Penggantinya dapat berupa uang atau jenis kompensasi lainnya..

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diungkapkan oleh (Handoko, 2014) adalah:

- a. Permintaan dan suplai tenaga kerja: Kondisi pasar membuat gaji untuk beberapa pekerjaan lebih tinggi.
- b. Organisasi Pekerja: Organisasi pekerja dapat memengaruhi tingkat kompensasi.
- c. Produktivitas: Perusahaan ingin tetap kompetitif dengan membayar karyawan sesuai dengan hasil kerja mereka.
- d. Kesiapan untuk membayar: Perusahaan ingin memberikan kompensasi yang adil untuk pekerjaan yang dilakukan.
- e. Kemampuan untuk membayar: Kapasitas pembayaran bergantung pada seberapa kuat perusahaan.
- f. Kebijakan kompensasi: Kebijakan kompensasi berbeda untuk setiap organisasi.
- g. Kendala pemerintah: Peraturan pemerintah memengaruhi penetapan kompensasi organisasi.

Dalam proses kompensasi karyawan, setiap satuan kerja memiliki indikator yang berbeda-beda. Menurut Mondy (2008), ada tiga bagian dari program kompensasi. Yang pertama adalah kompensasi finansial kategori langsung, yang mencakup gaji, upah, komisi, dan bonus langsung. Yang kedua adalah kompensasi tidak langsung, juga disebut tunjangan, dan yang terakhir adalah kompensasi nonfinansial, yang mencakup kepuasan dari lingkungan kerja atau pekerjaan itu sendiri, kerja fisik dan psikologis, termasuk faktor psikologis dan fisik di tempat kerja.

Adapun indikator penelitian untuk variabel kompensasi yaitu (a) TPP, (b) Tukin, (c) Honorarium, (d) Jabatan, (e) SKP (Handoko, 2014)

### **Kepuasan Kerja**

Apakah seorang karyawan menikmati pekerjaannya atau tidak, disebut kepuasan kerja. (Handoko, 2014) mengatakan kebahagiaan kerja adalah kondisi emosi yang menarik atau tidak menarik yang menunjukkan pandangan seorang karyawan tentang

tempat kerja mereka. (Priansa, 2014) mengemukakan, kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan sikap yang dihasilkan dari interaksi karyawan dengan tempat kerja mereka. Seberapa dekat kenyataan dan harapan di tempat kerja dengan tingkat kepuasan karyawan ditentukan (Edison et al., 2016). Kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks dan mencakup banyak aspek, tetapi sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya dapat bersifat positif atau negatif.

Ivancevich et al. (Edison et al., 2016) menyebutkan Beberapa elemen kepuasan kerja meliputi: (a) gaji, jumlah pembayaran yang diterima, dan seberapa sesuai gaji dengan tugas; (b) pekerjaan itu sendiri, seberapa menarik itu dan seberapa banyak kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab; (c) kesempatan untuk maju dan kemajuan; dan (d) pengawasan, keahlian teknis, dan keterampilan interpersonal.

Faktor-faktor berikut dapat memengaruhi kepuasan kerja: (1) Upah yang layak karena membantu memenuhi kebutuhan individu, (2) Promosi yang adil meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, (3) Supervisi dengan standar yang jelas dan saran yang diberikan meningkatkan kepuasan kerja, dan (4) Kelompok kerja yang solid dan berkolaborasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang membantu memenuhi tugas dan meningkatkan produktivitas.

### **Kerangka Konseptual**

Gambar berikut menunjukkan model kerangka konseptual penelitian ini.:

Lihat Gambar 1 Model Kerangka Ide

Hipotesis Penelitian meliputi

- 1.H1 menunjukkan bahwa pelatihan memengaruhi kepuasan pegawai di wilayah Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo,
- 2.H2 menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi kepuasan kerja pegawai di wilayah Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo,
- 3.H3 menunjukkan bahwa pelatihan memengaruhi kinerja pegawai di wilayah Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo,
- 4.H4 menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja pegawai di wilayah Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.
- 5.H5 Kepuasan kerja berdampak besar pada kinerja karyawan di wilayah Kecamatan Jenangan Ponorogo,

6.H6 mengontrol dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai di wilayah Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo, dan

7.H7 mengontrol kompensasi terhadap kinerja karyawan di wilayah Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian kuantitatif ini digunakan. yaitu eksplanatori untuk memperluas pemahaman tentang bagaimana atau mengapa fenomena terjadi. Untuk mengetahui kekuatan korelasi antara variabel, pengukuran yang lebih sistematis dan analisis statistik digunakan (Kuncoro et al., 2023).

Penelitian ini akan menyelidiki kantor kecamatan, desa, dan desa di Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo. Definisi operasi variabel mencakup :

1. Kinerja karyawan adalah ukuran dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja mereka.
2. Dalam penelitian ini, indikator kinerja pegawai adalah tujuan, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas. Pelatihan adalah proses sistematis yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Materi pelatihan, teknik pelatihan, instruktur, peserta, dan fasilitas pelatihan adalah indikator pelatihan dalam penelitian ini.
3. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan atau kepuasan subjektif seseorang atas pekerjaannya.
4. Kompensasi adalah imbalan diberikan kepada pekerja sebagai imbalan pada prestasi mereka kerja mereka untuk organisasi. Kepuasan kerja dapat dilihat dalam gaji, pekerjaan tersebut, kesempatan pertumbuhan, pengawasan, teman kerja, lingkungan kerja, dan keamanan pekerjaan. TPP, tukin, honorarium, tunjangan jabatan, dan SKP adalah indikator kepuasan kerja.

Studi ini melibatkan staf di kantor kecamatan, desa, dan kelurahan di Kecamatan Jenangan, Kabupaten Ponorogo. Dalam penelitian ini, metode sampel non-probability digunakan, sehingga 50 orang yang menjawab, yang merupakan 26,6 persen dari populasi, diambil sebagai sampel. Studi Ini dilakukan melalui analisis deskriptif, regresi berganda, dan uji mediasi untuk menganalisis data.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan total lima puluh pekerja di Kecamatan Jenangan, Kabupaten Ponorogo, bersama dengan sampel lima puluh orang.

Lihat Tabel 1 Sebaran Responden sesuai dengan Jenis Kelamin

Tabel 1 menunjukkan bahwa hanya 16% dari responden laki-laki yang bekerja di Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo, dan 84% dari responden adalah pria.

Lihat Tabel 2 Sebaran Responden Menurut Usia

Menurut Tabel 2, usia utama responden adalah antara 41 dan 50 tahun; 32% adalah antara 51 dan 60 tahun; 20% adalah antara 31 dan 40 tahun; 20% adalah antara 21 dan 30 tahun; dan 12% tambahan. Usia utama responden adalah antara 41 dan 50 tahun.

Tabel 3 Sebaran Responden Sesuai Pendidikan

Sebagian besar orang yang bekerja di Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo adalah siswa sekolah menengah atas, menurut tingkat pendidikan mereka.

### Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### 1. Hasil Validitas

##### a. Pelatihan (X1)

Menurut hasil pemeriksaan validitas, lima belas pernyataan memiliki nilai penting seperti yang ditunjukkan di bawah 0,05. Oleh karena itu, setiap komponen proposisi yang menjelaskan variabel pelatihan diakui akurat dan bisa dipakai untuk alat penelitian.

Lihat Tabel 4 Hasil Validitas Pelatihan

##### b. Kompensasi (X2)

Lihat Tabel 5 Hasil Validitas untuk Variabel Kompensasi

Hasil validitas sebelumnya mendiskripsikan bahwa semua pernyataan yang menggambarkan variabel kompensasi adalah sah dan dapat digunakan dalam penelitian. Keenam item pernyataan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

##### c. Kepuasan kerja (Y1)

Lihat Tabel 6 Uji Kepuasan Kerja

Uji validitas sebelumnya menjelaskan yaitu setiap empat belas item pernyataan valid, memberikan penjelasan tentang variabel kepuasan kerja, dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

#### d. Kinerja (Y2)

Validitas terakhir menunjukkan yaitu dari delapan item pernyataan, masing-masing nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, setiap item pernyataan dianggap cukup untuk menjelaskan variable kinerja dan dapat diterapkan dalam penelitian.

Lihat Tabel 7 Pengujian Variabel Kinerja

## 2. Hasil Reliabilitas

Lihat Tabel 8 Hasil Reliabilitas

Pada hasil reliabilitas menggambarkan yaitu seluruh variabel menunjukkan keandalan dengan Hasil uji reliabilitas terakhir menunjukkan bahwa dari delapan item pernyataan, masing-masing mempunyai nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05, sehingga masing-masing dianggap cukup untuk menjelaskan variable kinerja dan dapat digunakan dalam penelitian ini yang menunjukkan konsistensi 81,9 persen; variabel kepuasan kerja nilai reliabilitas yaitu 0,915, yang menunjukkan konsistensi 91,5 persen; dan variabel kinerja memiliki nilai reliabilitas 0,867, yang menunjukkan konsistensi 86,7 persen selama pengukuran berulang. Semua hasil menunjukkan bahwa barang tersebut dapat diandalkan dan konsisten.

## Asumsi Klasik

### 1. Multikolinieritas

Lihat Tabel 9 Hasil Multi Kolinieritas

Hasil studi menunjukkan bahwa toleransi pelatihan, penghargaan, dan kepuasan kerja masing-masing nilai lebih dari 0,10, dan nilai VIF kurang dari 10. Akibatnya, bisa menarik kesimpulan yaitu uji multikolinearitas untuk regresi tidak berhasil.

### 2. Uji Korelasi Diri

Lihat Tabel 10 Uji Autokorelasi Menggunakan Uji Run

Karena hasil perhitungan dibantu oleh program SPSS menunjukkan nilai uji Run sebesar 0,067, yang lebih besar dari 0,05, model regresi tidak menunjukkan masalah autokorelasi.

### 3. Heteroskedastisitas

Lihat Tabel 11 Heteroskedastisitas

Tidak seperti hasil uji sebelumnya, semua variabel penelitian menunjukkan heteroskedastisitas, dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05.

#### 4. Uji Normalitas

Lihat Tabel 12 Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa situasi yang tidak signifikan adalah 0,601, yang menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima, dan data sisa memiliki distribusi normal dan signifikansi lebih besar dari 0,05.

#### **Pengujian Hipotesis**

##### **Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di wilayah kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.**

Lihat Tabel 13 Regresi Uji Hipotesis 1

Menurut Tabel XVI, Pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel pelatihan p-value (sig) 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu, Hipotesis 1 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.

##### **Dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Jenangan Ponorogo.**

Lihat Tabel 14 Regresi Uji Hipotesis 2

Menurut Tabel 17, kompensasi memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Nilai variabel kompensasi (sig) adalah  $0,000 < 0,05$ , Pelatihan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Ini berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mundakir, 2018) dan (Haryono & Ambarwati, 2016). Oleh karena itu, Hipotesis 2 yang menunjukkan jika kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.

##### **Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di wilayah Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.**

Tabel 15 Regresi Uji Hipotesis 3,4, Dan 5

Nilai p-value (sig) variabel pelatihan (0,036 lebih besar dari 0,05), berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa pelatihan dipengaruhi secara signifikan oleh kinerja karyawan (Irvan, 2018) dan (Mustofa, 2018). Hasilnya pelatihan

memang memengaruhi kinerja karyawan di Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.

### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di wilayah kecamatan**

#### **Jenangan Ponorogo**

Dampak kompensasi terhadap kinerja signifikan, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 15. Variabel kompensasi memiliki p (sig) 0,001, yang berarti 0,05. Ini sesuai dengan temuan penelitian menampilkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan (Komara & Nelliwati, 2014) dan (Abdillah & Wajdi, 2011). Hasil menggambarkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja karyawan di Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di wilayah Jenangan Ponorogo.**

Tabel 15 menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Nilai p (sig) variabel kepuasan kerja sebesar 0,032 < 0,05 menunjukkan hal ini. Ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, seperti (Mundakir, 2018) dan (Mutamainah, 2013), (Rahmadewi & Fauzan, 2013), (Komara & Nelliwati, 2014), dan Haryono & (Ambarwati, 2016). dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu, Hipotesis 5 benar karena kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Kecamatan Jenangan Ponorogo.

### **Dampak mediasi kepuasan kerja pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di wilayah kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.**

Lihat Tabel 16 Regresi Tahap Kedua Uji Hipotesis 6

Tabel 15 menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Nilai p (sig) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,032 < 0,05 menunjukkan hal ini. Ini sejalan dengan temuan bahwa prestasi karyawan dipengaruhi (Mundakir, 2018); (Mutamainah, 2013), (Rahmadewi & Fauzan, 2013), (Komara & Nelliwati, 2014) dan (Haryono & Ambarwati, 2016). Oleh karena itu, Hipotesis 5 benar karena kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Kecamatan Jenangan Ponorogo.

### **Pengaruh mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Satuan Kerja Wilayah Kecamatan Jenangan Ponorogo.**

Lihat Tabel 17 Regresi Tahap Kedua Uji Hipotesis 7

Dalam penelitian ini, probabilitas dua sisi, atau nilai uji dua sisi, digunakan pada level signifikansi  $= 0,05$ . Nilai probabilitas dua sisi adalah 0,001 di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa efek kompensasi terhadap produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan (Haryono & Ambarwati, 2016) dan (Mundakir, 2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi dampak iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yaitu kepuasan kerja mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.

### Uji F

Untuk menentukan harus melakukan pengujian akurasi model untuk mengetahui apakah setiap model cocok untuk memprediksi pengaruh variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen.

#### 1. Pengujian Model 1

Pengaruh pelatihan pada kepuasan kerja karyawan di kecamatan Jenangan Ponorogo diprediksi dengan menggunakan tujuan uji F. Dengan nilai F hitung 72.881 dan nilai  $p$   $0.000 < 0.05$ , model 1 dianggap tepat (sesuai) untuk menghitung pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 2. Pengujian Model 2

Tujuan uji F adalah model 2 yang digunakan untuk memprediksi pengaruh kompensasi sebagai tanggapan atas kepuasan kerja karyawan yang berada di kecamatan Jenangan Ponorogo. Nilai F hitung adalah 52.215 nilai  $p$  value  $0.000 < 0.05$ , menjelaskan bahwa model 2 tepat (sesuai) agar mengevaluasi dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 3. Pengujian Model 3

Tujuan uji F adalah untuk mengetahui apakah cocok dalam memperkirakan pengaruh pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di wilayah kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo. F hitung yaitu 29,436 dan  $p$  value  $0.000 < 0.05$  mendiskripsikan bahwa model 3 tepat (fit).

#### 4. Pengujian Model 4

Nilai F hitung sebesar 34.360 dan  $p$  value  $0.000 < 0.05$  menunjukkan bahwa model 4 tepat (sesuai) dalam menilai pengaruh kepuasan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di wilayah kecamatan Jenangan Ponorogo.

## 5. Pengujian Model 5

Tujuan uji F adalah untuk menguji model 5 untuk menentukan pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di wilayah kecamatan Jenangan Ponorogo. F hitung yaitu 40.502 dan p value  $0.000 < 0.05$  mendeskripsikan bahwa model 5 tepat (fit) dalam memperkirakan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di wilayah tersebut.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk setiap model yang diteliti dalam penelitian ini yaitu.:

1. Model 1 . Berdasarkan TABEL 16, nilai uji AdjustedR2 model 1 sebesar 0.157 dan besarnya AdjustedR2 sebesar 0,421 menunjukkan bahwa variabel pelatihan mampu memberikan pengaruh sebesar 42,1% terhadap variabel kepuasan kerja pegawai di wilayah kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo, dengan faktor lain di luar model menyumbang 57,9%.
2. Model 2 . Menurut TABEL 17, nilai uji AdjustedR2 model 2 adalah 0,178 dan besaran AdjustedR2 adalah 0,341, yang menunjukkan bahwa Variabel kompensasi mampu memberikan kontribusi sebesar 34,1% terhadap variabel kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo, sementara faktor luar model memberikan kontribusi sebesar 65,9%.
3. Model 3, Tabel 18 menunjukkan bahwa nilai uji AdjustedR2 model 3 adalah 0,463. Ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai di wilayah kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja, dan 53,7% dipengaruhi oleh variabel di luar model.
4. Model 4, Menurut Tabel 19, nilai Uji AdjustedR2 model 4 adalah 0,506 dengan besaran AdjustedR2 0,403. Ini mengganbarkan bahwa variabel Kepuasan kerja dan pelatihan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai di wilayah kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo sebesar 40,3%, dengan faktor lain di luar model menyumbang 59,7%.
5. Model 5, Tabel 20 menunjukkan bahwa nilai uji AdjustedR2 model 5 adalah 0,444 dan besaran AdjustedR2 adalah 0,444. Ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai di wilayah kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo sebesar 44,4 persen

dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan kompensasi, dengan 55,6% dari total variabel berasal dari komponen luar model.

### **Implikasi Kebijakan**

Pada penelitian ini menciptakan dan menggambarkan dampak pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Teori manajemen SDM terkait dengan pola-pola ini. Hasilnya, pengembangan model integratif dengan analisis jalur memberikan dasar teori tentang bagaimana kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator terhadap pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di wilayah kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo. Beberapa teori dan temuan penelitian telah divalidasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di wilayah kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo, kepuasan kerja harus diprioritaskan. Ini karena faktor ini dapat berfungsi sebagai mediator antara dua variabel penting, yaitu kompensasi dan pelatihan.

### **KESIMPULAN**

1. Pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan di wilayah kecamatan Jenangan Ponorogo.
2. Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan di wilayah kecamatan Jenangan Ponorogo.
3. Kepuasan kerja mengimbangi pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di wilayah kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.

### **Saran**

1. Bagi satuan Kerja di wilayah kecamatan Jenangan.

Agar karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka, unit kerja di wilayah kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo harus menyediakan pelatihan yang memenuhi persyaratan karyawan dan mempekerjakan pelatih yang memahami materi pelatihan. Ini menunjukkan bahwa elemen-elemen ini memiliki kemampuan untuk mengontrol pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja. Khususnya untuk kompensasi yang berkontribusi pada kinerja pegawai, Satuan Kerja di wilayah kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo harus mempertimbangkan cara memberikan kompensasi yang adil dengan mempertimbangkan bidang pekerjaan dan pencapaian tujuan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

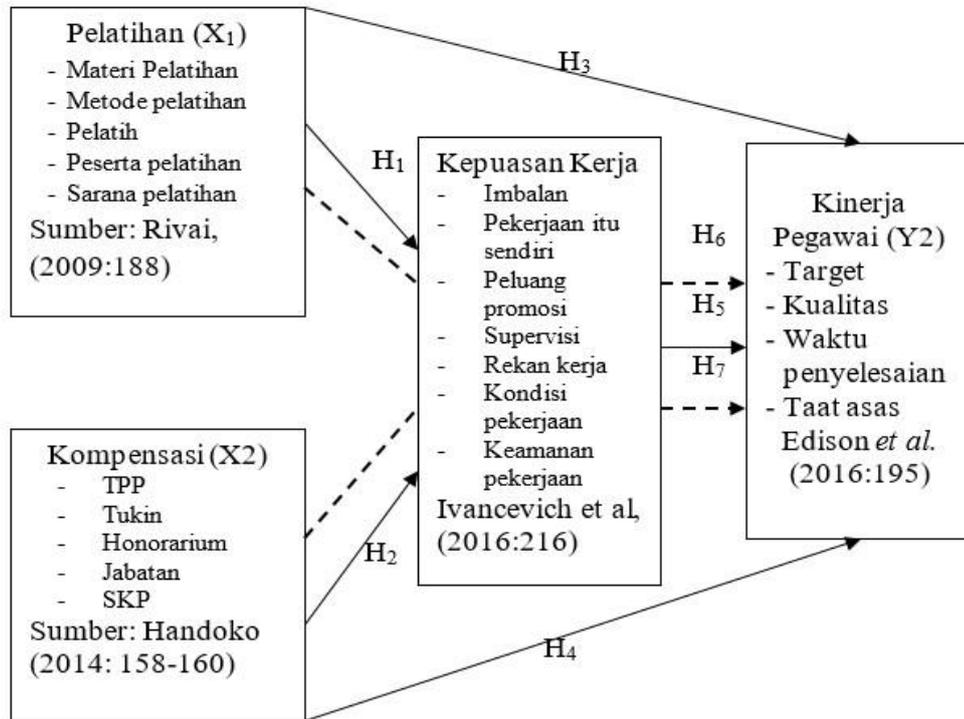
Untuk melanjutkan penelitian tentang subjek yang sama, ukuran sampel harus ditingkatkan untuk variabel yang belum diteliti, menambahkan atau mengubah variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, dan menggunakan kombinasi teknik pengumpulan data yang sangat rinci. metode wawancara yang digunakan untuk mengetahui lebih banyak tentang kondisi kerja nyata karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A. C., & Wajdi, F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 12,(1), 1-11
- Dessler, Gary, (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Cetakan Kedua puluh Satu. Yogyakarta : BPFE
- Haryono, S. & Ambarwati. Y. I (2016) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (Ksk) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2). 1-17.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Irvan, A. (2018). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Grand Inna Malioboro. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta: <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/6278/skripsi%20final%20alhamdulillah.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Komara, A. T., & Nelliwati, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 73-85.
- Lusiana, I., Shanti, K., dan Faula, A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) (Studi Kasus di Divisi Produksi PT. XYZ). *Jurnal Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*, 3(1): 1-8.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Ceta a. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Kedua Edisi Kesepuluh Alih Bahasa : Bayu Airlangga, M.M. Jakarta: Erlangga
- Mutmainah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. *Jurnal Graduasi*, 29: 1-20.
- Mundakir, Zainuri(2018) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,

- Business Management Analysis Journal 2(BMAJ)* Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018, 37-48
- Mustofa, K.K., (2018) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta) Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta  
<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/9494/SKRIPSI%20Khoirunnisa%20Kusumaningrum%20Mustofa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Prawirosentono, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Prasetyo. A. & Triastity, R., (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia (Journal of Human Resources Management)* 11,(1) (2017) 64-79.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Rahmadewi, S., & Fauzan, R. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak). *Jurnal Eksos*, IX, No. 3. 135-152
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora. H., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama, Alfabeta, Jakarta.
- Suhanto, Edi. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Internasional Indonesia. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Supatmi, M. E., Umar, N., dan Hamidah, N. U. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7 (1):25-37.
- Sari, Ike Arlyta dan Zaili Rusli. 2014. Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Efektivitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pembangunan, Volume 2, Nomor 2, Maret 2014, hlm. 115-226*.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>.

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1 Model Kerangka Konseptual

Tabel 1 Distribusi sesuai Kelompok Kelamin

No.	Kelompok Jenis Kelamin	Jumlah	(%)
1.	Pria	42 8	84
2.	Perempuan		16
	Jumlah	50	100

Sumber data : Data diolah

Tabel 2 Distribusi sesuai Usia

No	Usia	Total (Orang)	%
1.	21 – 30	6	12
2.	31 – 40	10	20
3.	41 – 50	18	36
4.	51 – 60	16	32
	Jumlah	50	100

Sumber : Data primer

Tabel 3 Data jumlah pendidikan

No	Pendidikan	Total (Orang)	Prosentase (%)
1.	SMA SARJANA	31	62
2.		19	38
	Jumlah	50	100

Sumber: Data primer

Tabel 4 Validitas Variabel Pelatihan

Pernyataan	Sig.	Keterangan
X1_1	0,007	
X1_2	0,024	
X1_3	0,000	

X1_4	0,004	
X1_5	0,039	
X1_6	0,014	
X1_7	0,000	
X1_8	0,013	Valid
X1_9	0,003	
X1_10	0,037	
X1_11	0,004	
X1_12	0,017	
X1_13	0,014	

Sumber : Data yang Diolah, 2024

Tabel 5 Validitas Kompensasi

Pernyataan	Sig.	Ket
X2_1	0,000	
X2_2	0,000	
X2_3	0,005	Valid
X2_4	0,038	
X2_5	0,000	
X2_6	0,034	

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 6 Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	Sig.	Keterangan
Z1	0,000	
Z2	0,030	
Z3	0,661	
Z4	0,475	
Z5	0,609	
Z6	0,398	
Z7	0,304	
Z8	0,403	Valid
Z9	0,503	
Z10	0,621	
Z11	0,280	
Z12	0,283	
Z13	0,313	
Z14	0,475	

Sumber : Data Primer yang telah Diolah, 2024.

Tabel 7 Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Sig.	Keterangan
y1	0,046	
y2	0,002	
y3	0,023	
y4	0,004	
y5	0,004	Valid
y6	0,042	
y7	0,009	
y8	0,008	

Sumber : Data Diolah, 2024.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,920	0,60	Reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,819	0,60	Reliabel

Kepuasan kerja (Y1)	0,915	0,60	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,867	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024.

Tabel 9 Hasil Uji Multi Kolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
	Pelatihan(X <sub>1</sub> )	.893	
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	.960	1.042	
Kepuasan kerja (Y1)	.921	1.085	

Sumber : Data Diolah, 2024.

Tabel 10 Uji Autokorelasi Menggunakan Uji Run

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.959	11.592		2.671	.010
	X1_total	-	.174		-1.439	.157
	X2_total	.250		-.179		
	Y1_total	1.087	.232	.563	4.682	.000
		.441	.235	.230	1.875	.067

Sumber : Data Diolah,2024

Tabel 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig	Keterangan
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	-1.439	.157	Tidak adaheteroskedastisitas
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	4.682	.000	Tidak ada heteroskedastisitas
Kepuasan kerja (Y1)	1.875	.067	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2024.

Tabel 12 Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov

Unstrandardized Residual	
N	100
Norma Parameter	Mean
	Std Deviation
	2.19375839
Most Extrem	Absolute
Differences	Positive
	Negative
	.078
	.078
	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z	.765
Asymp. Sig (2- tailed)	.601

Sumber : Data Diolah, 2024.

Tabel 13 Regresi Hipotesis 1

Model	Un standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.821	6.377		3.579	0,001
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	.197	.104	.271	1.898	0,064
Adj. R <sup>2</sup>	0,39				
F	2.004				
Sig	0.146				

Sumber : Data diolah, 2024.

Tabel 14 Regresi Hipotesis 2

Model	Un standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.821	6.377		3.579	0,001
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0.036	.144	.360	0.804	0,804
Adj. R <sup>2</sup>	0.079				
F	2.204				
Sig	0.146				

Sumber : Data diolah, 2024.

Tabel 15 Regresi pada Hipotesis 3,4, Dan 5

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.959	11.592		2.671	.010
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	-.250	.174	-.179	-1.439	.157
Kompensasi(X <sub>2</sub> )	1.087	.232	.563	4.682	.000
Kepuasan Kerja(Y1)	.441	.235	.230	1.875	.067
Adj. R <sup>2</sup>	0.362				
F	8.705				
Sig	0.000				

Sumber : Data diolah, 2024.

Tabel 16 Regresi Tahap Kedua Hipotesis 6

Model	Un standardized Coefficients		Standardi zed Coefficient s	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.959	11.592		2.671	.010
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	-.250	.174	-.179	-1.439	.157
Kepuasan Kerja(Y1)	.441	.235	.230	1.875	.067
Adj. R <sup>2</sup>	0.362				
F	8.705				
Sig	0.000				

Sumber : Data diolah, 2024.

Tabel 17 Regresi Tahap Kedua Hipotesis 7

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	9.283	2.592		3.581	.001
Kompensasi(X <sub>2</sub> )	.386	.078	.445	4.954	.000
Kepuasan Kerja(Y1)	.185	.052	.317	3.531	.001
<i>Adj. R<sup>2</sup></i>					0.444
<i>F</i>					40.502
<i>Sig</i>					0.000

---