PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA RSUD R.A.A TJOKRONEGORO DI PURWOREJO JAWA TENGAH

Disusun Oleh:

Nama	: Dhiyaa Budi Utami
Nomor Mahasiswa	: 20311362
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2024

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA RSUD R.A.A TJOKRONEGORO DI PURWOREJO JAWA TENGAH

Skripsi

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana starta-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Ditulis Oleh:

Nama Peneliti	: Dhiyaa Budi Utami
Nomor Induk Mahasiswa	: 20311362
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dhiyaa Budi Utami
NIM : 20311362
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa judul skripsi ***"Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel intervening pada RSUD R.A.A Tjokronegoro Di Purworejo Jawa Tengah"*** disususn tanpa tindakan plagiarisme dan terdapat karya orang lain kecuali yang secara tertulis diacu sebagai referensi dalam penelitian ini sesuai peraturan yang berlaku di Universita Islam Indonesia. Dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 17 Mei 2024
Yang menyatakan,

Dhiyaa Budi Utami

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *intervening* pada RSUD R.A.A Tjokronegoro Di Purworejo Jawa Tengah

Oleh:

Nama	: Dhiyaa Budi Utami
Nomor Mahasiswa	: 20311362
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 24 Februari 2024

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



(Dr. Dra.Trias Setiawati, M.Si.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RSUD R.A.A TJOKRONEGORO DI PURWOREJO JAWA TENGAH

Disusun oleh: Dhiyaa Budi Utami

Nomor Mahasiswa: 20311362

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus pada hari, tanggal: Senin, 01 Juli 2024

Penguji/Pembimbing TA: Trias Setiawati, Dra., M.Si., Dr.

Penguji : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RSUD R.A.A TJOKRONEGORO DI PURWOREJO JAWA TENGAH

Dhiyaa Budi Utami

Universitas Islam Indonesia

20311362@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja perawat di RSUD R.A.A Tjokronegoro, Purworejo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini berjumlah 114 orang, dan jumlah kuesioner yang kembali adalah 100, sehingga metode sensus digunakan dalam pengambilan sampel. Analisis data dilakukan menggunakan uji t, uji F, analisis regresi linear sederhana dan berganda, serta analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kompensasi juga memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu, pelatihan dan kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Namun, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Pelatihan*

THE INFLUENCE OF TRAINING AND COMPENSATION ON NURSE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT RSUD R.A.A. TJOKRONEGORO HOSPITAL IN PURWOREJO, CENTRAL JAVA

Dhiyaa Budi Utami

Universitas Islam Indonesia

20311362@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the mediating effect of job satisfaction on the relationship between training and compensation towards the performance of nurses at RSUD R.A.A Tjokronegoro, Purworejo. The research method used is quantitative, collecting data through questionnaire distribution. The study population consisted of 114 individuals, with 100 questionnaires returned, thus using a census method for sampling. Data analysis was conducted using t-test, F-test, simple and multiple linear regression analysis, as well as path analysis. The research findings indicate that training has a positive and significant influence on nurse performance. Compensation also shows a positive influence but is not significant on nurse performance. Additionally, both training and compensation have been found to positively and significantly influence job satisfaction, and job satisfaction positively and significantly influences nurse performance. However, job satisfaction does not mediate the relationship between training and compensation on nurse performance.

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction, Training*

TURNITIN

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL TES KEMIRIPAN

No.: 620/Ka.Div/10/Div.PP/V/2024

Bismillaahirrahmaanirrahiim.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	:	**Dhiyaa Budi Utami**
Nomor Mahasiswa	:	**20311362**
Dosen Pembimbing	:	**Dr. Dra.Trias Setiawati, M.Si.**
Program Studi	:	**Manajemen**
Judul Karya Ilmiah	:	**Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada RSUD R.A.A Tjokronegoro di Purworejo Jawa Tengah.**
Nomor Hp	:	**08122876393**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses tes kemiripan (*similarity test*) menggunakan **Turnitin** dengan hasil **16% (enam belas persen)** sesuai aturan batas minimal dinyatakan lolos yang diberlakukan di Universitas Islam Indonesia yaitu sebesar 20% (dua puluh persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Yogyakarta, 16 Mei 2024

Kepala Divisi Pengelolaan Pengetahuan,

Suwardi, S.IP., M.IP

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dab syukur kita haturkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk, rahmat, dan hidayah-Nya kepada kita. Tak lupa, kita juga mengirimkan shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, pemimpin umat islam yang telah membawa kita dari zaman kegelapan jahiliyah menuju zaman yang penuh cahaya islam dan ilmu pengetahuan. Dalam penulisan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang menghadang. Namun dengan izin Allah, penulis berhasil menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *intervening* pada RSUD R.A.A Tjokronegoro Di Purworejo Jawa Tengah.**

Dalam proses penyusunsn karya ilmiah ini, penulis menghadapi tantangan dan perjuangan yang tidak terhindarkan. Penulis mengakui bahwa kemajuan dalam pennyusunan karya ini tidak terlepas dari usaha, doa, kepercayaan kepada Allah, dukungan, serta bantuan dan arahan yang sangat berharga dari berbagai pihak. Oleh karana itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tulus kepada semua yang telah memberikan kontribusi besar dalam kesuksesan penyelesaian karya ini kepada:

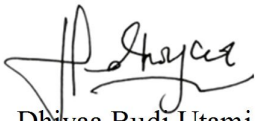
1. **Allah SWT** atas limpahan rahmat, karunia, hidayah-Nya kepada penulis hingga saat ini.
2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi contoh tauladan bagi seluruh umat dalam kehidupan shari-hari sampai akhir nanti.

3. **Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., Sc., Ph.D.,** selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
4. **Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia**.**
5. **Bapak Arif Hartono, SE., MHRM., Ph.D.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. **Bapah Abdur Rafik, SE.** M.Sc. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
7. **Ibu Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si.,** selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, arahan, bantuan, motivasi, dan dorongan kepada penulis selama proses penelitian dan penulisan laporan penelitian.
8. Kedua orang tua tercinta Bapak **Sujito** dan **Ibu Sri Yuni Wulandari** yang selalu memberikan do'a perhatian serta dukungan baik moral maupun financial. Terima kasih selalu ada buat Dhiyaa semoga Allah mempersatukan kembali sekeluarga kelak di Surga-Nya.
9. Kedua kakak tercinta, **Tofik Hidayat** dan **Zuhriyaa Faatin** yang yang selalu menghibur dan memberikan semangat ketika mengerjakan penelitian
10. Bapak **Supriyadi** selaku Diklat RSUD RAA Tjokronegoro yang telah membantu dalam proses penelitian.
11. Bapak/Ibu **Karyawan RSUD RAA Tjokronegoro** khususnya di bagian perawat yang senantiasa memberikan kesempatan untuk mejadi objek penelitian.

12. Sahabat yang selalu memehami penulis, **Diana Pratiwi Faizah** dan **Salsabila Nur Ariani**. Terimakasih telah menemani hari-hari penulis selama masa perkuliahan dan menjadi wadah untuk saling memberikan keluh kesah, cacian, dan makian. Ucapan terimakasih juga kepada kepada Salma, Nur, Baiq, Syifa, Kiki, dan Amalya selaku teman-teman seperjuangan penulis dalam bidang SDM, yang sudah berbagi cerita, canda dan tawa.
13. **Teman-teman Manajemen 2020** Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu memberikan limpahan rahmat, karunia-Nya dan balasan yang lebih baik atas kebaikan dari semua pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam membantu penulis menyusun laporan penelitian ini.

Yogyakarta, 17 April 2024



Dhiyaa Budi Utami
20311362

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iii**
ABSTRAK ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvii**
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian 7
1.3. Tujuan Penelitian 8
1.4. Manfaat Penelitian 9
BAB II KAJIAN PUSTAKA **11**
2.1 Landasan Teori 11
2.2 Penelitian Terdahulu 41
2.3 Pengembangan Hipotesis 110
2.4 Kerangka Pikir 117
2.5 Hipotesis Penelitian 119
BAB III METODE PENELITIAN **121**
3.1 Pendekatan Penelitian 121
3.2 Lokasi Penelitian 121
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian 123
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Variabel 124
3.5 Populasi dan Sampel 132
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data 133
3.7 Uji Instrumen Penelitian 136
3.8 Metode Analisis Data 137

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 144
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 144
4.2 Analisis Deskriptif 149
4.3 Uji Asumsi Klasik 185
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda 189
4.5 Uji Hipotesis 195
4.6 Pembahasan 215
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 259
5.1 Kesimpulan 259
5.2 Saran 259
5.3 Keterbatasan Penelitian 262
DAFTAR PUSTAKA 263
LAMPIRAN 272

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian 119
Gambar 3.1 Struktur Organisasi 123
Gambar 3.2 Uji Sobel 143
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 150
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 153
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 155
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan 157
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 159
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan 161
Gambar 4.7 Rekapitulasi Karakteristik Responden dengan Frekuensi dan Persentase Tertinggi..... 163
Gambar 4.8 Frekuensi Kategori Jawaban Pelatihan 169
Gambar 4.9 Frekuensi Kategori Jawaban Kompensasi 174
Gambar 4.10 Frekuensi Kategori Jawaban Kinerja Karyawan 178
Gambar 4.11 Frekuensi Kategori Jawaban Kepuasan Kerja..... 183
Gambar 4.12 Rekapitulasi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden..... 185
Gambar 4. 14 Analisis Jalur Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) 210

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan..... 47
Tabel 2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan 56
Tabel 2.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasaan Kerja 65
Tabel 2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja 73
Tabel 2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 80
Tabel 2.6 Review Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja 87
Tabel 2.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja..... 93
Tabel 2.8 Karakteristik Responden..... 98
Tabel 2.9 Teori Rujukan Penelitian Terdahulu Pelatihan (X1)..... 99
Tabel 2.10 Teori Rujukan Penelitian Terdahulu Kompensasi (X2) 101
Tabel 2.11 Teori Rujukan Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan (Y)..... 103
Tabel 2.12 Teori Rujukan Penelitian Terdahulu Kepuasan Kerja (Z)..... 107
Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel 144
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1) 145
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)..... 146
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 147
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z) 148
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas 149
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 150
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 152
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 154
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan..... 156
Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 158
Tabel 4.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan..... 160
Tabel 4.13 Rekapitulasi Karakteristik Responden dengan Frekuensi dan Persentase Tertinggi..... 162
Tabel 4.14 Kategori berdasarkan Interval..... 164

Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan 165
Tabel 4.16 Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Pelatihan 168
Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi 170
Tabel 4.18 Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Kompensasi 173
Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan 175
Tabel 4.20 Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Kinerja Karyawan 178
Tabel 4.22 Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Kepuasan Kerja 183
Tabel 4.23 Rekapitulasi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden 184
Tabel 4.24 Hasil Uji Heteroskedastisitas 186
Tabel 4.25 Hasil Uji Multikolinearitas 187
Tabel 4.26 Hasil Uji Normalitas 188
Tabel 4.27 Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik 188
Tabel 4.28 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 1 189
Tabel 4.29 Koefisien Determinasi Berganda terhadap Kinerja Karyawan 191
Tabel 4.30 Hasil Uji Regresi Linear Bergnda II 191
Tabel 4.31 Koefisien Determinasi Berganda terhadap Kepuasan Kerja 193
Tabel 4.32 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana 194
Tabel 4.33 Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 195
Tabel 4.34 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 1 196
Tabel 4.35 Hasil Regresi Linear Berganda II 198
Tabel 4.36 Hasil Regresi Linear Sederhana 200
Tabel 4.37 Hasil Regresi X1 terhadap Z 202
Tabel 4.38 Hasil Regresi X1 dan Z terhadap Y 202
Tabel 4.39 Model Summary 1 204
Tabel 4.40 Model Summary 2 205
Tabel 4.41 Hasil Regresi X_2 terhadap Z 208
Tabel 4.42 Hasil Regresi X2 dan Z terhadap Y 208
Tabel 4.43 Model Summary 1 211
Tabel 4.44 Model Summary 2 212

Tabel 4.45 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis 214

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesooner Penelitian 273
Lampiran 2. Tabulasi Data Mentah 279
Lampiran 3. Uji Validitas 287
Lampiran 4. Uji Reliabilitas 291
Lampiran 5. Analisis Deskriptif 292
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik 295
Lampiran 7. Hasil Uji Regresi 296
Lampiran 8. Surat Keterangan Penelitian 301
Lampiran 9. Foto RSUD R.A.A Tjokronegoro 302
Lampiran 10. Biodata Peneliti 303

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan ukuran kemajuan perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2006) kinerja merujuk pada sejauh mana mereka dapat memberikan kontribusi pada organisasi. Menurut Robbins (2012) kinerja merupakan sesuatu yang dihasilkan atau dicapai oleh karyawan dalam kinerjanya yang sesuai dengan kriteria pekerjaan dan berlaku untuk satu pekerjaan. Adapun menurut Bernardin dan Russell (1993) bahwa kinerja merupakan cara untuk mencatat hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu tugas atau aktivitas pekerjaan pada periode waktu tertentu. Selain itu, menurut Robbins (1996) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil nyata secara terbuka yang diperhatikan kepada semua pihak sebagai prestasi yang dicapai dalam memenuhi standar perusahaan. Dari beberapa pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan Kinerja karyawan adalah hasil dari aktivitas kerja yang mencakup kontribusi, pencapaian, dan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan yang meliputi pencapaian yang nyata dan dapat diamati oleh semua pihak sebagai penilaian atas prestasi karyawan dalam memberikan kontribusi kepada organisasi.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Snell & Bohlander (2010) pelatihan mencakup semua upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memfasilitasi proses pembelajaran bagi karyawannya.

Menurut Mathis & Jackson (2012) pelatihan adalah proses seseorang untuk memiliki kemampuan agar dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Sementara Menurut Mangkunegara (2013), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan proses yang terorganisir dan sistematis di mana pegawai non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Sedangkan menurut Noe (2009) pelatihan merupakan upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan tentang kompetensi yang terkait dengan pekerjaan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan, pelatihan merupakan serangkaian upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan nsehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Dessler (2013) kompensasi mengacu pada pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Menurut Kempton (1995) kompensasi yang efektif yang mampu menciptakan rasa keadilan bagi seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Simamora (2006) kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Selanjutnya, Hasibuan (2013) mendefinisikan kompensasi

mendefinisikan kompensasi dengan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas apa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan definisi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan, baik berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi standar perusahaan. Sementara menurut Robbins (1996) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Selain itu, Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan pencapaian hasil yang diterima dengan baik ketika seseorang berhasil menyelesaikan pekerjaannya melibatkan sikap umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya.

Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut di temukan dalam penelitian terdahulu oleh Yiman *et al.,* (2022), Niati *et al.,* (2021), Kruppu *et al.,* (2021), Persada *et al.,* (2023), *Sibrani et al.,* (2023), Putri *et*

al., (2022), Ruhiyat *et al.,* (2022), yang menjelaskan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian dari Guterres *et al.,* (2020) dan Iham *et al.,* (2020) yang menghasilkan pengaruh negatif yang terjadi dari pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan organisasional memiliki pengaruh yang positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini ingin membuktikan apakah pelatihan memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut di temukan dalam delapan penelitian terdahulu oleh Sidabutar *et al*., (2020), Sulaeman *et al.,* (2012), Herawati *et al., (*2021), Syahidin *et al.,* (2022), Fauzan *et al.,* (2022), Dinata *et al.,* (2022), dan Elisa *et al.,* (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian dari Pristiawati *et al.,* (2021) memiliki hasil pengaruh negatif yang terjadi dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian sebelumnya diambil kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini ingin Zmembuktikan apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ada delapan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Archia & Rozak (2022), Resnadita *et al.,* (2020), Muhammad *et al.,* (2020), Efendi *et al.,* (2021), Susilo *et al.,*

(2023), Cik *et al.,* (2021), dan Mulyadi *et al.,* (2020) yang menjelaskan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. sementara hasil penelitian dari Amar *et al.,* (2021) berpengaruh negatif yang terjadi dari pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini ingin membuktikan apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini ada pada tujuah penelitian terdahulu oleh Baqi & Indradewa (2021), Prayekti *et al.,* (2012), Tirto Waluyo *et al.,* (2022), Alexander *et al.,* (2020), Idris *et al.,* (2020) menjelaskan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Berbeda dari penelitian dari Christianto *et al.,* (2021) dan Pratama *et al.,* (2021) yang menghasilkan pengaruh negatif dari pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dari beberapa penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian ini ingin membuktikan apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat enam penelitian terdahulu oleh Nurhasanah *et al.*, (2022), Marbun & Jufrizen (2022), Idris *et al.,* (2022), January *et al.,* (2020), dan Ngwenya & Pelser

(2020) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Berbeda dari Siagian *et al.,* (2022) yang menyatakan pengaruh negatif dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian sebelumnya disimpulkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini ingin membuktikan apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terdapat pada lima penelitian terdahulu oleh Idris *et al.,* (2022), Nurani *et al.,* (2020), Emil salim *et al.,* (2022), dan Rachmanda *et al.,* (2022) yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berbeda penelitian dari Prasetya *et al.,* (2020) memiliki hasil negatif dari pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dari penelitian sebelumnya kesimpulanya pelatihan berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini ingin membuktikan apakah pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Ini ditunjukkan dari lima penelitian dari Januarty *et al.* (2020), Kumalasari *et al., (*2022), Syahputra *et al.* (2022), dan Gatot *et al.,* (2021). Penelitian tersebut memiliki hasil pengaruh yang positif dari hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan

kerja. Berbeda halnya penelitian dari Rosalia *et al.,* (2020) yang menunjukkan adanya hubungan negatif dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Dari hasil temuan tersebut peneliti ingin mengkonfirmasi apakah pelatihan dan kompensasi dapat memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini nantinya akan ditujukan kepada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro yang merupakan instalasi bergerak di bidang kesehatan di Kabupaten Purworejo yang mulai digagas pendiriannya pada tahun 2015 oleh Bupati Purworejo dan memiliki jumlah keseluruhan perawat sebanyak 114 orang. Penelitian ini untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian "apakah adanya hubungan dari pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat yang bekerja di RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo".

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
7. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Untuk menguji dan menganalisis apakah pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Diharapkan adanya pengetahuan yang diberikan tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada perusahaan yang diteliti.

2. Bagi Penulis

   Melalui riset ini, penulis bertujuan untuk mengasah kemampuan dalam menyusun karya ilmiah. Selain itu, riset ini juga diharapkan dapat meningkatkan keterampilan peneliti dalam menganalisis dan menyelesaikan masalah terkait penelitian, serta memperoleh wawasan baru selama pelaksanaannya.

3. Bagi Pihak lain

Diharapkan hasil riset ini dapat dimanfaatkan oleh peneliti berikutnya sebagai acuan, sumber informasi tambahan, serta bahan pertimbangan dalam mengembangkan penelitian serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM merupakan elemen penting yang harus dimiliki oleh organisasi untuk menjalankan operasional perusahaan dengan efektif guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan memiliki kualitas yang unggul pada sumber daya manusia, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Pandangan Dessler (2015) MSDM merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan kompensasi karyawan, memperhatikan masalah hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan hal-hal yang dihubungkan dengan keadilan. Menurut Mathis & Jackson (2001) manajemen SDM berkaitan dengan pengelolaan sistem formal dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk menilai efektivitas dan efisiensi melalui bakat untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu menurut Snell dan Bohlander (2010) dalam teorinya menjelaskan manajemen SDM suatu disiplin ilmu yang mempelajari cara memberdayakan karyawan dalam perusahaan yang meliputi perencanaan kerja, kelompok kerja, pengembangan individu yang berpotensi, identifikasi pendekatan yang meningkatkan kinerja, dan memberikan imbalan sebagai pengakuan dari kontribusi karyawan aras kerja mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan atau strategi yang digunakan untuk mengelola manusia sebagai sumberdaya yang memiliki keterampilan yang diperlukan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Diperlukan usaha yang melibatkan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola karyawan guna mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Menurut Dessler (2013) fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 2 yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

    a. Perencanaan
    Perusahaan membuat perencanaan kepada karyawannya Dengan cara yang efektif dan efisien, untuk memenuhi keperluan guna mencapai tujuan perusahaan.
    b. Pengorganisasian
    kegiatan pengelolaan karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
    c. Penempatan
    Menentukan seseorang yang sesuai dengan posisi tertentu, perekrutan karyawan, seleksi tenaga kerja, penetapan standar kinerja, penentuan kompensasi, evaluasi kinerja, penyedian konseling kepada karyawan, dan penyelenggaraan program pelatihan dan pembangunan.
    d. Kepemimpinan
    Bertanggung jawab memandu anggota tim agar dapat menyelesaikan tugas dengan efisien, menjaga semangat kerja, dan memberikan motivasi kepada bawahan.
    e. Mengontrol

Menetapkan standar seperti target penjualan, standar kualitas, atau tingkat produksi dengan melakukan pengecekan untuk menilai sejauh mana kinerja sesuai dengan standar perusahaan.

2. Fungsi Operasional
   a. Pengadaan
      Melibatkan tahapan pemilihan, penempatan, dan orientasi karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
   b. Pengembangan
      Terlibat dalam meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan
   c. Kompensasi
      Melibatkan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah melebihi standar perusahaan dalam menjalankan tugasnya.
   d. Integrasi
      Mencakup upaya untuk menyelaraskan kepentingan organisasi sesuai dengan kebutuan individu aetiap karyawan, sehingga dapat menghasilkan manfaat bagi perusahaan baik memenuhi kebutuhan internal dan eksternal pada karyawan.

Menurut Amstrong (1998) pendekatan yang komprehensif dan terpadu terkait pekerjaan dan pengembangan manusia memiliki fungsi-fungsi, yaitu:

1. Pemilihan dan Rekrutmen *(Recruitment and selection)*
2. Pengenalan *(Orientation)*
3. Pelatihan *(Training)*
4. Penilaian *(Appraisal)*
5. Fleksibilitas Keterampilan *(Skills Flexibility)*
6. Keberagaman Pekerjaan *(Variation of Work)*
7. Tanggungjawab Pekerjaan *(Responsibility of work)*
8. Kerjasama Tim *(Teamwork)*
9. Komunikasi *(Communication)*
10. Perbaikan Kualitas Tim *(Quality Improvement team)*
11. Penyelarasan *(Harmonization)*
12. Pembayaran yang Komparatif *(Payment Comparability)*
13. Sistem Kompensasi Insentif *(System of Incentive Compensation)*

Adapun pendapat dari Bangun (2012) MSDM terdapat 5 fungsi, sebagai berikut:

1. Pengadaan sumber daya manusia
    a. Analisis pekerjaan
       Upaya yang dilakukan secara sistematis untuk mendapatkan informasi suatau pekerjaan yang termasuk penentuan pada tugas, tanggung jawab, serta keterampilan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan dalam suatau perusahaan.
    b. Perencanaan sumber daya manusia
       Proses penyesuaian kebutuhan organisasi dengan tersedianya SDM, baik dari segi jumlah maupun kualitas internal atau eksternal secara terukur yang dapat diprediksi untuk periode yang ditentukan. Hal ini dapat digunakan untuk mendukung pada prosses rekrutmen SDM dan fungsi MSDM lainnya.
    c. Rekrutmen
       Kegiatan yang dilakukan untuk mengisi kekosongan posisi dalam perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan SDM yang diperlukan.
    d. Seleksi sumber daya manusia
       Tahapan yang dijalankan untuk mendapatkan pekerja berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, penyeleksian sumber daya manusia digunakan untuk menetapkan kandidat yang paling cocok untuk mengisi posisi spesifik dalam organisasi.
    e. Penempatan sumber daya manusia
       Melakukan penempatan karyawan yang disesuaikan dengen keterampilan yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan produktifitas kerja.
2. Pengembangan sumber daya manusia
    a. Perencanaan karir
       Langakah yang dirancang untuk mencapai tujuan karir seseorang dengan mengidentifikasi serangkaian pekerjaan yang akan dijalani
       Pengembangan karir
       Pengembangan karir adalah berbagai pendekatan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan seseorang atas suatu pekerjaan sehingga mempermudah seseorang untuk mencapai sasaran karir.
    b. Pengembangan organisasi
       Suatu proses perubahan yang direncanakan dalam struktur oraganisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara menyeluruh.
    c. Manajemen dan penilaian kinerja
       Terlibat dalam serangkaian kegiatan di dalam organisasi yang ditujukan untuk dapat meningkatkan produktivitas setiap individu dan kelompok pada organisasi dan melakukan evaluasi terhadap kinerja.

3. Pemberian kompensasi
    a. Kompensasi finansial
       Mata uang yang diberikan secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan atas kontribusinya.
    b. Kompensasi non finansial
       Mencakup imbalan yang diberikan kepada karyawan namun bukan dalam bentuk uang. Hal ini dapat dilakukan melalui kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan dan lingkungan kerja yang mendukung dalam organisasi.
4. Pengintegrasian
    a. Motivasi kerja
       Semangat yang diberikan untuk menyelesaikan tughas yang diberikan. Sehingga, dengan memberikan dorongan yang penuh dapat memberikan motivasi tinggi dan karyawan dapat bekerja lebih baik.
    b. Kepuasan kerja
       Mangacu pada eavaluasi diri keryawan terhadap pekerjaannya, apakah mereka marasa puas atau tidak puas dengan kondisi lingkungan kerjanya dan tugas yang mereka kerjakan.
    c. Kepemimpinan
       Kemampuan sesorang untuk dapat mempengaruhi atau mengerahkan individua tau kelompok untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal ini dapat melibatkan pengelolaan semua sumber daya organisasi.
5. Pemeliharaan sumber daya manusia
    a. Komunikasi kerja
       Proses interaksi dalam memberikan informasi dari satu individu ke individu lainnya dalam organisasi. Sehingga, akan menciptakan pemahaman yang lebih baik terhadap tugas yang dilakukan.
    b. Keselamatan dan kesehatan kerja
       Uapaya yang dilakukan untuk melindungi karyawan dari cedera yang disebabkan dari kecelakaan kerja dan memastikan karyawan dapat bekerja di lingkungan yang dapat membahayakan kesehatan mereka.

Disimpulkan bahwa salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan untuk mengelola dan mengarahkan karyawan agar kinerjanya sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM bertujuan meningkatkan efektifitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Cushway (1996) menyatakan bahwa terdapat 5 macam tujuan MSDM, meliputi:

1. Membuat kebijakan dan pertimbangan
   Manajemen memiliki tujuan menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan semangat karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk merancang kebijakan dan membuat keputusan yang diambil.
2. Membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.
3. Memberikan semangat kapada karyawan untuk mencapai tujuan.
4. Menyelesaikan masalah dengan mampau mengidentifikasi dan menganalisis masalah yang akan muncul.

Sutrisno (2009) memberikan pendapatnya tujuan pokok MSDM ada 3, yakni:

1. Mengoptimalkan kinerja.
2. Menyempurnakan standar dalam lingkup pekerjaan.
3. Menjamin organisasi mematuhi semua regulasi hukum yang berlaku.

Sedangkan pandangan Rachmawati (2008) tujuan MSDM dapat dibagi menjadi empat, yaitu:

1. Persiapan dan penarikan
2. Seleksi
3. Pengembangan
4. Pemeliharaan

Meskipun setiap organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda, inti dari sumber daya manusia adalah meningkatkan dan memelihara keterampilan dan kapabilitas karyawan. Sehingga hal ini dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.1.4 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan manajemen SDM, perusahaan harus membangun hubungan dengan tenaga kerja. Dengan menggunakan pendekatan yang membengun dierlukan metoe yang dapat membuat interaksi yang terjalin menghasilkan kualitas yang baik. Menurut Snell & Bohlander (2013) menyatakan beberapa fungsi manajemen SDM, sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM *(Planning)*
2. Rekruitmen *(Recruitment)*
3. Penempatan *(Staffing)*
4. Desain pekerjaan *(Job Design)*
5. Pelatihan dan pengembangan *(Training and Development)*
6. Penilaian kinerja *(Performance Appraisal)*
7. Komunikasi *(Communication)*
8. Kompensasi *(Compensation)*
9. Tunjangan *(Benefits)*
10. Hubungan kerja *(Labor Relation)*

Menurut Rivai (2004) terdapat lima pendekatan diantaranya:

1. Pendekatan strategis
   Melakukan penekanan terhadap pentingnya keterlibatan SDM dalam proses pencapaian tujuan strategis perusahaan. Keberhasilan dari aktivitas manajemen dan SDM harus sesuai dengan tujuan strategis perusahaan, sehingga sumber daya yang digunakan dapat optimal.
2. Pendekatan SDM
   Menekankan seberapa pentingnya memperlakukan karyawan dengan baik.
3. Pendekatan manajemen
   Manajemen SDM menjadi tanggung jawab setiap manajer. Departeman SDM bertugas memberikan layanan kepada manajer dan karyawan dengan keahliannya Pendekatan sistem
   SDM harus menilai kontribusi yang karyawan berikan terhadap produktivitas perusahaan.
4. Pendekatan proaktif
   Manajemen SDM dapat menekankan pentingnya manajemen SDM dalam pencegahan masalah dan memningkatkan kontribusi karyawan serta organisasi secara menyeluruh.

Menurut Amstrong (2003) menyatakan bahwa pendekatan yang menyeluruh dan konsisten terkait pekerjaan dan pertumbuhan manusia memiliki berbagai fungsi, termasuk:

1. Seleksi dan perekrutan *(recruitment and selection)*
2. Pengenalan *(orientation)*
3. Pelatihan *(training)*
4. Penilaian *(appraisal)*
5. Fleksibilitas keterampilan *(skills flexibility)*
6. Keberagaman pekerjaan *(variation of work)*
7. Tanggungjawab pekerjaan *(responsibility of work)*
8. Kerjasama tim *(teamwork)*
9. Komunikasi *(communication)*
10. Perbaikan kualitas tim *(quality improvement team)*
11. Penyelarasan *(harmonization)*
12. Pembayaran yang komparatif *(payment comparability)*
13. Sistem kompensasi insentif *(system of incentive compensation)*.

2.1.1.5 Tantangan Sumber Daya Manusia

Organisasi tentunya menghadapi segala tantangan yang bervariasi dalam mengelola sumber daya manusia karena perbedaan dalam perilaku dan karakteristik individu di dalamnya. Langkah yang dapat diambil oleh organisasi adalah bagaimana merubah disparitas tersebut dari pandangan Mathis & Jackson (2001), tantangan MSDM menjadi faktor yang mengoptimalkan efisiensi untuk mencapai target perusahaan, mencakup:

1. Perekonomian dan perkembangan Teknologi
   a. Pergeseran jenis pekerjaan
      Prakiraan pada kenaikan dan penurunan jumlah pekerjaan yang mencerminkan perubahan ekonomi dan lapangan kerja secara bersamaan.
   b. Persaingan global
      Globalisasi ekonomi menjadi faktor yang mempengaruhi pergeseran persaingan global dalam mempengaruhi struktur pekerjaan.
2. Ketersediaan dan kualitas tenaga kerja

a. Kualitas tenaga kerja rendah
   Pekerjaan yang membutuhkan kualifikasi yang tinggi diperkirakan akan tumbuh lebih cepat daripada jenis pekerjaan lainya.
b. Pertumbuhan dalam ketersediaan tenaga kerja yang kontingen.
   Organisasi dapat menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan memutuskan peran mana yang harus menjadi inti serta peran mana yang lebih bersifat mendukung.

3. Kependudukan dan perbedaan
   a. Perbedaan Ras/Etnis
      Praktisi SDM harus memastikan bahwa kelompok tenaga kerja yang beragam dapat diperlakukan secara adil serta mengembangkan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja yang optimal dari latar belakang yang beragam.
   b. Penuaan Tenaga Kerja
      Pertumbuhan dalam pekerjaan terkait dengan kesehatan terjadi karena meningkatnya perawatan kesehatan bagi populasi lanjut usia.
   c. Keseimbangan Tenaga Kerja
      Penurunan keluarga tradisional dan peningkatan pasangan suami istri serta orang tua tunggal yang bekerja menciptakan tantangan dalam menjaga keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
   d. Restrukturisasi Organisasi
      Terjadinya transformasi umum dengan merampingkan struktur organisasi, menghilangkan beberapa tingkat manajemen, dan meningkatkan produktivitas, kualitas, dan layanan dengan mengurangi biaya.

Menurut Rivai (2009) pendekatan dalam manajemen SDM terdiri dari:

1. Pendekatan strategis
   Keberhasilan strategis perusahaan terjadi bila adanya andil yang diberikan oleh manajemen sumber daya manusia. Bila manajer dan departemen sumber daya manusia mampu menggapai target strategisnya, maka dapat dikatakan sumber daya manusia digunakan secara efektif.
2. Pendekatan sumber daya manusia
   Manajemen sumber daya manusia berarti mengelola manusia yang ada di dalam perusahaan. Untuk itu, jangan mengabaikan harkat dan martabat manusia.
3. Pendekatan manajemen

Tanggung jawab manajemen SDM adalah bagi setiap manajer. Bagian SDM berperan sebagai pendukung bagi manajer dan karyawan, memanfaatkan keterampilan dan keahlian mereka secara optimal.

4. Pendekatan proaktif
   Pendekatan proaktif dalam manajemen SDM mengajak karyawan untuk mengidentifikasi masalah sebelum timbul.
5. Pendekatan sistem
   Terjadi dalam suatu perusahaan dengan adanya pemberian evaluasi kinerja atas produktivitas perusahaan.

Dengan menciptakan keunggulan dari berbagai karakteristik individu dapat menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi. Maka dari itu, organisasi memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensinya mengelola perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh anggotanya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran kemajuan perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2006) kinerja merujuk pada sejauh mana mereka dapat memberikan kontribusi pada organisasi. Menurut Robbins (2012) kinerja merupakan sesuatu yang dihasilkan atau dicapai oleh karyawan dalam kinerjanya yang sesuai dengan kriteria pekerjaan dan berlaku untuk satu pekerjaan. Adapun menurut Bernardin dan Russell (1993) bahwa kinerja merupakan cara untuk mencatat hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu tugas atau aktivitas pekerjaan pada periode waktu tertentu.

Selain itu, menurut Robbins (1996) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil nyata secara terbuka yang diperhatikan kepada semua pihak sebagai prestasi yang dicapai dalam memenuhi standar perusahaan. Dari beberapa pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan Kinerja karyawan adalah hasil dari aktivitas kerja yang mencakup kontribusi, pencapaian, dan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan yang meliputi pencapaian yang nyata dan dapat diamati oleh semua pihak sebagai penilaian atas prestasi karyawan dalam memberikan kontribusi kepada organisasi.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Efektivitas di dalam organisasi pasti akan terpengaruh oleh sejumlah faktor, baik dari internal maupun eksternal. Menurut Mathis & Jackson (2001), terdapat beberapa variabel memengaruhi kinerja karyawan, yakni:

1. Kemampuan
   Melibatkan cara di mana tugas-tugas diberikan kepada karyawan sesuai dengan bakat dan kapabilitas yang dimiliki.
2. Motivasi
   Motivasi merupakan dorongan yang diberikan oleh perusahaan atau individu terhadap karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dukungan yang diterima
   Dukungan yang diterima mencakup memberikan dukungan dari perusahaan, seperti fasilitas kerja, pelatihan, atau penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan sehingga data mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Jenis Pekerjaan
   Adanya pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kinerja mereka.
5. Hubungan dengan organisasi

Membangun relasi baik antara karyawan dengan organisasi sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Luthans (2006) menyatakan terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan baik.
2. Menadapat gaji, benefit maupun diberikan kesempatan melakukan promosi secara adil.
3. Melakukan penyesuaian karyawan dengan minat dan keahlian mereka.
4. Melakukan desain kinerja yang lebih biak.

Sedangkan menurut Rivai (2005) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Antisipasi atas penghargaan, dorongan, dan keahlian.
2. Perspektif terhadap pekerjaan.
3. Kebutuhan pribadi dan sifat-sifat individu.
4. Penghargaan dari dalam dan luar organisasi.
5. Penilaian terhadap level penggantian.
6. Derajat kepuasan dalam bekerja.

Dengan memertimbangkan faktor di atas, apabila suatu organisasi ingin mencapai kinerja yang optimal maka organisasi perlu memberikan prioritas pada peningkatan kinerja karyawan. Sehingga, hasil yang dicapai maksimal.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator merupakan acuan yang digunakan untuk pengukuran kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut Bernardin & Russell (1998) menyebutkan beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas *(Quality)*

Merupakan upaya karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan sempurna.

2. Kuantitas *(Quantity)*
   Mengindikasikan sejauh mana karyawan mampu menghasilkan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan jumlah yang signifikan.
3. Ketepatan Waktu *(Timeliness)*
   Fokus pada seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan.
4. Keefektifan Biaya (*Cost effectiveness)*
   Menunjukkan sejauh mana karyawan dapat optimal dalam menggunakan sumber daya organisasi, termasuk keuangan, teknologi, dan materi untuk mencapai keuntungan yang maksimal dan mengurangi terjadinya kerugian.
5. Pengawasan *(Need for Supervision)*
   Menyiratkan sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa memerlukan pengawasan dari pihak perusahaan.
6. Pengaruh Intrapersonal
   Merupakan pengaruh yang menggambarkan kemampuan seorang karyawan untuk mempromosikan dirinya sendiri, seta membangun kerja sama yang baik sesame rekan kerja maupun bawahan.

Pandangan Mathis & Jackson (2006) mengemukakan terdapat beberapa elemen kinerja karyawan dalam beberapa indikator, sebagai berikut:

1. Kuantitas (*Quantity)*
   Mengukur hasil tanggaan pegawai terhadap kegiatan yang sudah mereka selesaikan.
2. Kualitas (*Quality*)
   Mengukur hasil tanggapan karyawan terhadap kualitas kinerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana tugas karyawan terselesaikan.
3. Keandalan (*Reliability)*
   Mengukur dari persepsi karyawan terhadap kemampuan mereka untuk untuk bertanggung jawab atas pekerjaan.
4. Kehadiran (*Attendance)*
   Menunjukkan sejauh mana kehadiran pegawai dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja mereka.

Selain itu, pandangan Robbins (2006) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat 6 indikator, sebagai berikut:

1. Kualitas
   Dinilai berdasarkan pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka lakukan dan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas.
2. Kuantitas
   Dapat diukur dengan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam unit seperti jumlah siklus aktivitas yang disediakan.
3. Ketepatan Waktu
   Mencerminkan tingkat penyelesaian kegiatan yang dihasilkan dari efisiensi pekerjaan dan pengelolaan waktu yang sesuai untuk kegiatan lain.
4. Efektifitas
   Mengukur tingkat optimasi dalam penggunaan sumber daya perusahaan dengan meningkatkan hasil dari penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
   Mencakup sejauh mana karyawan mampu menjalankan fungsi kerja tanpa pengawasan.
6. Komitmen kerja
   Menunjukkan seberapa kuat keterkaitan individu terhadap organisasi dan niat mereka untuk bertahan dalam lingkungan perusahaan.

Dari indikator yang sudah disebutkan, peneliti akan menggunakan indikator atau dimensi dari Mathis & Jackson (2006) dengan indikator *quantity, quality, reliability, attendance.* Alasan pemilihan indikator tesebut dikarenakan dapat menjelaskan permasalahan yang peneliti angkat dan sudah banyak peneiti sebelumnya yag menngunakan indikator tersebut.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Snell & Bohlander (2010) pelatihan mencakup semua upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memfasilitasi proses pembelajaran bagi karyawannya. Menurut Mathis & Jackson (2012) pelatihan adalah proses seseorang untuk memiliki kemampuan agar dapat membantu mencapai tujuan organisasi.

Sementara Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah proses mengajarkan ilmu dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil, kreatif dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar operasional. Sedangkan menurut Noe (2009) pelatihan merupakan upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan tentang kompetensi yang terkait dengan pekerjaan.

Dari pengertian disimpulkan, pelatihan merupakan serangkaian upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Suatu perusahaan yang mengadakan pelatihan kepada karyawannya pasti memiliki suatu tujuan. Menurut Noe (2003), pelatihan memiliki tujuan untuk beberapa hal, sebagai berikut:

1. Memberikan pemahaman, sikap, dan keterampilan terkait dengan pekerjaan.
2. Memperluas pemahaman terhadap suatu pekerjaan.
3. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.
4. Meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan.
5. Membuka kesadaran terhadap peluang untuk mencapai perkembangan.
6. Menambah tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Sedangkan menurut Simamora (1997) berpendapat bahwa tujuan pelatihan dapat dikelompokan dalam tujuh bidang, yaitu:

1. Memperbaiki kinerja karyawan
2. Memutakhirkan keahlian karyawan yang sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar karyawan agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan terbagi menjadi 9 yaitu:

1. Meningkatkan kesadaran dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
3. Meningkatkan kualitas pekerjaan.
4. Peningkatan akurasi perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan baik.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Berdasarkan tujuan tersebut, dapat ditarik kesimpulan dengan melalui pelaksanaan pelatihan oleh perusahaan, karyawan dapat meningkatkan kompetensinya. Hal ini diharapkan nantinya dapat membantu mereka mencapai tujuan perusahaan dengan secara efisiensi dan akurasi yang lebih baik.

2.1.3.3 Metode Pelatihan

Pelatihan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya memiliki beberapa metode, menurut Bohlander & Snell (2013) ada 14 macam metode, diantaranya:

1. *On the job training*

Pelatih melakukan pemberian pengalaman secara langsung pada pegawai.

2. *Apprenticeship*
   Memberi pengalaman secara praktis dan teoritis dengan melakukan magang.
3. *Cooperative training*
   Pelatihan dilakukan dengan cara menggabungkan pengalaman kerja dengan pendidikan formal.
4. *Classroom training*
   Peserta pelatihan menggunakan teknik pembelajaran didalam kelas yang bertujuan untuk mencapai pembelajaran yang optimal.
5. *Audiovisual method*
   Pelatihan yang menggunakan alat audio visual untuk mengimplikasikan pembelajaran mengenai keterampilan dan prosedur dalam pelaksanaan produksi pekerjaan.
6. *Simulation method*
   Proses pembelajaran dengan mengimplikasikan alat-alat yang digunakan pekerjaan untuk mempraktekkan pengetahuan.
7. *E- Learning*
   Pelatihan dengan menggunakan media elektronik dalam pembelajaran.
8. *Learning*
   Pelatihan yang menggabungkan elemen-elemen learing dengan alat penilaian pembelajaran elektronik.
9. *On the job Experiences*
   Latihan dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui observasi, pembacaan, dan praktik lapangan.
10. *Seminars & Conferences*
    Kegiatan pelatihan dengan berkomunikasi mengenai ide, gagasan, dan prosedur serta memberikan kesempatan untuk diskusi.
11. *Case study*
    Penelitian dengan memberikan sebuah kasus kepada peserta untuk memahami informasi yang terkandung dalam kasus tersebut guna mendukung dalam pengambilan keputusan.
12. *Management games and simulations*
    Metode ini peserta pelatihan dihadapkan pada permainan untuk membuat serangkaian keputusan manajemen.
13. *Role playing*
    Dilakukan dengan menjadi peran dari orang untuk menyelesaikan permasalahan yang diberkan.
14. *Behavior modeling*
    Menunjukkan kepada manajer bagaimana mengatasi situasi dengan meniru perilaku seseorang.

Menurut Robbins (2012), menjelaskan bahwa metode pelatihan ada beberapa macam, yaitu:

1. *Basic Skills*
   Seiring dengan kemajuan pekerjaan yang semakin kompleks, permintaan akan keterampilan mengalami peningkatan yang signifikan sehingga menciptakan kesenjangan antara kebutuhan pemberi kerja akan keterampilan dengan ketersediaan keterampilan di dunia nyata.
2. *Technical Skills*
   Sebagian besar pelatihan difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis karyawan, karena adanya perkembangan teknologi dan perubahan desain pada struktur dalam perusahaan.
3. *Problem-Solving Skills*
   Pelatihan ini baik untuk manajer maupun karyawan. Hal ini mencakup kegiatan yang bertujuan mengasah logika, penalaran, dan keterampilan dalam mendefinisikan masalah. Sehingga dapat menambah kemampuan menilai penyebab masalah, mengembangakn dan menganalisis alternative dan memilih solusi yang tepat.
4. *Interpersonal Skills*
   Karena hampir semua karyawan bekerja dalam satu unit kerja, maka kinerja mereka sangat bergantung pada kemampuan berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan. Meskipun beberapa individu mungkin memiliki keterampilan interpersonal yang baik maka, diperlukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mendengarkan, berkomunikasi, dam membangun kinerja tim.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan macam-macam metode pelatihan yang terdiri dari:

1. *On the job*
   Peserta mengikuti pelatihan di tempat kerja dengan peralatan yang sesungguhnya dan dalam lingkungan pekerjaan yang aktual. Metode on-site bisa melibatkan peta, gambar, contoh masalah, dan demonstrasi pekerjaan untuk memastikan pemahaman yang tepat oleh pegawai baru.
2. *Vestibule* atau ruang khusus
   Dilakukan dalam waktu beberapa hari hingga beberapa bulan pada suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu job, dengan pengawasan instruktur*Demonstrasi* dan contoh
   Demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan.
3. *Simulasi*

Simulasi merupakan suatu keadaan dalam menciptakan bentuk realitas yang dapat berfungsi sebagai pelengkap dengan teknik duplikat untuk mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.

4. *Apprenticeship*
   Metode yang digunakan untuk menegmbangkan keterampilan karyawan.
5. *Ruang kelas*
   Metode yang dilakukan didalam kelas, meskipun dapat dilakukan di luar lingkungan kerja.

Dapat disimpulkan bahwasanya dengan berbagai macam bentuk metode pelatihan yang digunakan oleh perusahaan tetap memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.3.4 Indikator Pelatihan

Untuk menentukan kriteria pelatihan yang akan diimplementasikan, peneliti akan mengadopsi panduan untuk menilai setiap program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Noe (2011) mengemukakan berbagai faktor yang menjadi parameter pelatihan, di antaranya:

1. *Knowledge* (pengetahuan)
   Pelatihan bisa langsung dijalankan untuk menguji pemahaman atau pengetahuan karyawan.
2. *Skills* (keterampilan)
   Keterampila merupakan hal penting yang harus dimiliki karyawan dalamperusahaan, karena dengan keterampilan tersebut dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.
3. *Abilities (*kemampuan)
   Perlunya metaih kemampuan yang dimiliki karyawan dalam perusahaan, dimana kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan tugasnya.
4. *Behaviors* (perilaku)
   Perilaku dapat menggambarkan perubahan Ketika karyawan sudah mendapatkan pelatihan.

Menurut Snell & Bohlander (2013) mengemukakan indikator pelatihan sebagai berikut:

1. Kebutuhan penilaian
   Kebutuhan penelitian dapat dilakukan melalui tiga pendekatan, yaitu:
   a. Analisa Organisasi
      Langkah ini melibatkan penilaian terhadap lingkungan, strategi, dan sumber data organisasi. Tujuannya menentukan area yang tepat untuk mendapatkan penelitian.
   b. Analisa Tugas
      Pada proses ini melibatkan identifikasi elemen-elemen yang seharusnya mencakup dalam program pelatihan. Pendekatan ini didasarkan pada studi mendalam mengenai pekerjaan dan tugas yang ada dalam suatu posisi.
   c. Analisa Orang
      Pendekatan ini berfokus pada penentuan individu spesifik yang memerlukan pelatihan dan memunhkinkan identifikasi kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan keterampilan karyawan secara personal.
2. Desain Program Pelatihan
   Dalam mendesain program pelatihan harus berfokus pada empat hal, yaitu:
   a. *Instructional Objectives*
      Merupakan hasil yang diharapkan dari suatu program pelatihan.
   b. *Trainee Readiness and Motivation*
      Trainee Readiness mengacu pada tingkat kedewasaan dan pengalaman mereka. Sementara Trainee Motivation mengacu pada sifat individu yang teliti, berorientasi pada tujuan, disiplin, dan tekun sehingga mereka bersedia menginvestasikan usaha dalam pelatihan dan menerapkan dalam pekerjaan.
   c. *Principles of Learning*
      Karakteristik yang membantu karyawan untuk memahami materi baru dan masuk akal dalam kehidupan mereka.
   d. *Goal setting*
      Representasi program pelatihan yang mencakup tujuan, sasaran, dan poin-poin pembelajarannya.
3. Implementasi
   Implementasi pelatihan terdapat beberapa metode, yaitu:
   a. *On the Job Training*
      pengawas dan pelatih memberikan intruksi langsung agar karyawan mendapatkan pengalaman kerja secara langsung.
   b. *Cooperative Training*

Pelatihan yang menggunakan metode penggabungan pengalaman kerja dengan pendidikan formal di dalam kela.

c. *Classroom Instruction*
   Pelatihan yang memunglinkan sejumlah maksimum peserta dilatih oleh instruktur dengan jumlah minimum.
d. *Programed Instruction*
   Metode pelatihan yang menggunakan buku, panduan, atau komputer untuk menyusun konten ke bentuk yang lebih terorganisir.
e. *Simulation Method*
   Proses pembelajaran yang menggunakan peralatan yang sebenarnya digunakan dalam pekerjaan.
f. *E-Learning*
   Metode pembelajaran yang memanfaatkan media elektronik.
g. *Seminars and Conferences*
   Merupakan kegiatan untuk menyampaikan ide, kebijakan, prosedur, dan sebagai forum diskusi.
h. *Case Study*
   Metode pelatihan dimana peserta diharapkan dapat mempelajari informasi yang diberikan dalam suatu kasus dan membuat keputusan berdasarkan informasi tersebut.
i. *Management Games and Simulation*
   Pendekatan yang memungkinkan peserta bermain permainan yang dihadapkan pada tugas tertentu dan membuat keputusan terkait tugas tersebut.
j. *Role-Playing*
   Metode pelatihan dimana peserta berlatih memainkan peran dari posisi tertentu dan menyelesaikan masalah yang mungkin muncul dari pekerjaan tersebut.
k. *Behavior Modeling*
   Pendekatan yang memungkinkan seseorang untuk meniru perilaku seseorang untuk menunjukkan terhadap manajer untuk menghadapi kondisi yang beragam.

Pernyataan lain dari Mangkunegara (2013) mencaup indikator pelatihan, sebagai berikut:

a. Sasaran dan tujuan pelatihan *(Training goals & Objectives)*
   Tujuan dan target pelatihan harus terdefinisi dengan jelas dan dapat diukur.
b. *Kualifikasi Pelatih (Trainer Qualification)*
   Pelatih memiliki kualifikasi yang memadai.
c. *Materi Pelatihan (Training Material)*

Isi pelatihan harus relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

d. Metode Pelatihan (Training Method)
   Metode pelatihan disesuaikan dengan tingkat keahlian peserta.
e. Perseta Pelatihan *(Trainees)*
   Sebagai persyaratan, peserta pelatihan harus memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan.

Peneliti dalam pelatihan ini memanfaatkan standar pelatihan sebagaimana yang diuraikan oleh Mangkunegara (2013), yang terdiri dari "Sasaran dan tujuan pelatihan (*Training goals & Objectives),* Kualifikasi Pelatih (*Trainer Qualification),* Materi Pelatihan *(Training Material)*, metode pelatihan *(Training method),* dan peserta pelatihan (*Trainees*)". Alasan pemilihan indikator tesebut karena dapat menjelaskan permasalahan yang peneliti angkat dan sudah banyak digunakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Dessler (2013) kompensasi mengacu pada pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Menurut Kempton (1995) kompensasi yang efektif yang mampu menciptakan rasa keadilan bagi seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Simamora (2006) kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Selanjutnya, Hasibuan (2013) mendefinisikan

kompensasi mendefinisikan kompensasi dengan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas apa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan, baik berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

2.1.4.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi dalam setiap perusahaan berbeda-beda, tergantung pada kepentingan dari perusahaan tersebut. Dapat dikatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah merangsang atau memotivasi karyawan untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja. Menurut Rivai (2011) tujuan pemberian kompensasi terhadap karyawan yaitu:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas
   Kompensasi dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus mampu bersaing di pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada
   Pegawai diberikan kesempatan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan apabila kompensasi yang diterima tidak sepadan dengan kinerjanya. Hal ini dapat berakibat menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi
3. Menjamin keadilan
   Manajemen kompensasi berusahan untuk keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal mengaruskan pekerja dengan tingkat dan gaji yang sama. Keadilan eksternal pembayaran karyawan sebanding dengan perusahaan lain di pasar kerja.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus mendukung perilaku yang diinginkan dan berfungsi sebagai insentif untuk meningkatkan perilaku mendatang, rencana kompensasi yang efektif, penghargaan kinerja, kepatuhan, pengalaman, proses tanggung jawab dan perilaku.

5. Mengendalikan biaya
   Perushaan akan mempertahankan karyawan dengan system kompensasi yang rasional. Apabila tidak terdapat system kompensasi yang efektif karyawan akan menerima pembayaran di bawah atau di atas standar.
6. Mengikuti aturan hukum
   Sistem upah dan gaji yang wajar yang mempertimbangkan faktor-faktor hukum yang ditetapkan oleh pemerintah dan memastikan bahwa kebutuhan pekerja terpenuhi.

Menurut Hasibuan (2020:121) terdapat beberapa tujuan dalam memberi kompensasi, sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama
   Dengan kompensasi, kemitraan formal dibangun antara majikan dan karyawan. Pekerja harus melakukan pekerjaannya dengan baik, dan majikan/ karyawan harus membayar kompensasi kepada karyawan.
2. Kepuasan kerja
   Dengan pemberian kompensasi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi.
3. Efisiensi dalam perekrutan
   Menawarkan paket kompensasi yang menarik dapat meningkatkan kesuksesan dalam menarik karyawan berkualitas.
4. Faktor penggerak produktivitas
   Dengan imbalan yang memadai, manajer dapat meningkatkan dorongan kinerja bawahannya untuk mencapai hasil yang lebih optimal.
5. Pertahanan tenaga kerja
   Penawaran kompensasi yang sebanding dan bersaing dapat memelihara stabilitas karyawan dengan mengurangi tingkat pergantian tenaga kerja.
6. Penerapan kebijakan
   Pemberian imbalan yang cukup dapat memperkuat penegakan disiplin di antara karyawan.
7. Manajemen hubungan ketenagakerjaan
   Dengan menerapkan program kompensasi yang adil, dampak dari pengaruh serikat pekerja dapat dikelola dengan baik, sehingga karyawan dapat lebih fokus pada tugas mereka.
8. Kepatuhan terhadap peraturan
   Dengan memastikan bahwa program kompensasi sesuai dengan regulasi perburuhan yang berlaku, perusahaan dapat menghindari campur tangan pemerintah dalam isu-isu kompensasi.

Selain itu, menurut Milkovich & Newman (1987) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan memiliki tujuan, diantaranya:

1. Sistem kompensasi dan kondisi strategis organisasi
   Penerapan format kompensasi perlu dipersiapkan dan disesuaikan dengan cermat agar mencapai tujuan strategis organisasi. Para ahli kompensasi harus memahami bahwa hubungan antara struktur ini dengan situasi strategis organisasi sangatlah erat.
2. Sistem kompensasi dan nilai budaya organisasi
   Hubungan antara sistem kompensasi dan budaya serta prinsip-prinsip organisasi sangatlah dekat. Nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan dapat direalisasikan melalui implementasi tercermin dalam lingkungan kerja melalui system kompensasi yang diterapkan, hal ini dapat menunjukkan bagaimana diperlakukan.
3. Sistem kompensasi dan kebutuhan karyawan
   Ada variasi bentuk pembayaran untuk mengatur distribusi kompensasi dengan maksud meningkatkan produktivitas karyawan, dengan mempertimbangkan senioritas, memberikan insentif, dan mencapai sasaran jangka pendek dan jangka panjang dalam sistem kompensasi organisasi.
4. Sistem kompensasi dan peran serikat
   Peran serikat buruh memiliki dampak besar terhadap konstruksi dan regulasi sistem kompensasi. Selain menetapkan tingkat gaji atau upah, serikat juga terlibat dalam penentuan beragam imbalan bagi pekerja. Lebih lanjut, keterlibatan serikat sangat signifikan dalam proses pengambilan keputusan yang membentuk struktur keseluruhan dari sistem kompensasi.

Dari beberapa tujuan kompensasi di atas, dapat digaris bawahi bahwa tujuan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya membuat karyawan merasa dihargai atas apa yang sudah dilakukan kepada perusahaan sehingga akan meminimalisir tingkat turnover.

2.1.4.3 Indikator Kompensasi

Dalam mengambil berbagai dimensi dalam sistem kompensasi, kita dapat mengidentifikasi indikator-indikator yang menunjukkan pendekatan

yang berbeda beda yang digunakan perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Pada setiap perusahaan tentunya memiliki kriteria yang berbeda dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Menurut Mathis dan Jackson (2016) kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Gaji pokok
   Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.
2. Gaji variabel
   Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.
3. Benefit
   Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian benefit perusahaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Sementara menurut Dessler (2013) ada dua bagian dari kompensasi, sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung
   Imbalan yang diserahkan sesuai waktu yang telah ditetapkan dalam bentuk uang tunai. Jenis imbalan ini meliputi gaji, upah dasar, insentif, komisi, dan bonus yang diberikan kepada karyawan.
2. Kompensasi tidak langsung
3. Fasilitas yang diberikan kepada karyawan di luar bentuk uang tunai atau gaji. Kategori ini mencakup manfaat asuransi kesehatan, program pensiun, dan tunjangan lainnya.

Selain itu, menurut Simamora (2006) indikator-indikator yang terkandung dalam kompensasi sebagai berikut:

1. Upah atau Gaji
   Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan

pemeliharaan (pekerja-pekerja kerah biru) Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Karyawan-karyawan manajemen, staf profesional, klerikal (pekerja kerah-kerah putih) biasanya digaji.

2. Insentif
   Insentif merujuk pada tambahan kompensasi yang diberikan organisasi di luar upah atai gaji karyawan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
3. Tunjangan
   Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan jiwa, liburan-liburan yang ditanggung oleh perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
   Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal.

Pada riset ini, peneliti menggunakan indikator pelatihan menurut Simamora (2006) yang terdiri dari "*wage* or *salary, incentive, benefits, facility"*. Alasan pemilihan indikator tesebut karena dapat menjelaskan permasalahan yang peneliti angkat dan sudah banyak peneiti-peneliti sebelumnya yang menngunakan indikator tersebut.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi standar perusahaan. Sementara menurut Robbins (1996) kepuasan kerja adalah suatu sikap

umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Selain itu, Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan pencapaian hasil yang diterima dengan baik ketika seseorang berhasil menyelesaikan pekerjaannya. melibatkan sikap umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Jika suatu perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja, hal tersebut akan memfasilitasi jalanya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah disetujui bersama. Menurut Robbins (2003) ada empat variabel yang berkaitan dengan kerja yang mendorong kepuasam kerja:

1. Pekerjaan yang menantang secara mental
   Dengan memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menyediakan variasi, kebebasan, da umpan balik mengenai kinerja yang baik.
2. Sistem kompensasi yang adil
   Termasuk upah dan kebijakan promosi yang layak.
3. Lingkungan kerja yang mendukung
   Dengan melibatkan karyawan pribadi dan faktor-faktor lingkungan.
4. Dukungan rekan kerja
   Mencakup kebutuhan akan sosial, perilaku atasan, dan kesesuaian minat pribadi.

Selain itu, menurut Herzberg (1968) berpendapat terdapat lima faktor yang menonjol sebagai penentukepuasan kerja, yaitu:

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Kenaikan pangkat

Sedangkan menurut Luthans (1989), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. *Pay*
   Dikenal sebagai gaji yang diterima sebagai kompensasi atas jasa yang mereka berikan. Pembayaran memiliki tingkat kepuasan yang tinngi terhadap maslah keadilan. Mereka akan merasa puas ji
2. *The work self*
   Besaran kepuasan kerja mempengarihi karakteristik pekerjaan yang berbeda secara signifikan.

Dengan beberapa factor di atas menunjukkan kepuasan kerja didukung oleh beberapa faktor lain yang bisa mempengaruhi hasil akhir dari pekerjaan tersebut.

2.1.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Untuk pengukuran tingkat kepuasan kerja terdapat beberapa indikator dari Robbins (2003) yang terdiri dari:

1. Pekerjaan yang menantang
2. Penghargaan yang sesuai
3. Karyawan lebih memilih pekerjaan yang memberikan eluang keada mereka untuk mengaplikasikan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki.
4. Karyawan mengharapkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang adil. tidak ambigu dan sesuai dengan ekspektasi mereka.
5. Kondisi kerja yang memadai
6. Karyawan akan merasa puas jika melakukan pekerjaan di tempat yang mendukung.

7. Rekan kerja yang saling memberikan dungkungan satu sama lain.
8. Terdapat teman kerja yang ramah dan mendukung, sehingga bisa berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja terdiri dari enam dimensi yang dapat digunakan sebagai pengukur keausan kerja antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri *(The Work it Self)*
   Menciptakan pekerjaan menjadi menarik sebagai peluang untuk mendapatkan ilmu, dan memberikan kesem[atan untuk dipercaya dalam menanggung tanggung jawab.
2. Upah *(Salary)*
   Besaran yang adil penting terhadap tingkat upah yang diterima dibandingkan dengan rekan kerja lain di perusahaan.
3. Kesempatan Promosi (*Promotion Opportunity)*
   Kesempatan yang penting untuk dapat berkembang di perusahaan.
4. Pengawasan *(Supervision)*
   Kem
   ampuan perusahaan memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Teman Kerja (*Coworks)*
   Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan mendukung secara sosial.

Adapun Ghiselli & Brown (2003:110) mengemukakan indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yakni meliputi:

1. Kedudukan
2. Pangkat/ golongan
3. Jaminan keuangan dan Sosial
4. Mutu pengawasan kerja yang dijalankan

Dari indikator-indikator di atas, peneliti akan menggunakan indikator atau dimensi dari Luthans (2011) yakni “pekerjaan itu sendiri, upah dan kesejahteraan, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja”. Berdasar indikator tersebut kiranya dapat menjadi tolak ukur yang dapat membantu dalam mempermudah penilaian kepuasan kerja pada karyawan.

Alasan pemilihan indikator tesebut karena dapat menjelaskan permasalahan yang peneliti angkat dan sudah banyak peneiti sebelumnya yang menngunakan indikator tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

1. Yiman *et al.*, (2022)

   Penelitian oleh Yiman *et al.,* (2021) berjudul *Impact of Training on Employees Performance: A Case Study of Bahir Dar University, Ethiopia* memiliki tujuan untuk menilai dan menyelidiki dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di institusi akademik yang berfokus pada teknologi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 316 karyawan dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Riset ini mengungkap beberapa kesamaan dalam variabel yang digunakan, seperti pelatihan dan kinerja karyawan, serta menerapkan pendekatan kuantitatif dalam penelitian. Namun, perbedaannya terletak pada jumlah sampel dan tempat penelitian yang berbeda.

2. Niati *et al,* (2021)

   Penelitian yang dilakukan oleh Niati *et al.,* (2021) dengan judul *The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variabel* bertujuan untuk

mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir dengan mediasi motivasi kerja. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 135 karyawan PT. Asam jawa dengan menyebarkan kuesioner melalui google form, dan menggunakan alat analisis Amos Versi 23. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada variabel yaitu pelatihan dan kinerja karyawan serta menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian adanya tambahan variabel lain yaitu motivasi kerja dan pengembangan karir dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda.

3. Kruppu *et al.,* (2021)

Penelitian oleh Kruppu *et al.,* (2021) berjudul *The Impact of Training in Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka* dengan tujuan meneliti dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di tingkat operasional pada perusahaan pakaian di Sri Lanka. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 60 karyawan perusahaan pakaian di Sri Lanka dalam bentuk kuesioner dan alat analisis yang digunakan yaitu SPSS Versi 22. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini. Persamaan terletak pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan dan kinerja karyawan serta menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan perbedaannya pada tambahan variabel lain yaitu prestasi kerja dan pengembangan karir dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda.

4. Persada *et al.,* (2023)

Penelitian yang dilakukan Persada *et al.,* (2023) berjudul *The Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance PT. Luas Retail Indonesia* memiliki tujuan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 93 responden karyawan PT. Luas Retail Indonesia. Data diproses menggunakan metode analisis jalur dan aplikasi SPSS Versi 25 dan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan terdapat pada variabel yaitu pelatihan dan kinerja karyawan dan menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Untuk perbedaan dari penelitian yaitu ada tambahan variabel lain yaitu kompetensi dan disiplin kerja dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda.

5. Sibarani *et al.,* (2022)

Penelitian oleh Sibarani *et al.,* (2023) berjudul *The effect of Employee Engagement and Training on Employee Performance through Organizational Commitment* bertujuan menganalisis pengaruh keterikatan karyawan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Data yang diperoleh diproses menggunakan metode analisis PLS *(Partial Least Square)* dan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian memiliki beberapa persamaan pada variabel yaitu komitmen organisasi serta menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda dari penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan.

6. Putri *et al.,* (2022)

Penelitian berjudul *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan* oleh Putri *et al.,* (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 48 karyawan dalam bentuk kuesioner dan alat analisis yang digunakan yaitu *Statistical Package for the Social*

Sciences (SPSS). Hasil pada penelitian menunjukkan pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan pada penelitian terletak pada variabel yaitu pelatihan dan kinerja karyawan dan menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan perbedaan adanya tambahan variabel lain yaitu motivasi kerja dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda.

7. Ruhiyat *et al.,* (2022)

Penelitian yang dilakukan Ruhiyat *et al.,* (2020) berjudul Peran Pelatihan dan Keterkaitan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Industri Telekomunikasi memiliki tujuan untuk mengetahui peran pelatihan, keterkaitan kerja terhadap kinerja pegawai pada industri penyedia jasa telekomunikasi yang berdomisili di wilayah jabodetabek. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 200 respondents dalam bentuk kuesioner dan alat analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan variabel yaitu pelatihan dan kinerja karyawan serta menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu adanya

tambahan variabel lain yaitu keterkaitan kerja dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda.

8. Guterres *et al.,* (2020)

   Penelitian berjudul *The Role of Work Motivation as a Mediator on the Influence of Education Training and Leadership Style on Employee Performance* yang dilakukan oleh Guterres *et al.,* (2020) memiliki tujuan untuk memperjelas peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh pelatihan pendidikan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 86 karyawan perusahaan di Timor Leste. Alat analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil pada penelitian menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh negatif terhadap pelatihan dan kinerja karyawan.

   Penelitian memiliki beberapa persamaan variabel yaitu pelatihan dan kinerja karyawan serta menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu adanya tambahan variabel dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda.

9. Ilhami *et al.,* (2020)

   Penelitian dari Ilham *et al.,* (2020) berjudul *The Impact of Individual Characteristics owards Employee Performance of Millennial Employees: The Moderating Effect of Training* dengan

tujuan mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial. Penelitian memakai sampel sebanyak 118 responden serta menggunakan analisis Structural Equation Modeling. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian terdapat pada variabel pelatihan dan kinerja karyawan serta menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda.

Tabel 2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	**Yiman *et al.*, (2022)** *Impact of Training on Employees Performance: A Case Study of Bahir Dar University Ethiopia* Jurnal Profesional Education & Training Vol.9 **Sampel:** 316 Respondents **Alat Analisis:** Kuesioner **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Noe (2012)** *knowledge, skills, abilities, and behaviors.* **Kinerja Karyawan:** **Armstrong (2020)** *Productivity, efficiency, effectiveness, quality and Profitability.*	Pelatihan berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan.
2.	**Niati *et al.*, (2021)** *The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variabel* Budapest International Research and Critics Institute Journal Vol.4 **Sampel:** 135 Karyawan **Alat Analisis:** Analisis jalur, Amos 23, Kuesioner **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Mangkunegara (2017**) *Instructor, participants, materials, and objectives in the training.* **Kinerja karyawan** **Sutrisno (2014)** *Able to complete work Effectively and efficiently.*	Pelatihan berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan.
3.	**Kruppu *et al.*, (2021)** *The Impact of Training in Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka* Global Journal of Management and Business Research: Administration	**Pelatihan:** **Somasundaram & Egan (2004)** *Time retention, net promoter, impact, goals.* **Kinerja Karyawan**: **Sultan (2012)**	Pelatihan berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan.

	and Management Vol. 21 **Sampel:** 60 responden Alat **Analisis:** SPSS Versi 22 **Metode:** Kuantitatif	*Quality of work, quantity, punctuality, effectiveness, independence.*	
4.	**Persada et al., (2023)** *The Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance PT. Luas Retail Indonesia"* International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences. Vol. 1 No. 4 **Sampel:** 93 Responden **Alat Analisis:** SPSS Versi 25 **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Prasetyo (2018)** *Training materials, training methods, training instructor abilities, training, participants.* **Kinerja Karyawan:** **Kasmir (2018)** *The amount of work, Quantity of work, Timeliness, Attendance and Ability to cooperate.*	Pelatihan berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan.
5.	**Sibarani *et al.*, (2023)** *The Effect of Employee Engagement and Training on Employee Performance through Organizational Commitment* International Journal on Social Science, Economics and Art. **Sampel:** 89 Responden **Alat Analisis:** PLS *(Partial Least Square).* **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Kurniawansyah (2016)** Keterampilan dan pengetahuan. **Kinerja Karyawan:** **Mathis (2006)** Kualitas & Kuantitas.	Pelatihan berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan.
6.	**Putri *et al.*, (2022)** *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan* Jurnal Fokus Manajemen Bisnis. Vol. 12 No.1 **Sampel:** 48 Responden **Alat Analisis:** Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Wexley (1988)** Skill, pengetahuan, dan sikap karyawan atau organisasi. **Kinerja Karyawan:** **Susanty & Baskoro (2013)** Kualitas dan Kuantitas.	Pelatihan Kerja Berpengaruh **Positif** dan **Signifikan** terhadap Kinerja Karyawan.
7.	**Ruhiyat *et al.*, (2022)** *Peran Pelatihan dan Keterkaitan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi* Technomedia Journal (TMJ). Vol.7 No.1 **Sampel:** 200 Responden **Alat Analisis:** *Structural Equation Modeling* (SEM) **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Sultana (2012)** Keterampilan, pengetahuan dan kompetensi. **Kinerja Karyawan:** **Satriyo (2017)** kewenangan, tugas, dan tanggung jawab.	Pelatihan Kerja Berpengaruh **Positif** dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8.	**Guterresa *et al.*, (2020)** *The Role of Work Motivation as a Mediator on the Influence of EducationTraining and Leadership Style on Employee Performance*	**Pelatihan:** **Anderson & Gerbing (1988)** *Formal and non-formal.* **Kinerja Karyawan:** **Anderson & Gerbing**	Pelatihan berpengaruh **negatif** terhadap kinerja karyawan.

	Management Science Letters **Sampel:** 86 karyawan **Alat Analisis:** SEM-PLS **Metode:** Kuantitatif	**(1988)** *Quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence.*	
9.	**Ilhami *et al*., (2020)** *The Impact of individual characteristics towards employee performance of millennial employees: The moderating effect of training* International Journal of Research in Business and Social Science Vol. 9 No.4 **Sampel:** 118 Responden **Alat Analisis:** Smart PLS 3.00 **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Diamantidis & Chatzoglou (2012)** *Training material, trainers, training methods, training time, and training facilities.* **Kinerja Karyawan:** **Basalamah (2018)** *Quantity, quality, punctuality, presence, and cooperation.*	Pelatihan berpengaruh **negatif** terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Primer, 2024

Untuk mendapatkan hubungan dari variabel pada Tabel 1.1 peneliti mendapatkan 9 penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam membentuk hubungan antar variabel. Dari 9 penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan memiliki keterkaitan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dari 2 penelitian terdahulu bahwa pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Teori pelatihan yang digunakan dari Noe dan Hollenbeck (2019), Mangkunegara (2017), Somasundaram & Egan (2004), Prasetyo (2018), Kurniawansyah (2016), Wexley (1988), Sultana (2012), Anderson & Gerbing (1988), dan Diamantidis & Chatzoglou (2012). Sedangkan pada variabel kinerja karyawan menggunakan teori dari Amstrong (2020), Sutrisno (2014), Sultan (2012), prasetyo (2018), Mathis (2006), Susanty & Baskoro (2013), Satriyo (2017), Anderson & Gerbing (1988), dan Basalamah (2018). Perbedaannya terletak pada industri yang diteliti serta akan ada penambahan variabel lainnya dan sampel yang akan digunakan.

2.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

1. Sidabutar *et al.,* (2020)

   Penelitian oleh Sidabutar *et al.,* (2020) yang berjudul *The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance* memiliki tujuan menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan sampel sebanyak 150 responden dalam bentuk kuisioner. Data yang diperoleh diproses menggunakan metode analisis jalur *Explanatory Research* dan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Penelitian memiliki persamaan pada variabel kompensasi dan kinerja karyawan dan menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Perbedaan dari penelitian adanya tambahan variabel yaitu motivasi dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda.

2. Sulaeman *et al.,* (2021)

   Penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman *et al.,* (2021) berjudul *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta* memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. Pada penelitian menggunakan

sampel sebanyak 61 responden dalam bentuk kuisioner, dan menggunakan metode analisis jalur Explanatory Research. Teknik analisis yang digunakan SPSS dengan menguji regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian memiliki beberapa persamaan pada variabel kompensasi dan kinerja karyawan dan penelitian menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu pada objek penelitian pada karyawan serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda.

3. Herawati *et al.,* (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Herawati *et al.,* (2021) berjudul *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan* memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. Pada penelitian menggunakan sampel sebanyak 35 karyawan PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan dalam bentuk kuesioner dan penelitian menggunakan metode kuantitatif. Alat analisis yang digunakan pada penelitian dengan metode analisis jalur SPSS version

20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian terletak pada variabel kompensasi dan kinerja serta menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda.

4. Syahidin *et al.,* (2022)

Penelitian berjudul *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* yang dilakukan oleh Syahidin *et al.,* (2022) memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 90 respondents dalam bentuk kuesioner dan alat analisis yang digunakan yaitu SPSS *Version* 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada variabel kompensasi serta menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu adanya tambahan variabel lain yaitu

kualitas kehidupan kerja dan motivasi dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda.

5. Fauzan *et al.,* (2022)

   Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan *et al.,* (2022) berjudul *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur* memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 173 respondents dalam bentuk kuesioner dan alat analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil pada penelitian menunjukkan kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Pada penelitian ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan terletak pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja serta menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adanya tambahan variabel lain yaitu motivasi dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda

6. Dinata *et al.,* (2022)

   Penelitian Dinata *et al.,* (2022) yang berjudul *Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap*

Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Bandung memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai PT. POS Indonesia Cabang Bandung secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 275 *respondents* dalam bentuk kuesioner. Data tersebut kemudian diolah menggunakan analisis regresi linier menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen (penempatan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi), variabel intervensi (kepuasan kerja), dan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil dari penelitian menunjukkan kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini juga terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian pada variabel kompensasi serta menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian pada tambahan variabel lain yaitu motivasi dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda.

7. Elisa *et al.,* (2022)

Penelitian berjudul *The Influence of Role Perception, Human Resource Development, and Compensation on Employee Performance Universitas Ibnu Sina* oleh Elisa *et al.,* (2022) memiliki tujuan mengetahui pengaruh persepsi peran, pengembangan sumber daya

manusia, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 85 respondents dalam bentuk kuesioner serta alat analisis yang digunakan *Simple Random Sampling.* Pendekatan analisis pada data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil pada penelitian menunjukkan kompensasi memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian memiliki persamaan variabel yaitu kompensasi serta menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adanya tambahan variabel lain yaitu persepsi peran dan pengembangan SDM dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda.

8. Pristiawati *et al.,* (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Pristiawati *et al.,* (2012) berjudul *The Effect of Compensation on Employee Performance through Work Discipline as An Intervening Variabel at Panah Mas Dwitama Distrindo Ltd. Jember* memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi disiplin kerja pada Panahmas Dwitama Distrindo Ltd. Jember. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden Panahmas Dwitama Distrindo Ltd. Jember dalam bentuk kuisioner, data ini diproses menggunakan metode analisis jalur *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya kompensasi

berpengaruh berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian memiliki beberapa persamaan pada variabel kompensasi dan kinerja karyawan serta menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu adanya tambahan variabel lain yaitu disiplin kerja dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda.

Tabel 2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Konsep dan Teori	Hasil
1.	**Sidabutar *et al.*, (2020)** *The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance* Journal of Multidisciplinary Academic Science, Engineering and Social Science Series **Sample:** 61 Responden **Alat analisis**: kuesioner **Metode:** Exploratory Research	**Kompensasi**: **Godfrey (2014)** *Salaries, wages, incentives, bonuses, premiums, treatment, insurance and other similar types that are paid directly by the company.* **Kinerja Karyawan: Krist (2019)** *Performance is the quantity or quality of something produced or services provided by someone who does the work.*	Kompensasi berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan.
2.	**Sulaeman *et al.*, (2021)** *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Jakarta* Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia **Sample:** 61 Responden **Alat analisis:** kuesioner **Metode:** Explanatory Research	**Kompensasi: Hasibuan (2012)** Barang langsung atau tidak langsung. **Kinerja: Mangkunegara (2013)** Kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai.	Kompensasi berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan.
3.	**Herawati *et al.*, (2021)** *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan* Jurnal ekonomi, sosial & Humaniors **Sample:** 35 Responden **Alat analisis:** SPSS version 20 **Metode:** Kuantitatif	**Kompensasi: Sopiah & Sangadji (2018)** kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. **Kinerja Karyawan: Robbins (2006)** Kualitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian.	Kompensasi berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan.

4.	**Syahidin *et al.*, (2022)** *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* JEEP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan. Vol.5 No.5 **Sample:** 90 Responden **Alat analisis:** SPSS version 20 **Metode:** Kuantitatif	**Kompensasi: Abidin (2010)** Insentif, bonus, upah, dan fasilitas **Kinerja Karyawan: Wijaya (2010)** Kualitas dan Kuantitas	Kompensasi berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan.
5.	**Fauzan *et al.*, (2022)** *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur* Jurnal Ilmiah MEA. Vol.6 No.2 **Sample:** 173 Responden **Alat analisis:** *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS) **Metode:** Kuantitatif	**Kompensasi: William (2018)** *Direct and Indirect.* **Kinerja Karyawan: Nasrudin (2020)** *Kapasitas Karyawan*	Kompensasi berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan
6.	**Dinata et al., (2022)** *Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Bandung* Jurnal Ilmiah MEA. Vol.6 No.2 **Sample:** 275 Responden **Alat analisis:** uji regresi linier berganda dengan software statistik **Metode:** Kuantitatif	**Kompensasi: Mondy dan Noe (2017)** *Financial dan non financial.* **Kinerja Karyawan: Kasmir (2016)** Kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama, penekanan biaya, dan pengawasan.	Kompensasi berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan.
7.	**Elisa *et al.* (2022)** *The Influence of Role Perception, Human Resource Development and Compensation on Employee Performance Universitas Ibnu Sina* Journal of Management.Vol.12 No.3 **Sample:** 85 Responden **Alat analisis:** Simple Random Sampling **Metode:** Kuantitatif	**Kompensasi: Kadarisman (2012)** Langsung dan tidak langsung. **Kinerja karyawan: Fahmi (2016)** Kualitas dan kuantitas.	Kompensasi berpengaruh **positif dan tidak signifikan** terhadap kinerja karyawan.
8.	**Pristiawati *et al.* (2021)** *The Effect of Compensation on Employee Performance through Work Discipline As An Intervening*	**Kompensasi: Priyono & Darma (2016)** *Directly or indirectly.*	Kompensasi berpengaruh **negatif dan tidak**

	Variabel at Panah Mas Dwitama Distrindo Ltd. Jember" Journal Research of Social Science Economics and Management **Sample:** 60 Responden **Alat analisis:** Partial Least Square (PLS) **Metode:** Kuantitatif	**Kinerja Karyawan: Mangkunegara (2005)** *Quality and Quantity.*	**signifikan** terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Primer, 2024

Untuk mendapatkan hubungan dari variabel pada Tabel 1.2 peneliti mendapatkan 8 penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam membentuk hubungan antar variabel. Dari 7 penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwasanya kompensasi memiliki keterkaitan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dari 1 penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori kompensasi yang digunakan yaitu Godfrey (2014), Hasibuan (2012), Sopiah & Sangadji (2018), Abididn (2010), William (2018), Mondy dan Noe (2017), Kadarisman (2012), Priyanto & Darma (2016). Sedangkan pada variabel kinerja karyawan menggunakan teori dari Krist (2019), Mangkunegara (2013), Robbins (2006), Wijaya (2010), Nasrudin (2020), Kasmir (2016), Fahmi (2016), Mangkunegara (2005). Perbedaannya terletak pada industri yang diteliti serta akan ada penambahan variabel lainnya dan sampel yang akan digunakan.

2.2.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

1. Archia & Rozak (2022)

   Penelitian oleh Archia & Rozak (2022) berjudul *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja* memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. Penelitian dilakukan menggunakan sampel sebanyak 102 pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang dalam bentuk kuisioner dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

   Penelitian terdapat beberapa persamaan pada variabelnya yaitu pelatihan dan kepuasan kerja dan menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian adanya tambahan variabel lain pada kepemimpinan dan pemberdayaan dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda.

2. Resnadita *et al.,* (2020)

   Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja tim, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja penelitian yang dilakukan oleh Resnadita *et al.,* (2020) memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pemasaran & Layanan

Pelanggan PDAM Surya Sembada. Pada penelitian menggunakan sampel sebanyak 60 responden dan menggunakan metode kuantitatif dan diukur menggunakan alat analisis SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan pada penelitian terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu pelatihan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adanya perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan, lokasi dari penelitian serta adanya penambahan variabel lain dalam penelitian terdahulu.

3. Muhammad *et al.,* (2020)

Penelitian Muhammad *et al.,* (2020) berjudul *Effect of Training on Employee Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction* bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, terdapat tujuan lain dari penelitian ini untuk menilai efek mediasi dari kepuasan kerja antara pelatihan dan komitmen organisasi. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 200 responden dilakukan secara acak melalui kuesioner dan menggunakan metode kuantitatif serta diukur menggunakan alat *Smart* PLS. Hasil pada penelitian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu pelatihan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adanya perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan, lokasi dari penelitian serta adanya penambahan variabel lain dalam penelitian terdahulu yaitu komitmen karyawan.

4. Efendi *et al.,* (2021)

Penelitian Efendi *et al.,* (2021) berjudul *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pelanggan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Marketama Indah* tujuan untuk melihat apakah rekrutmen, pelatihan, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 115karyawan Di PT. Marketama Indah melalui kuesioner dan menggunakan metode kuantitatif serta diukur menggunakan alat *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian Efendi *et al.,* (2021) terdapat beberapa persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaan terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu pelatihan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian adanya

penambahan dalam variabel yaitu rekrutmen dan pelanggan kerja serta perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan, lokasi dari penelitian.

5. Susilo *et al.,* (2023)

   Penelitian dari Susilo *et al.,* (2023) yang berjudul *Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taiho Nusantara* memiliki tujuan untuk memahami bagaimana dampak pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Taiho Nusantara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 97 karyawan pada PT. Taiho Nusantara dan menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang diterapkan terdiri atas analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis parsial (uji T), uji hipotesis simultan (uji F), uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

   Penelitian memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaannya pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu pelatihan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya pada penambahan variabel pengembangan karir serta perbedaan jumlah sampel yang digunakan, lokasi dari penelitian.

6. Cik *et al.,* (2021)

Penelitian oleh Cik *et al.,* (2023) *Impact of Training and Learning Organization on Employee Competence and Its Implication on Job Satisfaction and Employee Performance of Bank in Indonesia* memiliki tujuan menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 130 karyawan Bank Indonesia yang dipilih secara acak dan teknik analisis data menggunakan SEM dengan Program AMOS. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu pelatihan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adanya penambahan dalam variabel yaitu kompetensi pegawai serta perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi dari penelitian.

7. Mulyadi *et al.,* (2020)

Penelitian oleh Mulyadi *et al.,* (2020) yang berjudul *The Influence of Training and Career Development on Employee Job Satisfaction* memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 47 respondents karyawan yang pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan karir di PT Kartika Inti Sejati dan menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian yang

digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis jalur. Pada penelitian memiliki hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Mulyadi *et al.*, (2020) memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu pelatihan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu adanya penambahan dalam variabel yaitu pengembangan karir serta perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi dari penelitian.

8. Amar *et al.,* (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Amar *et al.,* (2020) yang berjudul *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab*. memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh dari kompensasi, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja *Driver Grab* di kota Jakarta. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 respondents dan menggunakan metode kuantitatif serta penelitian ini menggunakan alat analisis *Smart* PLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu pelatihan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari

penelitian ini yaitu adanya penambahan dalam variabel yaitu motivasi kerja serta perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi dari penelitian.

Tabel 2.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasaan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	**Archia & Rozak (2022)** *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja* Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 29 No. 1 **Sampel:** 102 karyawan **Alat Analisis:** Analisis regresi linear berganda **Metode**: Kuantitatif	**Pelatihan:** **Dessler (2015)** Mengingatkan instruktur, peserta pelatihan, metode, materi pelatihan, tujuan pelatihan. **Kepuasan Kerja:** **Robbins & judge (2017)** Pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja.	Pelatihan berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kepuasan kerja.
2	**Resnadita *et al.*, (2020)** *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja tim, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja.* Jurnal Ilmu Manajemen Vol.8 **Sampel:** 60 responden **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Mangkunegara (2013)** Tujuan dan sasaran, para pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan. Peserta pelatihan. **Kepuasan Kerja:** **Luthans (2011)** Gaji atau upah, pekerjaan, teman kerja, promosi, pengawasan kerja.	Pelatihan memiliki pengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kepuasan kerja.
3	**Muhammad *et al.*, (2020)** *Effect of Training on Employee Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction* Pakistan Journal Of Society, Education And Language **Sample:** 200 Responden **Alat analisis**: Smart PLS **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Elnaga dan Imran (2013)** *Training, knowledge, and skills*. **Kepuasan kerja:** **Luthans (2011)** Training, dan skills.	Pelatihan berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kepuasan kerja.
4	**Efendi *et al.*, (2021)** *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pelanggan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Marketama Indah* Jurnal Ilmiah Nasional. Vol.3 No.1 **Sample:** 115 Karyawan **Alat analisis**: Structural Equation Modeling (SEM) **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Mangkunegara (2011)** Struktur, peserta, materi, metode, dan tujuan**.** **Kepuasan Kerja***:* **Luthans (1998)** pekerjaan itu sendiri *(work it self),* atasan *(supervision),* teman rekerja *(workers),* promosi *(promotion),* gaji/upah *(pay)*	Pelatihan berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kepuasan kerja.

5	**Susilo *et al.*, (2023)** *Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taiho Nusantara* Jurnal Ilmiah MEA. Vol.7 No.2 **Sample:** 97 Karyawan **Alat analisis**: Uji T, Uji F, Uji Koefisien Determinasi **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Kasmir (2016)** Keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku **Kepuasan Kerja:** **Hasibuan (2020)** Adil, posisi, beban kerja, lingkungan kerja, alat pendukung, sikap pemimpin, sifat pekerjaan itu sendiri	Pelatihan berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kepuasan kerja.
6	**Cik *et al*., (2021)** *Impact of Training and Learning Organization on Employee Competence and Its Implication on Job Satisfaction and Employee Performance of Bank in Indonesia* Jurnal Psychology and Education. Vol.1 **Sample:** 130 Respondents **Alat analisis**: SEM with the AMOS program **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Tharenou (2007)** *knowledge, skills, and attitudes* **Kepuasan Kerja:** **Kapoor (2016)** *Salary, job evaluation, promotions, employment relations, training and development, workload, working hours.*	Pelatihan berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kepuasan kerja.
7	**Mulyadi *et al.*, (2020)** *The Influence of Training and Career Development on Employee Job Satisfaction* Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol.4 No.2 **Sample:** 47 Respondents **Alat analisis**: kuesioner **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Kasmir (2016)** keterampilan, pemahaman, keahlian, dan perilaku. **Kepuasan Kerja:** **Mulyadi (2020)** Gaji, kesempatan belajar, promosi, pengawasan, dukungan rekan kerja.	pelatihan berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kepuasan kerja.
8.	**Amar *et al*., (2021)** *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab.* Business Management, Economics, and Accounting National Seminar Vol. 2 **Sampel:** 53 Responden **Alat Analisis:** Smartpls 3.0 **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Mangkunegara (2006)** Peserta, materi, metode pelatihan, sasaran pelatihan. **Kepuasan Kerja:** **Luthans (2006)** The work it-self, salary, promotion opportunity, supervision, coworkers.	Pelatihan **tidak memiliki pengaruh** terhadap kepuasan kerja.

Sumber: Data Primer, 2024

Untuk mendapatkan hubungan dari variabel pada Tabel 3, peneliti mendapatkan 8 penelitian terdahulu sebagai acuan dalam membentuk hubungan antar variabel. Dari 7 penelitian tersebut menghasilkan

kesimpulan pelatihan memiliki keterkaitan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, namun dari 1 penelitian terdahulu menyatakan pelatihan terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Teori pelatihan yang digunakan dari Dessler (2015), Mangkunegara (2013), Elnaga dan Imran (2013), Mangkunegara (2011), Kasmir (2016), Tharenou (2007), Kasmir (2016), dan Mangkunegaran (2006). Sedangkan pada variabel kepuasan kerja menggunakan teori dari Robbins & judge (2017), Luthans (2011), Luthans (2011), Luthans (1998), Hasibuan (2020), Kapoor (2016), Mulyadi (2020), dan Luthans (2006). Perbedaannya terletak pada industri yang diteliti serta akan ada penambahan variabel lainnya dan sampel yang akan digunakan.

2.2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

1. Baqi & Indradewa (2021)

   Penelitian oleh Baqi dan Indradewa (2021) berjudul *The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees* bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Sumber Alfaria Trijaya. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 100 responden terdiri dari 50 karyawan tetap dan 50 karyawan kontrak dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap dan kontrak.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan persamaan variabel kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian adanya perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan, lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu.

2. Prayekti *et al.,* (2022)

Penelitian Suprayekti *et al.,* (2022) yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA)* bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 67 karyawan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap dan kontrak.

Terdapat persamaan penelitian pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian adanya penambahan variabel

kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja serta perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu.

3. Triwaluyo *et al.,* (2022)

   Penelitian Tirto Waluyo *et al.,* (2022) berjudul *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Mitra Andalan Valasindo* memiliki tujuan untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan atau seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mitra Andalan Valasindo dengan kuesioner secara online dan menggunakan metode kuantitatif. Kemudian diolah menggunakan *Smart* PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap dan kontrak.

   Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adanya penambahan variabel yaitu Motivasi dan lingkungan kerja serta perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu.

4. Alexander *et al.,* (2020)

Penelitian yang dikau kan oleh Alexander *et al.,* (2022) yang berjudul *Effect of Compensation and Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variabel in Indonesian Industries* memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh dari setiap variabel untuk diketahui hasilnya. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 221 karyawan pengelola industri farmasi Indonesia dan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dalam jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu.

5. Idris *et al.,* (2020)

Penelitian dilakukan oleh Idris *et al.,* (2022) berjudul *The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia* bertujuan untuk menguji peran mediasi kepuasan kerja terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada perguruan tinggi Politeknik Negeri di Indonesia. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 155 pegawai negeri sipil yang sudah bekerja lebih dalam satu tahun dan menggunakan metode kuantitatif. Kemudian

diolah menggunakan *partial least square* (PLS). Hasil dari penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap dan kontrak.

Penelitian memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian terletak pada jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu.

6. Christiano *et al.,* (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Christianto *et al.,* (2021) dengan berjudul *The Influence of Servant Leadership and Employee Compensation on Employee Engagement through Employee Job Satisfaction as an Intervening Variabel PT. Indonesia Power Suralaya Power Generation Unit* memiliki tujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power Suralaya Power Generation Unit. Sampel yang digunakan sebanyak 32 karyawan PT Indonesia Power Unit Pembangkitan Suralaya dan menggunakan metode kuantitatif. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah program PLS *Smart* 3.2.9. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kompensasi dan kepuasan

kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adanya penambahan variabel lainnya dalam penelitian terdahulu perbedaan serta jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu.

7. Pratama *et al.,* (2021)

Penelitian Pratama *et al.,* (2021) yang berjudul *The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation and Compensation on Mathematics School Teacher Performance* memiliki tujuan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 75 guru dengan menggunakan metode angket dan menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan regresi yang didukung dengan uji T, uji analisis jalur dan uji asumsi klasik dengan aplikasi SPSS 20.00 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adanya penambahan

variabel yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu.

Tabel 2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	**Baqi dan Indradewa (2021**) *The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees* American International Journal of Business Management (AIJBM) ISSN2379-106X **Sample:** 100 Responden **Alat analisis:** Kuesioner **Metode:** Kuantitatif	**Kompensasi:** **Mathis (2010)** *Financial indirect and non financial.* **Kepuasan kerja**: **Lesmana (2021)** *Employee effectiveness, commitment and decrease motivation to quit work.*	Kompensasi berpengaruh **positif** dan s**ignifikan** terhadap kepuasan kerja.
2.	**Prayekti *et al.*, (2012)** *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA)* Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.5 No.2 **Sample:** 67 Responden **Alat analisis:** Uji validitas, uji reliabilitas, uji deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. **Metode:** Kuantitatif	**Kompensasi:** **Rivai (2011)** Langsung dan tidak langsung **Kepuasan Kerja:** **Robbins & Judge (2015)** Sikap atasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi.	Kompensasi berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kepuasan kerja.
3.	**Tirto Waluyo *et al.*, (2022)** *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Mitra Andalan Valasindo* Jurnal Manajerial dan kewirausahaan. Vol.04 No.03 **Sample:** 50 Karyawan **Alat analisis:** Smart PLS-SEM. **Metode:** Kuantitatif	**Kompensasi:** **Frederick Herzberg (1959)** Penghargaan atau tambahan pendapatan berupa uang atau barang. **Kepuasan Kerja:** **Luthans (2006)** *Prestasi (achievement), pengakuan (recognition), pekerjaan itu sendiri (work itself), tanggung jawab (responsibility), dan kemajuan (advancement).*	Kompensasi berpengaruh **positif** terhadap kepuasan kerja.
4.	**Alexander *et al.*, (2020)** *Effect of Compensation and*	**Kompensasi:** **Simamora**	Kompensasi berpengaruh

	Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variabel in Indonesian Industries Journal in the field of pharmacy **Sample**: 221 Responden **Alat analisis:** Kuesioner **Metode:** Kuantitatif	**(2006)** *Salary, Wages, Incentives, benefit dan service* **Kepuasan kerja:** **Luthans** **(2006)** *Satisfaction with salaries, satisfaction with the job itself, satisfaction with promotion opportunities, satisfaction with supervision / supervision, satisfaction with colleagues.*	**positif** dan **signifikan** terhadap kepuasan kerja.
5.	**Idris et al., (2020)** *The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia* Entrepreneurship And Sustainability ISSUES ISSN 2345-0282 **Sample:** 115 Responden **Alat analisis:** Kuesioner **Metode:** Kuantitatif	**Kompensasi:** **Simamora** **(2006)** *Financial return, tangible service, and benefits received* **Kepuasan kerja:** **Luthans (2006)** *The work it-self, salary, promotion opportunity, supervision, coworkers.*	Kompensasi berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kepuasan kerja.'
6.	**Christianto *et al.*, (2021)** *The Influence of Servant Leadership and Employee Compensation on Employee Engagement Through Employee Job Satisfaction As an Intervening Variabel PT. Indonesia Power Suralaya Power Generation Unit* Journal of Business & Behavioural Entrepreneurship. Vol.5 No.2 **Sample:** 32 Samples **Alat analisis:** PLS Smart 3.2.9 program. **Metode:** Kuantitatif	**Kompensasi:** **Armansyah (2018)** *Wages, incentive, bonus, allowance***.** **Kepuasan Kerja:** **Fanny & Sintya Admaja (2017)** *Work it self, pay, promotion, supervision, Co-workers.*	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
7.	**Pratama *et al.*, (2021)** *The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, MotivationAnd Compensation On Mathematics School Teacher Performance* Turkish Journal of Computer and Mathematics Education. Vol.12 No.3 **Sample:** 75 Karyawan **Alat analisis:** SPSS 20.00 for	**Kompensasi:** **Asbari (2020)** *Direct & Indirect* **Kepuasan Kerja:** **Praditya, R. A. (2020)** *Something that is individual, each individual has a different level of satisfaction according to the value system that applies to him.*	Kompensasi tidak berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kepuasan kerja.

	windows application. **Metode:** Kuantitatif		

Sumber: Data Primer, 2024

Untuk mendapat hubungan dari variabel pada Tabel 1.4, peneliti mendapatkan 5 penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan hubungan antar variabel. Dari 5 penelitian tersebut menghasilkan kompensasi memiliki keterkaitan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, namun dari 2 penelitian terdahulu menyatakan bahwa pelatihan terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Teori kompensasi yang digunakan dari Mathis (2010), Rivai (2011), Frederick Herzberg (1959), Simamora (2006), Armansyah (2018), dan Asbari (2020). Sedangkan pada variabel kepuasan kerja menggunakan teori dari Lesmana et al. (2021), Robbins & Judge (2015), Luthans (2006) , Fanny & Sintya Admaja (2017), Luthans (2006), dan Praditya, R. A. (2020). Perbedaannya terletak pada industri yang diteliti serta akan ada penambahan variabel lainnya dan sampel yang akan digunakan.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Nurhasanah *et al.,* (2022)

   Penelitian dari Nurhasanah *et al.,* (2022) berjudul *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* memiliki tujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah.

Sampel yang digunakan sebanyak 81 karyawan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian menggunakan metode ilmiah kuantitatif dan teknik analisis data yang digunakan adalah PLS-SEM. Hasil dari penelitian membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adanya penambahan variabel yaitu etika kerja, beban kerja, dan budaya organisasi dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu.

2. Marbun *et al.,* (2022)

Penelitian oleh Marbun *et al.,* (2022) berjudul *Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara* memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan lingkungan kerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 68 orang dan menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil dari penelitian menunjukkan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adanya penambahan variabel lain dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu.

3. Idris *et al.,* (2022)

Penelitian oleh Idris *et al.,* (2022) berjudul *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto* memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan kepuasan terhadap kinerja pegawai di kantor Binamu Kabupaten Jeneponto. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 35 karyawan dengan menganalisis uji t dan f serta menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Binamu.

Persamaan penelitian pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu pelatihan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Adapun perbedaan dari penelitian adanya penambahan variabel yaitu

motivasi, perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan serta lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan.

4. Januarty *et al.,* (2020)

   Penelitian yang dilakukan oleh Januarty *et al.,* (2020) yang berjudul *Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variabel at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir* memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dengan sampel sebanyak 98 responden serta menggunakan metode kuantitatif. Alat analisis yang digunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu tambahan variabel yaitu lingkungan kerja pada penelitian terdahulu, perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan.

5. Ngwenya & Pelser (2020)

   Ngwenya & Pelser (2020) melakukan penelitian berjudul *Impact of Psychological Capital on Employee Engagement, Job*

Satisfaction and Employee Performance in the Manufacturing Sector in Zimbabwe yang bertujuan untuk meneliti psikologi dalam keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan sektor manufaktur. Sampel yang digunakan sebanyak 275 responden serta menggunakan metode kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian terdahulu SPSS, PLS, dan SEM. Hasil dari penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdapat beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Adapun perbedaan dari penelitian adanya tambahan variabel lingkungan kerja pada penelitian terdahulu, perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dari penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan.

6. Siagian *et al.,* (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Siagian *et al.*, (2022) yang berjudul *The Role of Organizational Military Behavior in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Culture on the Performance of Military Personnel of KODAM XXX* memiliki tujuan menguji dan menganalisis pengaruh organisasi militer dengan mediasi pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap

kinerja militer. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 1.214 sampel dan menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adanya penambahan variabel lain dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu.

Tabel 2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Variabel	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	**Nurhasanah *et al.* (2022)** *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol.5 No.1 **Sample:** 81 Karyawan **Alat analisis:** PLS-SEM **Metode:** Kuantitatif	**Kepuasan Kerja:** **Luthans (2002)** Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, *supervise*, dan rekan kerja. **Kinerja Karyawan:** **Mangkunegara (2016)** Kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap.	Kepuasan kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan.
2.	**Marbun & Jufrizen (2022)** *Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara* Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 5 No. 1 **Sampel:** 68 **Alat Analisis:** PLS **Metode:** Kuantitatif	**Kepuasan Kerja:** **Rivai (2014)** Isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, rekan kerja, kondisi kerja. **Kinerja Karyawan:** **Sutrisno (2010)** Kualitas, kuantitas, waktu kerja.	Kepuasan kerja berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan.

3.	**Idris *et al.* (2022)** *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto* Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Vol. 3 No. 6 **Sampel:** 35 karyawan **Alat Analisis**: Uji t, Uji f **Metode:** Kuantitatif	**Kepuasan Kerja:** **Rivai (2010)** Organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, rekan kerja, kondisi pekerjaan. **Kinerja Karyawan:** **Mathis (2012)** Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	**Januarty *et al.* (2020)** *Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variabel at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir"* International Journal of Research and Review. Vol.7 **Sample:** 98 Responden **Alat analisis:** Structural Equation Modeling (SEM) **Metode:** Kuantitatif	**Kepuasan Kerja:** **Nelson and Quick (2006)** *Namely salary,* *promotion, supervision and co-workers* **Kinerja Karyawan:** **Ronny (2020)** *Quality, Quantity and Timeliness*	Kepuasan kerja berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan.
5.	**Ngwenya & Pelser (2020)** *Impact of Psychological Capital on Employee Engagement, Job Satisfaction and Employee Performance in the Manufacturing Sector in Zimbabwe.* **SA Journal of Industrial Psychology Vol. 46** **Sampel:** 257 responden **Alat Analisis:** SPSS, PLS, SEM **Metode:** Kuantitatif	**Kepuasan Kerja:** **Robbins (2006)** Kepuasan dengan penghargaan, kepuasan dengan otoritas otonom, kepuasan dengan atasan langsung, kepuasan dengan hubungan di antara rekan kerja, kepuasan dengan peluang promosi. **Kinerja Karyawan:** **Mathis & Jackson (2006)** Quantity, quality, reliability, attendance.	Kepuasan kerja berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan.
6.	**Siagian *et al.* (2022)** *The Role of Organizational Military Behavior in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Culture on the Performance of Military Personnel of KODAM XXX.* General Management Vol.23 **Sampel:** 1.214 responden **Alat Analisis:** SEM-PLS **Metode:** Kuantitaif	**Kepuasan Kerja:** **Kreitner & Kinicki (2010)** *Fulfillment of needs, difference, value* *attainment, fairness, genetic component.* **Kinerja Karyawan:** **Mathis (2017)** *Consisting of result quantity, result quality, timeliness and results, attendance.*	Kepuasan kerja **tidak memiliki pengaruh** terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Primer, 2024

Untuk mendapatkan hubungan dari variabel pada Tabe 5, peneliti mendapatkan 6 penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam membentuk hubungan antar variabel. Dari 5 penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwasanya kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dari 1 penelitian terdahulu menyatakan bahwa pelatihan terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Teori kepuasan kerja yang digunakan yaitu dari Luthans (2002), Rivai (2014), Rivai (2010), Nelson and Quick (2006), Robbins (2006), dan Kreitner & Kinicki (2010). Sedangkan pada variabel kinerja karyawan menggunakan teori dari Mangkunegara (2016), Sutrisno (2010), Mathis (2012), Ronny (2020), Mathis & Jackson (2006), dan Mathis (2017). Perbedaannya terletak pada industri yang diteliti serta akan ada penambahan variabel lainnya dan sampel yang akan digunakan.

2.2.6 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

1. Idris *et al.,* (2022)

   Penelitian yang dilakukan oleh Idris *et al.,* (2022) berjudul *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto* bertujuan menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan kepuasan terhadap kinerja pegawai di kantor Binamu Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 karyawan dengan menganalisis uji t

dan f serta menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Kantor Kecamatan Binamu.

Penelitian Idris *et al.,* (2022) memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu pelatihan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan pada penambahan variabel yaitu motivasi, jumlah sampel yang digunakan serta lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan.

2. Nurani *et al.,* (2020)

Nuraini *et al.,* (2020) melakukan penelitian berjudul *Impact of Training of Front Liners Performance: Moderating Effect of Job Satisfaction* bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui moderasi kepuasan kerja pada *Customer Service Representative* dan *Smartfren Gadget Specialist.* Penelitian mendapatkan sampel sebanyak 35 karyawan serta menggunakan metode kuantitatif. Alat analisis yang digunakan SPSS Versi 6.0. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu pelatihan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan serta lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan.

3. Emil Salim *et al.,* (2022)

Penelitian oleh Emil Salim *et al.,* (2022) berjudul *Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Anugrah Harapan Nusantara* bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada PT. Anugrah Harapan Nusantara. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 43 karyawan PT. Anugrah Harapan Nusantara dalam bentuk kuesioner, dan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan *Software Smartpls* 3.2.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada variabel yaitu pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan serta menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan Perbedaan dari penelitian ini yaitu jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda dari penelitian terdahulu.

4. Rachmanda *et al.,* (2022)

Penelitian oleh Rachmanda *et al.,* (2022) berjudul *Peran Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Cabang Majalaya* memiliki tujuan mengetahui hubungan pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Cabang Majalaya. Sampel pada penelitian sebanyak 49 karyawan dari PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Cabang Majalaya dan menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah MSI (*Method of Successive Interval*). Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada variabel yaitu pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan serta menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan Perbedaan dari penelitian ini yaitu jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda dari penelitian terdahulu.

5. Prasetya *et al.,* (2020)

Penelitian Prasetya *et al.,* (2020) yang berjudul *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non PNS melalui Kepuasan Kerja Dinas PKP Cipta Karya*

Bojonegoro memiliki tujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non PNS melalui kepuasan kerja Dinas PKP Bojonegoro dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 karyawan dan menggunakan teknik explanatory serta menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan, kinerja, dan kepuasan kerja serta metode yang digunakan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu adanya penambahan variabel yaitu motivasi, perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan serta lokasi dari penelitian dari penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan.

Tabel 2.6 Review Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	**Idris *et al.* (2022)** *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto* Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Vol. 3 No. 6 **Sampel:** 35 karyawan **Alat Analisis**: Uji t, Uji f **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Mangkunegara (2012)** Jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan. **Kinerja Karyawan:** **Mathis (2012)** Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama. **Kepuasan Kerja:** **Rivai (2010)** Organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, rekan kerja, kondisi pekerjaan.	Pelatihan memiliki pengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
2.	**Nurani *et al.* (2020)** *Impact of Training of Front Liners Performance: Moderating Effect of Job Satisfaction* Research in Business & Social Science Vol.9 **Sampel:** 105 responden **Alat Analisis:** PLS 6.0 **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Mangkunegara (2017)** *Instructor, participants, materials, methods, objectives, objectives.* **Kinerja Karyawan:** **Mathis & Jackson (2002)** *Quantity, quality, reliability, attendance.* **Kepuasan Kerja:** **Hasibuan (2009)** *Enjoyment of work, love of work, work morale, work discipline, and work performance.*	Pelatihan berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
3.	**Emil Salim *et al.* (2022)** *Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Anugrah Harapan Nusantara* Magister Manajemen Universitas Batanghari Vol 7 **Sampel:** 43 Karyawan **Alat Analisis:** Partial Least Square (PLS) **Metode:** Kuantitatif	**Pelaihan:** **Sinambela (2019)** Profesional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas **Kinerja Karyawan:** **Mangkunegara (2016)** kualitas dan kuantitas **Kepuasan Kerja:** **Priyono & Marnis (2016)** Sikap emosional, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.	Pelatihan berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
4.	**Rachmanda *et al.*, (2022)** *Peran Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Cabang Majalaya*	**Pelatihan:** **Mathis (2002)** Kemampuan, pengetahuan, ketrampilan **Kinerja Karyawan:** **Dessler (2000)** Kualitas dan Kuantitas	Pelatihan berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan

	Jurnal Ekonomi Pembangunan (JUMPER). Vol.1 No.1 **Sampel:** 49orang **Alat Analisis**: MSI (Method of Successive Interval) **Metode:** Kuantitatif	**Kepuasan Kerja:** **Luthans (2006)** Sifat pekerjaan, bentuk pekerjaan, pengawasan, gaji, promosi, rekan kerja	melalui kepuasan kerja
5.	**Prasetya *et al.* (2020)** *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non PNS melalui Kepuasan Kerja Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro* Jurnal Mitra Manajemen Vol. 3 No. 3 **Sampel:** 49orang **Alat Analisis**: explanatory **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Rivai (2012)** Reaksi, pembelajaran, perilaku, hasil. **Kinerja Karyawan:** **Robbins (2012)** Kuantitas, kualitas, punctuality, efektivitas. **Kepuasan Kerja:** **Robbins (2010)** Sifat pekerjaan, bentuk pekerjaan, pengawasan, gaji, promosi, rekan kerja	Pelatihan berpengaruh **positif dan tidak signifikan** terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Sumber: Data Primer, 2024

Untuk mendapatkan hubungan variabel pada Tabel 6, peneliti mendapatkan 5 penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan membentuk hubungan antar variabel. Dari 4 penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, namun dari 1 penelitian terdahulu menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan. Teori pelatihan yang digunakan yaitu dari Mangkunegara (2012), Mangkunegara (2017), Sinambela (2019), Mathis (2002), dan Rivai (2012). Sedangkan pada variabel kinerja karyawan menggunakan teori dari Mathis (2012), Mathis & Jackson (2002), Mangkunegara (2016), Dessler (2000), dan Robbins (2012). Dan pada variabel kepuasan kerja menggunakan teori dari Rivai (2010), Hasibuan (2009), Priyono & Marnis (2016), Luthans

(2006), dan Robbins (2010). Perbedaannya terletak pada industri yang diteliti serta akan ada penambahan variabel lainnya dan sampel yang akan digunakan.

2.2.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

1. Januarty *et al.,* (2020)

   Penelitian Januarty *et al.,* (2020) berjudul *Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variabel at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir* bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Penelitian menggunakan sampel 98 responden serta menggunakan metode kuantitatif. Alat analisis yang digunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil dari penelitian kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan.

   Pada penelitian memiliki beberapa persamaan dan perbedaan pada penelitian yang akan dilakukan. Persamaan terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adanya tambahan variabel lingkungan kerja pada penelitian terdahulu,

jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan.

2. Kumalasari *et al.,* (2022)

Penelitian yang dilakukan Kumalasari *et al.,* (2022) berjudul *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok* memiliki tujuan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada petugas pemadam kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 150 responden dari pemadam kebakaran kota Depok serta menggunakan metode kuantitatif. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui *software* AMOS. Hasil dari penelitian kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu tambahan variabel yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan pada

penelitian terdahulu, jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan.

3. Syahputra *et al.,* (2022)

   Penelitian oleh Syahputra *et al.,* (2022) berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 150 responden dan menggunakan metode kuantitatif. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini analisis deskriptif dan inferensial *dengan Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

   Penelitian ini juga memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu tambahan variabel yaitu budaya organisasi dan motivasi pada penelitian terdahulu, jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan.

4. Gatot *et al.,* (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Gatot *et al.,* (2022) berjudul *Effect of Work Motivation, and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction at STIE Kertanegara Malang Indonesia* bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai STIE Kertanegara Malang. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 30 karyawan STIE Kertanegara Malang Indonesia dan menggunakan metode kuantitatif. Alat analisis yang digunakan pada penelitian menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Terdapat beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian adanya tambahan variabel motivasi pada penelitian terdahulu, jumlah sampel yang digunakan serta lokasi dari penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan.

5. Rosalia *et al.,* (2020)

Rosalia *et al.,* (2020) melakukan penelitian berjudul *The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda* bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai SMK Medika Samarinda. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 52

responden. Alat analisis yang digunakan pada penelitian *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) dan menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian adanya tambahan variabel yaitu motivasi pada penelitian terdahulu, jumlah sampel yang digunakan serta lokasi dari penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan.

Tabel 2.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	**Januarty *et al.* (2020)** *Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variabel at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir''* International Journal of Research and Review. Vol.7 **Sample:** 98 Responden **Alat analisis:** Structural Equation Modeling (SEM) **Metode:** Kuantitatif	**Kompensasi: Hasibuan (2005)** *Direct or indirect* **Kinerja Karyawan: Ronny (2020)** *Quality, quantity and timeliness* **Kepuasan Kerja: Nelson and Quick (2006)** *Namely salary, promotion, supervision and co-workers*	Kompensasi berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
2.	**Kumalasari *et al.* (2022)** *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok*	**Kompensasi: Panggabean (2004)** Langsung dan tidak langsung **Kinerja Karyawan: Robbins (2017)** Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian. **Kepuasan kerja:**	Kompensasi berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

	Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. Vol 4 No.7 **Sample:** 150 Responden **Alat analisis:** Structural Equation Modeling (SEM) **Metode:** Kuantitatif	**Nabawi (2020)** Modal kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.	
3.	**Syahputra *et al.* (2022)** *Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening* Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Vol.5 No.3 **Sample:** 150 Responden **Alat analisis:** Structural Equation Modeling (SEM) **Metode:** Kuantitatif	**Kompensasi:** **Hasibuan (2012)** Uang, barang, atau tidak langsung. **Kinerja Karyawan: Robbins (2017)** Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian. **Kepuasan Kerja:** **Hasibuan (2012)** Moral, kedisiplinan, dan peningkatan prestasi kerja.	Kompensasi berpengaruh **positif** dan signifikan melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4.	**Gatot *et al.* (2021)** *Effect of Work Motivation, and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction at STIE Kertanegara Malang of Indonesia"* International Journal of Research in Social Science and Humanities (IJRSS) Vol.2 No.3 **Sample:** 30 Employee **Alat analisis:** Descriptive statistical analysis techniques and inferential statistics. **Metode:** Kuantitatif	**Kompensasi:** **Hasibuan (2001)** *Money, direct or indirect.* **Kinerja Karyawan:** **Mangkunegara (2016)** *Quality, quantity, implementation of duties, responsibility.* **Kepuasan Kerja:** **Hasibuan (2001)** *Loyalty, Ability, Honesty, Creativity, Leadership, The level of salary, Indirect compensation, Work environment.*	Kompensasi berpengaruh **positif** dan **signifikan** terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
5.	**Rosalia *et al.*, (2020)** *The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda* Saudi Journal of Business and Management Studies **Sample:** 52 Responden **Alat Analisis:** Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) **Metode:** Metode survey	**Kompensasi:** **Edison (2016)** *Wages or salaries, Professional allowances, Temporary benefits, Incentives, Health, Pension funds, and Vacation*. **Kepuasan Kerja:** **Basalamah (2020)** *Rewards, The work itself, Promotional opportunities, Supervision, Co workers, Conditions of work, and Job security.* **Kinerja:** **Mangkunegara (2010)**	Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

		Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, and Independence.	
5.	**Rosalia *et al.*, (2020)** *The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda* Saudi Journal of Business and Management Studies **Sample:** 52 Responden **Alat Analisis:** Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) **Metode:** Metode survey	**Kompensasi: Edison (2016)** *Wages or salaries, Professional allowances, Temporary benefits, Incentives, Health, Pension funds, and Vacation*. **Kepuasan Kerja: Basalamah (2020)** *Rewards, The work itself, Promotional opportunities, Supervision, Co workers, Conditions of work, and Job security.* **Kinerja: Mangkunegara (2010)** *Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, and independence.*	Kompensasi berpengaruh **positif dan tidak signifikan** terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Sumber: Data Primer, 2024

Untuk mendapatkan hubungan dari variabel Tabel 7, peneliti mendapatkan 5 penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam membentuk hubungan antar variabel. Dari 4 penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, namun dari 1 penelitian terdahulu menyatakan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Teori kompensasi yang digunakan yaitu dari Hasibuan (2005), Panggabean (2004), Hasibuan (2012), Hasibuan (2001), dan Edison (2016). Sedangkan pada variabel kinerja karyawan menggunakan teori dari Ronny (2020), Robbins (2017), Robbins (2017), Mangkunegara (2016), dan Mangkunegaran (2010). Dan pada variabel kepuasan kerja menggunakan teori dari Nelson and Quick

(2006), Nabawi (2020), Hasibuan (2012), Hasibuan (2001), dan Basalamah (2020). Perbedaannya terletak pada industri yang diteliti serta akan ada penambahan variabel lainnya dan sampel yang akan digunakan.

2.2.8 Karakteristik Biografi Karyawan

1. Widakdo & Iska (2021)

   Penelitian oleh Widakdo & Iska (2021) berjudul *Efek Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian bertujuan untuk menganalisis pengaruh usia dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.* Pada penelitian menggunakan sampel sebanyak 40 karyawan dengan menyebarkan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa usia dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Kesamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada penggunaan alat analisis dan menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan perbedaannya pada penelitian terdahulu pada jumlah sampel dari penelitian tersebut.

2. Meutia *et al.,* (2022)

   Meutia *et al.,* (2022) melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Usia Karyawan dan Absensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.* Alat penelitian yang digunakan regresi linier berganda dan menggunakan pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan mengumpulkan file dari pihak terkait. Hasil dari penelitian bahwa usia karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Winata *et al.,* (2022)

   Penelitian berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara* yang dilakukan oleh Winata *et al.,* (2022) dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel lingkungan kerja dan masa kerja.

Tabel 2.8 Karakteristik Responden

No	Identitas Jurnal	Hasil Analisis
1	**Widakdo & Iska (2021)** *Efek Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh.* Jurnal Penyuluhan VOL. 17 No. 1	Usia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	**Meitia *et al.*, (2022)** *Pengaruh Usia Karyawan dan Absensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Vol. 3 **Sampel:** 350 Karyawan **Alat Analisis:** Regresi Linear Berganda **Metode:** Kuantitatif	Usia karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	**Winata *at al.*, (2022)** *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.* **Sampel:** 43 Karyawan **Alat Analisis:** riset deskriptif dan explanatory **Metode:** Kuantitatif	Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan masa kerja.
4.	**Ariyanti *et al.*, 2020** *Perbedaan Tingkat Kinerja Pegawai Tata Usaha Ditinjau Dari Jenis Kelamin di Perguruan Tinggi* Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan Vol. 3 **Sampel:** 189 Responden **Alat Analisis:** Riset deskriptif dan explanatory **Metode:** Kuantitatif	Jenis kelamin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Primer, 2024

Peneliti mendapat 3 penelitian terdahulu sebagai acuan untuk membentuk hubungan karakteristik responden dan variabel. Berdasarkan 3 penelitian terdahulu menyatakan bahwa usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan terdapat 1 penelitian yang menyatakan bahwa usia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Tabel 2.9 Teori Rujukan Penelitian Terdahulu Pelatihan (X1)

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori
1	Yiman *et al.,* (2022)	Noe (2012)	*Knowledge, skills, abilities, and behaviors*	Penelitian ini akan menggunakan teori dari Mangkunegara (2013) *Training goals & objectives, trainer qualification, training material, training method, trainees* *Teori Mangkunegara (2013) dipilih karena teori tersebut merupakan teori* yang *sering digunakan pada penelitian terdahulu.*
2.	Niati *et al,* (2021)	Mangkunegara (2017)	*Instructor, participants, materials, and objectives in the training.*	
3.	Kruppu *et al,.* (2021)	Somasundaram & Egan (2004)	*Time retention, net promoter, impact, goals*	
4.	Persada *et al.*, (2023)	Prasetyo (2018)	*Training materials, training methods, training instructor abilities, training, participants.*	
5.	Sibarani *et al.,* (2023)	Kurniawansyah (2016)	Keterampilan dan pengetahuan	
6.	Putri *et al.,* (2022)	Wexley (1988)	Skill, pengetahuan, dan sikap karyawan atau organisasi	
7.	Ruhiyat *et al.,* (2022)	Sultana (2012)	Keterampilan, pengetahuan dan kompetensi	
8.	Guterresa *et al.,* (2020)	Anderson & Gerbing (1988)	*Formal, non-formal.*	
9.	Ilhami *et al*., (2020)	Diamantidis & Chatzoglou (2012)	*training material, trainers, training methods, training time, and training facilities*	
10	Archia & Rozak (2022)	Dessler (2015)	Mengingatkan instruktur, peserta pelatihan, metode, materi pelatihan, tujuan pelatihan.	

11	Resnadita *et al.,* (2020)	Mangkunegara (2013)	Tujuan pelatihan *(training goals & objectives)*, kulifikasi pelatih *(trainer qualification)*, materi pelatihan *training material)*, metode pelatihan *(training method)* , dan peserta pelatihan *trainees).*	
12	Muhammad *et al.,* (2020)	Elnaga dan Imran (2013)	*Training, knowledge, and skills.*	
13	Efendi *et al,.* (2021)	Mangkunegara (2011)	Struktur, peserta, materi, metode, dan tujuan	
14	Susilo *et al.,* (2023)	Kasmir (2016)	Keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku	
15	Cik *et al*., (2021)	Tharenou (2007)	*knowledge, skills, and attitudes*	
16	Mulyadi *et al.,* (2020)	Kasmir (2016)	keterampilan, pemahaman, keahlian, dan perilaku.	
17	Amar *et al*., (2021)	Mangkunegara (2006)	Peserta, materi, metode pelatihan, sasaran pelatihan.	
18.	Idris *et al.,* (2022)	Mangkunegara (2012)	Jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan.	
19.	Nurani *et al.,* (2020)	Mangkunegara (2017)	*Instructor, participants, materials, and objectives in the training*	
20.	Salim *et al.*, (2022)	Sinambela (2019)	Profesional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas	
21.	Rachmanda *et al.,* (2022)	Mathis (2002)	Kemampuan, pengetahuan, ketrampilan	

22.	Prasetya *et al.,*	Rivai (2012)	Reaksi, pembelajaran, perilaku, hasil.	

Sumber: Data Primer, 2024

Penggunaan teori Mangkunegara (2013) pada variabel pelatihan yang akan digunakan pada kerangka teori dan definisi operasional. Dalam teori Mangkunegara (2013) bahwa pelatihan mencakup beberapa indikator, yaitu Tujuan pelatihan *(training goals & objectives),* kulifikasi pelatih *(trainer qualification),* materi pelatihan *(training material),* metode pelatihan (*training method)* , dan peserta pelatihan (*trainees)*. Teori ini dipilih karena dapat menjelaskan permasalahan yang peneliti angkat dan sudah banyak penelitian sebelumnya dengan permasalahan yang sama menjadikan teori Mangkunegara (2013) sebagai referensi.

Tabel 2.10 Teori Rujukan Penelitian Terdahulu Kompensasi (X2)

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
1	Sidabutar *et al*., (2020)	Godfrey (2014)	*Salaries, wages, incentives, bonuses, premiums, treatment, insurance and other similar types that are paid directly by the company.*	Penelitian ini akan menggunakan teori dari Simamora (2006) *Salary, wages, incentives, benefit dan facilities.* Teori Simamora (2006) dipilih karena teori tersebut merupakan teori yang sering digunakan pada penelitian terdahulu.
2	Sulaeman *et al.,* (2021)	Hasibuan (2012)	Barang langsung atau tidak langsung.	
3	Herawati *et al.,* (2021)	Sopiah & Sangadji (2018)	kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung	
4	Syahidin *et al*., (2022)	Abidin (2010)	insentif, bonus, upah, dan fasilitas	

5	Fauzan *et al.,* (2022)	William (2018)	*Direct and Indirect*	
6	Dinata *et al.,* (2022)	Mondy dan Noe (2017)	*Financial dan Non Financial.*	
7	Elisa *et al.,* (2022)	Kadarisman (2012)	Langsung dan Tidak langsung.	
8	Pristiawati *et al.,* (2021)	Priyono & Darma (2016)	*Directly or Indirectly*	
9	Baqi dan Indradewa (2021)	Mathis (2010)	*Financial indirect dan non finansial.*	
10	Prayekti *et al.,* (2012)	Rivai (2011)	Langsung dan Tidak Langsung	
11	Tirto Waluyo *et al.,* (2022)	Frederick Herzberg (1959)	penghargaan atau tambahan pendapatan berupa uang atau barang.	
12	Christianto *et al.,* (2021)	Armansyah (2018)	*Wages, incentive, bonus, allowance.*	
13	Pratama *et al.,* (2021)	Asbari (2020)	*Direct & Indirect.*	
14	Januarty *et al.,* (2020)	Hasibuan (2005)	*Direct or Indirect.*	
15	Kumalasari *et al.,* (2022)	Panggabean (2004)	Langsung dan tidak langsung.	
16	Syahputra *et al.,* (2022)	Hasibuan (2012)	Uang, barang langsung atau tidak langsung.	
17	Gatot *et al.* (2021)	Hasibuan (2001)	*Money, direct or indirect.*	
18	Rosalia *et al.,* (2020)	Edison (2016)	*Wages or salaries, Professional allowances, Temporary benefits, Incentives, Health, Pension funds, and Vacation*.	

19	Alexander *et al.,* (2020)	Simamora (2006)	*Salary, wages, incentives, benefit dan service.*	
20	Idris *et al., (*2020)	Simamora (2006)	*Wage or salary, incentives, benefit dan facility*	

Sumber: Data Primer, 2024

Penggunaan teori Simamora (2006) pada variabel pelatihan yang akan digunakan pada kerangka teori dan definisi operasional. Dalam teori Simamora (2006) bahwa pelatihan mencakup beberapa indikator, yaitu *wage or salary, incentives, benefit dan facility*. Teori ini dipilih karena dapat menjelaskan permasalahan yang peneliti angkat dan sudah banyak penelitian sebelumnya dengan permasalahan yang sama menjadikan teori Simamora (2006) sebagai referensi.

Tabel 2.11 Teori Rujukan Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan (Y)

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
1	Yiman *et al.,* (2022)	Armstrong (2020)	*Productivity, efficiency, effectiveness, quality and Profitability*	Penelitian ini akan menggunakan teori dari Mathis & Jackson (2006) *Quantity, quality, reliability, attendance.* Mathis & Jackson (2006) dipilih karena teori tersebut merupakan teori yang sering digunakan pada penelitian terdahulu.
2	Niati *et al.*, (2021)	Sutrisno (2014)	*Able to complete work Effectively and efficiently.*	
3	Kruppu *et al.,* (2021)	Sultan (2012)	*Quality of work, quantity, punctuality, effectiveness, independence.*	
4	Persada *et al.*, (2023)	Kasmir (2018)	*The amount of work, Quantity of work, Timeliness, Attendance and Ability to cooperate*	

5	Sibarani *et al.,* (2023)	Mathis (2006)	Kualitas & Kuantitas	
6	Putri *et al.,* (2022)	Susanty & Baskoro (2013)	Kualitas dan Kuantitas	
7	Ruhiyat *et al.,* (2022)	Satriyo (2017)	Kewenangan, tugas, dan tanggung jawab	
8	Guterresa *et al.,* (2020)	Anderson & Gerbing (1988)	*Quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence.*	
9	Ilhami *et al*., (2020)	Basalamah (2018)	*Quantity, quality, punctuality, presence, and cooperation*	
10	Sidabutar *et al.*, (2020)	Krist *et al.,* (2019)	*Performance is the quantity or quality of something produced or services provided by someone who does the work*	
11	Sulaeman *et al.,* (2021)	Mangkunegara (2013)	Kualitas dan kuantitas	
12	Herawati *et al.,* (2021)	Robbins (2006)	Kualitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian	
13	Syahidin *et al*., (2022)	Wijaya (2010)	Kualitas dan Kuantitas	
14	Fauzan *et al.,* (2022)	Nasrudin (2020)	Kapasitas Karyawan	
15	Dinata et al., (2022)	Kasmir (2016)	Kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama, penekanan biaya, dan pengawasan	
16	Elisa *et al.*, (2022)	Fahmi (2016)	Kualitas dan Kuantitas	

17	Pristiawati *et al.,* (2021)	Mangkunegara (2005)	*Quality and Quantity*	
18	Nurhasanah *et al.,* (2022)	Mangkunegara (2016)	Kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap.	
	Marbun & Jufrizen (2022)	Sutrisno (2010)	Kualitas, kuantitas, waktu kerja.	
19	Idris *et al.,* (2022)	Mathis (2012)	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.	
20	Januarty *et al.,* (2020)	Ronny (2020)	*Quality, quantity and timeliness*	
21	Ngwenya & Pelser (2020)	Mathis & Jackson (2006)	Quantity, quality, reliability, attendance.	
22	Siagian *et al.,* (2022)	Mathis (2017)	*Consisting of result quantity, result quality, timeliness and results, attendance.*	
23	Idris *et al.,* (2022)	Mathis (2012)	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.	
24	Nurani et al., (2020)	Mathis & Jackson (2002)	*Quantity, quality, reliability, attendance.*	
25	Emil Salim *et al.*, (2022)	Mangkunegara (2016)	kualitas dan kuantitas	
26	Rachmanda *et al.,* (2022)	Dessler (2000)	Kualitas dan Kuantitas	
27	Prasetya *et al.,* (2020)	Robbins (2012)	*Kuantitas, kualitas, punctuality, efektivitas.*	
28	Januarty *et al.,* (2020)	Ronny (2020)	*Quality, Quantity and Timeliness*	

29	Kumalasari *et al.,* (2022)	Robbins (2017)	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.	
30	Syahputra *et al.*, (2022)	Robbins (2017)	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.	
31	Gatot *et al.*, (2021)	Mangkunegara (2016)	*Quality, quantity, implementation of duties, responsibility.*	
32	Rosalia *et al.,* (2020)	Mangkunegara (2010)	*Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, and Independence.*	

Sumber: Data Primer, 2024

Penggunaan teori Mathis & Jackson (2006) pada variabel pelatihan yang akan digunakan pada kerangka teori dan definisi operasional. Dalam teori Mathis & Jackson (2006) bahwa pelatihan mencakup beberapa indikator, yaitu kuantitas *(quantity),* kualitas *(quality),* keandalan *(reliability),* kehadiran *(attendance*). Teori ini dipilih karena dapat menjelaskan permasalahan yang peneliti angkat dan sudah banyak penelitian sebelumnya dengan permasalahan yang sama menjadikan teori Mathis & Jackson (2006) sebagai referensi.

Tabel 2.12 Teori Rujukan Penelitian Terdahulu Kepuasan Kerja (Z)

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
1	Archia & Rozak (2022)	Robbins & judge (2017)	Pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, promosi, supervisi, rekan kerja.	Penelitian ini akan menggunakan teori dari Luthans (2006) *The work it-self, Salary, promotion opportunity, supervision, coworkers.* Luthans (2006) dipilih karena teori tersebut merupakan teori yang sering digunakan pada penelitian terdahulu.
2	Resnadita *et al.,* (2020)	Luthans (2011)	Gaji atau upah, pekerjaan, teman kerja, promosi, pengawasan kerja.	
3	Muhammad *et al.,* (2020)	Luthans (2011)	Training dan skills.	
4	Efendi *et al.,* (2021)	Luthans (1998)	Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervision*), teman sekerja *(workers*), promosi (*promotion*), gaji/upah (*pay)*	
5	Susilo *et al.,* (2023)	Hasibuan (2020)	Adil, posisi, beban kerja, lingkungan kerja, alat pendukung, sikap pemimpin, sifat pekerjaan itu sendiri	
6	Cik *et al*., (2021)	Kapoor (2016)	*Salary, job evaluation, promotions, employment relations, training and development, workload, working hours.*	
7	Mulyadi *et al.* (2020)	Mulyadi (2020)	Gaji, kesempatan belajar, promosi, pengawasan, dukungan rekan kerja	
8	Amar *et al*. (2021)	Luthans (2006) A	*The work it-self, salary, promotion opportunity, supervision, coworkers***.**	
9	Baqi dan Indradewa (2021)	Lesmana (2021)	*Employee effectiveness, commitment and decrease motivation to quit work'*	

10	Prayekti *et al.,* (2012)	Robbins & Judge (2015)	*Sikap atasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi*	
11	Tirto Waluyo *et al.,* (2022)	Frederick Herzberg (1959)	*Prestasi (achievement), pengakuan(recognitio), pekerjaan itu sendiri (work itself), tanggung jawab (responsibility), dan kemajuan (advancement).*	
12	Christianto *et al.,* (2021)	Fanny & Sintya Admaja (2017)	*Work it self, pay, promotion, supervision, Co-workers.*	
13	Pratama *et al.,* (2021)	Praditya, R. A. (2020)	*Something that is individual, each individual has a different level of satisfaction according to the value system that applies to him.*	
14	Nurhasanah *et al*., (2022)	Luthans (2002)	Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervise, dan rekan kerja.	
15	Marbun & Jufrizen (2022)	Rivai (2014)	Isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, rekan kerja, kondisi kerja.	
16	Idris *et al.,* (2022)	Rivai (2010)	Organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, rekan kerja, kondisi pekerjaan.	
17	Januarty *et al.,* (2020)	Nelson and Quick (2006)	*Namely salary, promotion, supervision and co-workers*	
18	Ngwenya & Pelser (2020)	Robbins (2006)	Kepuasan dengan penghargaan, kepuasan	

			dengan otoritas otonom, kepuasan dengan atasan langsung, kepuasan dengan hubungan di antara rekan kerja, kepuasan dengan peluang promosi.	
19	Siagian *et al.,* (2022)	Kreitner & Kinicki (2010)	*Fulfillment of needs, difference, value attainment, fairness, genetic component.*	
20	Idris *et al.*, (2022)	Rivai (2010)	Organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, rekan kerja, kondisi pekerjaan.	
21	Nurani et al., (2020)	Hasibuan (2009)	*Enjoyment of work, love of work, work morale, work discipline, and work performance.*	
22	Emil Salim *et al*., (2022)	Priyono & Marnis (2016)	Sikap emosional, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.	
23	Rachmanda *et al.,* (2022)	Luthans (2006) B	*The work it-self, Salary, Promotion opportunity, Supervision, Coworkers.*	
24	Prasetya *et al.,* (2020)	Robbins (2010)	Sifat pekerjaan, bentuk pekerjaan, pengawasan, gaji, promosi, rekan kerja	
25	Januarty *et al.*, (2020)	Nelson and Quick (2006)	*Namely salary, promotion, supervision and co-workers*	
26	Kumalasari *et al.,* (2022)	Nabawi (2020)	Modal kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.	

27	Syahputra *et al.* (2022)	Hasibuan (2012)	Moral, kedisiplinan, dan peningkatan prestasi kerja.	
28	Gatot *et al.* (2021)	Hasibuan (2001)	*Loyalty, Ability, Honesty, Creativity, Leadership, The level of salary, Indirect compensation, Work environment.*	
29	Rosalia *et al.,* (2020)	Basalamah (2020)	*Rewards, The work itself, Promotional opportunities, Supervision, Co workers, Conditions of work, and Job security.*	
30	Alexander *et al*., (2020)	Luthans (2006) C	*The work it-self, Salary, Promotion opportunity, Supervision, Coworkers.*	
31	Idris *et al.,* (2020)	Luthans (2006) D	*The work it-self, Salary, Promotion opportunity, Supervision, Coworkers.*	

Sumber: Data Primer, 2024

Penggunaan teori Luthans (2006) pada variabel pelatihan yang akan digunakan pada kerangka teori dan definisi operasional. Dalam teori Luthans (2006) bahwa pelatihan mencakup beberapa indikator, yaitu *work it-self, salary, promotion opportunity, supervision, coworkers*. Teori ini dipilih karena dapat menjelaskan permasalahan yang peneliti angkat dan sudah banyak penelitian sebelumnya dengan permasalahan yang sama menjadikan teori Luthans (2016) sebagai referensi.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan kinerja karyawan dalam perusahaan yang mana dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yiman *et al.,* (2022), Niati *et al.,* (2021), Krupp *et al.,* 2021), Persada *et al.,* (2023), Sibarani *et al.,* (2023), Putri *et al.,* (2022), Ruhiyat *et al.,* (2022) dari penelitian tersebut menjelaskan bahwasannya pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Guterres *et al.,* (2020) dan Ilhami *et al*., (2020) memberikan hasil bahwasannya pelatihan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, hasil yang dominan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dibangun hipotesis berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan

2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan pendapatan yang dapat berupa imbalan dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi sebagai hasil bentuk timbal balik dari pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Pada hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sidabutar *et al.,* (2020), Sulaeman *et al.,* (2021), Herawati *et al.,* (2021), Syahidin *et al.,* (2022), Fauzan *et al.,* (2022), Dinata *et al.,* (2022), Elisa *et al.,* (2022) dari penelitian tersebut menjelaskan bahwasannya kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pristiawati *et al.,* (2021) memberikan hasil bahwasannya pelatihan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, hasil yang dominan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dibangun hipotesis berikut:

H2: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan*

2.3.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan dalam bekerja seringkali akan timbul ketika perusahaan dapat menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan

pengetahuan karyawannya dan karyawannya juga mampu mengaplikasikan pelatihan tersebut secara efektif dalam menjalankan tugasnya.

Pada hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Archia & Rozak (2022), Resnadita *et al.,* (2020), Muhammad *et al.,* (2020), Efendi *et al.,* (2021), Susilo *et a.l,* (2023), Cik *et al.,* (2021), Mulyadi *et al.,* (2020) dari penelitian tersebut menjelaskan bahwasannya pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Amar *et al.*, (2021) memberikan hasil bahwasannya pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwasanya hasil yang dominan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat dibangun hipotesis berikut:

H3: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kepuasan kerja*

2.3.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Ketika perusahaan memberikan kompensasi dan karyawan merasa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan, maka hal tersebut akan cenderung meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.

Pada hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh dari Baqi dan Indradewa (2021), Prayekti *et al,* (2012), Tirto Waluyo *et al.,* (2022) penelitian tersebut menjelaskan bahwasannya kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Christianto *et al.,* (2021) dan Pratama *et al.,* (2021) memberikan hasil bahwasannya kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, hasil yang mendominasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat dibangun hipotesis berikut:

H4: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja*

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan yang berhasil mencapai tingkat kepuasan kerja pada karyawannya akan mampu meningkatkan performa atau produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Pada hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya

yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah *et al.* (2022), Marbun & Jufrizen (2022), Idris *et al.* (2022), Januarty *et al.* (2020), Ngwenya & Pelser (2020) penelitian tersebut menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siagian *et al.* (2022) memberikan hasil bahwasannya kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwasanya hasil yang mendominasi terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H5: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*

2.3.6 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Apabila suatu perusahaan memfasilitasi pelatihan yang efektif kepada karyawannya, hal ini akan menciptakan kepuasan kerja bagi mereka dan akan berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan di perusahaan.

Pada hipotesis pengaruh pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Idris *et al.* (2022), Nurani et al., (2020), Emil Salim *et al.,* (2022), Rachmanda *et al.,* (2022) penelitian

tersebut menjelaskan bahwasannya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya *et al.*, (2020) memberikan hasil bahwasannya pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu, hasil yang dominan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga dapat dibangun hipotesis:

H6: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja*

2.3.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi juga seringkali dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang sesuai dan memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dalam perusahaan.

Pada hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Januarty *et al.*, (2020), Kumalasari *et al.*, (2022), Syahputra *et al.,* (2022), Gatot *et al.,* (2021)

penelitian tersebut menjelaskan bahwasannya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rosalia *et al.,* (2020) memberikan hasil bahwasannya kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan hasil yang mendominasi adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga dapat dibangun hipotesis:

H7: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.*

2.4 Kerangka Pikir

Menurut Sekaran (2009) kerangka kerja merupakan representasi konseptual yang menggambarkan bagaimana suatu teori terkait dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.

Kerangka pikir dalam penelitian ini akan menjelaskan tentang pengaruh variabel pelatihan, kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja serta indikator teori-teori yang akan digunakan berdasarkan teori para ahli yang digunakan pada penelitian terdahulu. Sumber penelitian terdahulu:

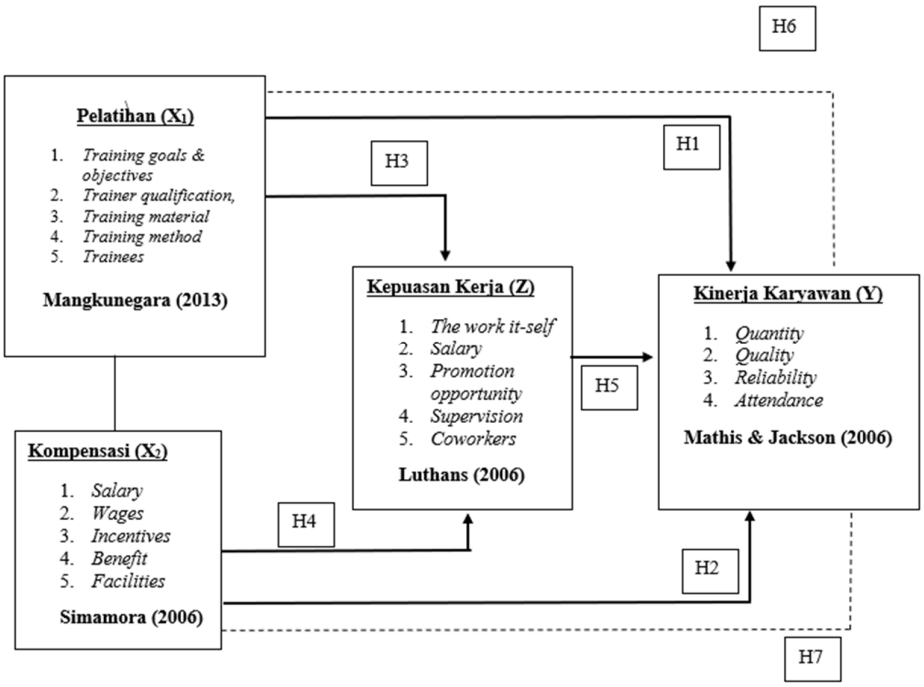
1. Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) = Yiman *et al.,* (2022), Niati *et al.,* (2021), Krupp *et al.*, (2021), Persada et al. (2023), Sibarani

et al. (2023), Putri *et al.,* (2022), Ruhiyat *et al.,* (2022) Gutierrez *et al.,* (2020) dan Ilhami *et al*., (2020).

2. Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) = Sidabutar *et al.,* (2020), Sulaeman *et al.,* (2021), Herawati *et al.,* (2021), Syahidin *et al.,* (2022), Fauzan *et al.,* (2022), Dinata et al., (2022), Elisa *et al.,* (2022) Pristiawati *et al.*, (2021),
3. Pelatihan (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Z) = Archia & Rozak (2022), Resnadita *et al.* (2020), Muhammad *et al.,* (2020), Efendi *et al.,* (2021), Susilo *et al.,* (2023), Cik *et al*., (2021), Mulyadi *et al.,* (2020) Amar *et al*., (2021).
4. Kompensasi (X_2) terhada Kepuasan Kerja (Z) = Indradewa (2021), Prayekti *et al.,* (2012), Tirto Waluyo *et al.* (2022) Christianto *et al.,* (2021) dan Pratama *et al.,* (2021), Alexander *et al.,* (2020), Idris *et al.,* (2020).
5. Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) = Nurhasanah *et al.,* (2022), Marbun & Jufrizen (2022), Idris *et al.*, (2022), Januarty *et al.,* (2020), Ngwenya & Pelser (2020) Siagian *et al.,* (2022).
6. Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan kerja (Z) = Idris *et al.,* (2022), Nurani et al., (2020), Emil Salim *et al.,* (2022), Rachmanda *et al.,* (2022) Prasetya *et al.,* (2020).

7. Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan kerja (Z) = Januarty *et al.,* (2020), Kumalasari *et al.*, (2022), Syahputra *et al.,* (2022), Gatot *et al.,* (2021) Rosalia *et al.,* (2020).

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu dan teori yang digunakan, maka terbentuklah kerangka pikir untuk penelitian ini pada gambar 1 sebagai berikut:



Sumber: Data Primer 2024

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), menjelaskan bahwa hipotesis adalah pernyataan sementarayang dirumuskan untuk dilakukan pengujian dan dapat memprediksi temuan dari data empiris Dapat disimpulkan,

hipotesis merupakan sebuah asumsi sementara yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dengan menguji hipotesis dan memverifikasi asumsi mengenai hubungan antar variabel, maka diharapkan ditemukan solusi untuk dapat memperbaiki masalah yang dihadapi.

H1: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.*

H2: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.*

H3: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kepuasan kerja.*

H4: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja.*

H5: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.*

H6: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap pelatihan melalui kepuasan kerja.*

H7: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana menurut Creswell (2009) penelitian kuantitatif merupakan sarana yang digunakan untuk menguji teori-teori objektif dengan melakukan pemeriksaan pada hubungan antar variabelnya. Penelitian kuantitatif dipilih karena menggunakan data yang dapat dijadikan landasan sehingga menghasilkan informasi yang lebih terukur.

Dalam penelitian ini, sampel dipilih secara acak dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarkan kepada responden. Menurut Creswell (2009), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden diminta untuk mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi secara menyeluruh kuesioner dikembalikan kepada peneliti.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan RSUD R.A.A Tjokronegoro, sebuah instalasi yang bergerak dibidang kesehatan di Jl. Soekarno-Hatta No.12, Rw. VI, Boro Kulon, Kec. Banyuurip, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah 54171.

3.2.1 Profil Perusahaan

Rumah Sakit Umum Daerah R.A.A. Tjokronegoro mulai digagas pendiriannya pada tahun 2015, oleh Bupati Purworejo, karena di Kabupaten Purworejo belum ada RSUD *Type* C serta dibangun di atas tanah seluas 19.755 m². Dasar pemikiran pembangunan RSUD R.A.A. Tjokronegoro karena selain belum adanya RSUD Type C milik Pemerintah di Kabupaten Purworejo, juga karena RSUD *Type* B yang ada di Kabupaten Purworejo sudah tidak mampu lagi menampung pasien rujukan dari Faskes tingkat pertama, sehingga dirasa perlu untuk mendirikan RSUD *Type* C. Jumlah karyawan keseluruhan pada RSUD R.A.A Tjokronegoro berjumlah 342 karyawan.

Sumber: Data Sekunder, Diolah Tahun 2024

3.2.2 Visi dan Misi

RSUD R.A.A Tjokronegoro memiliki visi sebagai berikut:

"Terwujudnya Rumah Sakit Umum Daerah yang Handal, Modern dan Berbudaya "

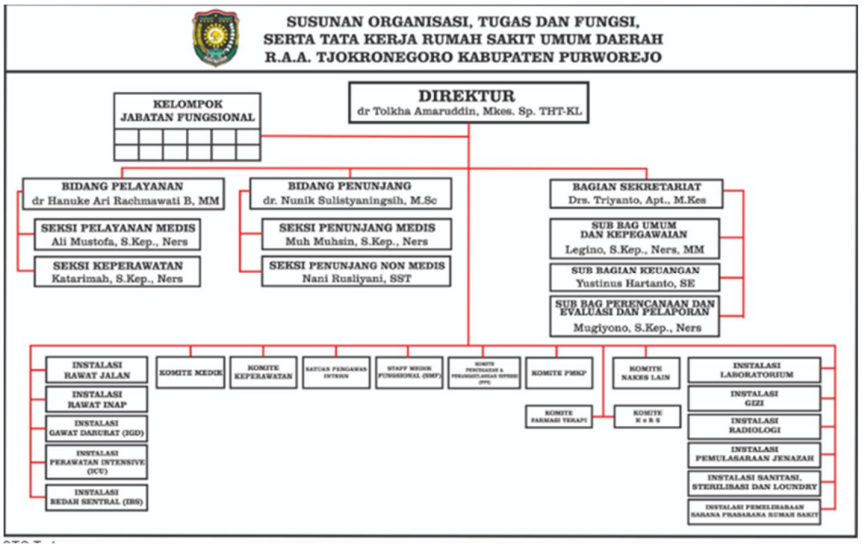
Dalam mewujudkan visinya tersebut RSUD R.A.A Tjokronegoro juga memiliki misi sebagai berikut:

1. Memberikan Pelayanan yang profesional dan berkualitas.
2. Mengembangkan pelayanan berbasis teknologi.
3. Menyediakan pelayanan yang terjangkau.
4. Menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman.

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2024

3.2.3 Struktur RSUD R.A.A Tjokronrgoro

Berikut merupakan struktur perusahaan yang ada pada RSUD R.A.A Tjokronrgoro berdasarkan akta terakhir adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Primer 2024

Gambar 3.1 Struktur Organisasi

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Creswell (2009) variabel adalah karakteristik dari individua atau organisasi yang bisa di ukur atau dimatai oleh peneliti. Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel merupakan segala sesuatu yang dapat mengambil nilai variabel lainya yang bervariasi. Berdasarkan ketiga devinisi tersebut dapat ditarik kesimpulan variabel penelitian adalah karakteristik yang dapat dibuat atau ditentukan oleh peneliti lalu di buat kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelituan ini adalah pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2) yang m3enjadi variabel

independent, variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z).

1. Variabel Independen (X)

   Variabel independent menurut Sekaran dan Bougie (2013) bahwa variabel yang dapat berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara positif atau negatif yaitu kehadiran variabel independen akan disertai dengan kehadiran variabel dependen dan setiap variabel independen yang meningkat juga akan menyebabkan variabel dependen meningkat atau menurun. Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu pelatihan sebagai (X_1) dan kompensasi sebagai (X_2).

2. Variabel Dependen (Y)

   Variabel dependen menurut Sekaran dan Bougie (2013) merupakan variabel utama yang menjadi minat utama bagi peneliti. Tujuannya untuk memahami dan mendeskripsikan variabel dependen atau menjelaskan variabilitasnya.

3. Variabel *Intervenning* (Z)

   Variabel *intervening* menurut Sekaran dan Bougie (2013) adalah variabel yang letaknya diantara variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel *intervenning* adalah kepuasan kerja (Z).

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Variabel

3.4.1 Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena akan berpengaruh ke segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan tersebut dalam proses mencapai tujuan.

Menurut Mathis & Jackson (2006) kinerja karyawan adalah faktor yang mempengaruhi sejauh mana seseorang memberikan kontribusi kepada perusahaan. Indikator-indikatornya mencakup:

1. *Quantity* (kuantitas)
    a. Kemampuan untuk dapat bekerja sesuai prosedur kerja
    b. Keampuan untuk dapat bekerja dengan tepat waktu
    c. Kemampuan menyelesaikan tugas secara efisien
2. *Quality* (Kualitas)
    a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai standar yang ditetapkan.
    b. Kemampuan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
    c. Kemampuan mengatasi kesulitan atau masalah dalam pekerjaan.
3. *Reliability* (Keandalan)
    a. Kemampuan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan.
    b. Kemampuan untuk melakukan tugas sesuai dengan standar operasi kerja.
    c. Kemampuan untuk mengurangi kegagalan saat bejerja.
4. *Attendance* (Kehadiran)

a. Kemampuan untuk datang tepat waktu saat bekerja.
b. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.
c. Kemampuan untuk tepat waktu ketika pulang kerja.

3.4.2 Pelatihan (X_1)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan akan melaksanakan pelatihan yang bertujuan memberikan pengetahuan baru yang mendukung tugas pekerjaan. Dengan demikian, diharapkan karyawan dapat lebih efisien dalam menyelesaikan tuga pekerjaan mereka. Menurut Mangkunegara (2013), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan proses yang terorganisir dan sistematis di mana pegawai non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Program pelatihan dalam penelitian ini adalah BTCLS *(Basic Trauma and Cardiac life Support).* Pelatihan BTCLS merupakan pelatihan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar dalam menengani trauma dan kondisi kordiovaskular yang umumnya ditujukan untuk tenaga kesehatan, terutama perawat yang akan bekerja di unit-unit pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Durasi pelatihan ini berjalan sekitar 35 jam atau tergantung penyelenggara dari kurikulum yang digunakan dan pelatihan ini dilakukan selama lima tahun sekali. Indikator-indikator pelatihan yang akan digunakan mencakup:

1. Tujuan Pelatihan *(Training goals & objectives)*

Peningkatan kinerja karyawan tercapai melalui pelatihan yang diberikan oleh perusahaan karena:

a. Terdapat tujuan pelatihan yang jelas.
b. Terdapat kejelasan target dalam pelatihan.
c. Karyawan memperoleh pengetahuan tambahan yang relevan dengan pekerjaan

2. Kualifikasi Pelatih *(Trainer qualification)*

Pelatih harus memiliki dasar keahlian dan keterampilan yang memadai untuk menyampaikan materi pelatihan kepada peserta, termasuk:

a. Kemampuan untuk menguasai metode pelatihan.
b. Kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan peserta.
c. Kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pelatihan.

3. Materi Pelatihan (*Training material*)

Kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.

a. Materi yang disajikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
b. Kemudahan penerapan materi pelatihan.
a. Kejelasan penyampaian materi pelatihan

4. Metode Pelatihan (*Training method*)

Pelaksanaan materi yang akan disampaikan kepada peserta harus memperhatikan:

a. Ragam metode pelatihan yang digunakan.
b. Ketepatan dalam penerapan metode pelatihan.
c. Keseimbangan antara teori dan praktik dalam penyampaian materi.

5. Peserta Pelatihan *(Trainees*)

Peserta pelatihan yang dipilih harus memenuhi kriteria-kriteria berikut:

a. Memiliki kesiapan yang cukup untuk mengikuti pelatihan.
b. Memiliki penguasaan materi yang memadai.
c. Menunjukkan kesungguhan dalam mengikuti seluruh rangkaian pelatihan.

3.4.3 Kompensasi (X_2)

Menurut Simamora (2006) kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kompensasi mengacu pada semua jenis pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas tenaga kerja mereka. Adapun parameter kompensasi seperti *Wage or salary* (Upah dan Gaji), *Incentive (*Insentif), *Benefits* (Tunjangan), dan *Facility* (Fasilitas).

1. *Wage or salary* (Upah dan Gaji)

Imbalan adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai secara periodik, di mana karyawan akan menerimanya setiap bulan. Meskipun tidak hadir saat bekerja, karyawan akan tetap menerima gaji secara penuh. Dalam hal ini, penting untuk mempertimbangkan

a. Kesesuaian gaji dengan beban kerja.
b. Kesesuaian besaran gaji dengan latar belakang pendididkan.
c. Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji.

2. *Incentive* (Insentif)

Insentif adalah kompensasi tambahan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Indikator insentif mencakup:

a. Kesesuaian besaran pemberian insentif non financial bagi karyawan yang berprestasi.
b. Ketepatan waktu dalam pembayaran insentif
c. Kesesuaian besaran pemberian insentif financial bagi karyawan yang berprestasi.

3. *Benefits* (Tunjangan)

Tunjangan merupakan program asuransi kesehatan, program pensiun, tunjangan liburan dan tunjangan lain yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan tunjangan beras. Indikator-indikator Benefits (Tunjangan) mencakup:

a. Kelayakan besaran tunjangan asuransi ketenagakerjaan.
b. Kelayakan besaran tunjangan hari raya.
c. Kelayakan besaran tunjangan kesehatan.

4. *Facility* (Fasilitas)

Fasilitas adalah sarana prasarana yang disediakan oleh perusahaan seperti kantor, alat penunjang kerja, kendaraan dinas, tempat parker khusus dan kemudahan menggunakan transportasi umum. Indikator fasilitas meliputi:

a. Kelayakan fasilitas ruang kerja.
b. Kelayakan fasilitas sarana dan prasarana yang memudahkan pekerjaan.
c. Kelengkapan fasilitas penunjang kerja.

3.4.4 Kepuasan Kerja (Z)

Ketika suatu perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik, akan menghasilkan rasa kepuasan kerja yang baik pula bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang bersangkutan, sehingga mempermudah dalam proses pencapaian tujuan yang sudah ditentukan.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai mereka penting. Indikator-indikatornya mencakup:

1. *The Work It-self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang beragam.
b. Kesempatan belajar hal baru di luar pekerjaan utama.
c. Menjalankan pekerjaan sesuai standar operasional pekerjaan (SOP).

2. *Salary* (Gaji)

Gaji yang diterima dapat dianggap pantas dibandingkan dengan anggota organisasi lainnya.

a. Kesesuaian pemberian gaji dengan beban pekerjaan.
b. Kesesuaian besaran gaji dengan standar kerja yang ditetapkan.
c. Kecukupan gaji untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

3. *Promotion Opportunities* (Kesempatan Promosi)

a. Adanya potensi untuk naik jabatan.
b. Adannya penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.
c. Adanya keadilan sistem promosi karyawan.

4. *Supervision* (Pengawasan)

Kemampuan perusahaan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

a. Adanya pengawasan pekerjaan secara berkala.
b. Adanya pengawasan pekerjaan secara berkala.
c. Adanya pemberian umpan balik kepada karyawan.

5. *Co-workers* (Rekan Kerja)

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

a. Adanya kerja sama dalam menyelesaikan masalah.
b. Adanya dukungan antar rekan kerja.
c. Adanya kepedulian antar karyawan.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Creswell (2009) populasi adalah sekelompok individu yang memiliki karakteristik sama dan relatif serupa. Sementara menurut Sekaran & Bougie (2013) populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau minat yang ingin diinvestigasi oleh peneliti. Dalam penelitian populasi yang digunakan mencakup seluruh perawat yang ada di RSUD R.A.A Tjokronegoro yang berjumlah 114 perawat yang terdiri dari IGD Perawat, Hemodialisa, ICU, dan Anestesi. Perawat merupakan professional kesehatan yang bertanggung jawab memberikan perawatan dan pelayanan kesehatan kepada individu, keluarga atau komunitas.

3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Creswell (2009) merupakan usaha membetasi penelitian, dengan mengumpulkan informasi melalui observasi dan wawancara baik terstruktur maupun tidak, dokumentasi, materi-materi visual, serta usaha menerapkan protocol untuk merekam dan mencatat informasi. Teknik

pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Dengan menggunakan metode sensus diharapkan meminimalisir kesalahan dan penyimpangan pada hasil akhir penelitian sehingga penulis menggunakan seluruh populasi perawat yang ada di RSUD R.A.A Tjokronegoro yang terdiri dari IGD Perawat, Hemodialisa, ICU, Anestesi dll yang berjumlah 114 orang.

3.5.3 Sampel Penelitian

Menurut Menurut sekaran dan Bougie (2016:237), sampel merupakan sebagian dari populasi yang pilih untuk diteliti. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat dari RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo Jateng dengan jumlah keseluiruhan 114 perawat yang terdiri dari IGD Perawat, Hemodialisa, ICU, Anestesi dll.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data

3.6.1 Jenis Data

a. Data Primer

Sekaran dan Bougie (2013) berpendapat Data Primer merupakan rangkaian informasi yang rekap secara langsung melalui sumber utama untuk dianalisis dan menemukan solusi dari masalah yang diteliti. Data Primer diperoleh melalui wawancara, observasi, dan survei. Pada penelitian ini, Data Primer didapatkan secara langsung dari responden melalui penggunaan kuesioner yang disebarkan oleh peneliti

untuk mendapatkan informasi terkait pelatihan, kompensasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

b. Data Sekunder

Definisi data sekunder Sekaran dan Bougie (2013) sebagai informasi dari sumber data yang sudah ada. Data dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti laporan perusahaan, situs web perusahaan, publikasi pemerintah, dan internet. Dalam penelitian ini, data sekunder diambil dari laporan RSUD R.A.A Tjokronegoro dan berbagai publikasi, termasuk buku-buku dan sumber lainnya yang relevan dengan topik pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2), kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (Z).

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian akan menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan RSUD R.A.A Tjokronegoro. Sekaran dan Bougie (2013) menjelaskan kuesioner adalah tenik menyususn daftar pertanyaan yang akan diajukan yang sebelumnya sudah dirumuskan terlebih dahulu. Selanjutnya daftar pertanyaan akan diberukan kepada responden untuk dicatat jawabannya berdasarkan pilihan yang telah ditentukan.

Skor pada setiap point jawaban dalam kuesioner telah ditentukan menggunakan skala *Likert.* Skala *Likert* menurut Sekaran dan Bougie (2013) dirancang untuk mengetahui seberapa kuat responden setuju atau

tidak setuju dengan suatu pernyataan pada skala lima titik. Menurut Hadi (1991:19), skala Likert lima titik dapat dimodifikasi dengan alasan-alasan berikut:

a. Kategori *"undecided"* memiliki arti ganda. Ini bisa berarti responden belum bisa memberikan jawaban sehingga dianggap netral, atau mereka mungkin merasa setuju atau tidak setuju, atau bahkan ragu-ragu.
b. Responden cenderung memilih jawaban tengah (netral), terutama jika mereka merasa ragu untuk menyatakan setuju atau tidak setuju.
c. Pilihan netral yang tersedia bisa menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi informasi yang dicari oleh penulis.

Berdasarkan alasan tersebut, dalam penelitian ini penulis memodifikasi Skala Likert lima titik sebagai berikut:

a. Variabel kinerja dan kepuasan kerja adalah:

   Skor 1 = Sangat Tidak Baik (STB)

   Skor 2 = Tidak Baik (TB)

   Skor 3 = Cukup (C)

   Skor 4 = Baik (B)

   Skor 5 = Sangat Baik (SB). Sedangkan pertanyaan
b. Variabel pelatihan dan kompensasi adalah:

   Skor 1 = Sangat Kurang (SK)

   Skor 2 = Kurang (K)

Skor 3 = Cukup (C)

Skor 4 = Baik (B)

Skor 5 = Sangat Baik (SB)

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas berguna untuk mengukur keabsahan suatu data. Kuesioner akan dikatakan valid apabila pertanyaan yang disajikan mampu menerangkan sesuatu yang diukur pada responden.

Instrumen yang akan digunakan untuk uji validitas dengan uji korelasi *Product Moment* dengan rumus berdasarkan Sugiyono (2017):

$$rxy = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

rxyz = Koefisien korelasi

X = Skor yang ada di butir item

Y = Total Skor

N = Jumlah Subyek

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum Z$ = Jumlah skor Z

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) uji reliabilitas merupakan metode untuk mengukur konsistensi kuesioner yang melibatkan indikator dari variabel konstruk. Dalam pengujian apakah penelitian ini reliabel atau tidaknya dapat dilakukan dengan menggunakan *Alfa Cronbach*. Pengujian tersebut dianggap reliabel apabila nilai Alfa Cronbach > 0,60 atau 60 persen, dengan menggunakan rumus Sugiyono (2017):

$$r_1 = \frac{k}{(k-1)} \{1 - \frac{\sum si^2}{st^2}$$

Keterangan:

ri = Reliabilitas instrumen

K = Mean kuadrat antara subjek

$\sum s\ i^2$ = mean kuadrat kesalahan

St^2 = varians total

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini menggunakan variabel intervening sehingga terjadi pengaruh langsung dan tidak langsung, pengujian asumsi klasik ini dilakukan pada dua sub struktural. Sub struktural pertama yaitu pengaruh antara X terhadap Z serta pada sub struktural kedua yaitu pengaruh X dan Z terhadap Y. Namun dalam uji multikolinearitas yang digunakan hanya 2 sub struktural yaitu pengaruh variabel X dan Y.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yang disampaikan oleh Ghozali (2016) memiliki tujuan untuk mengukur ketidaksamaan variasi model regresi pada residual pengamatan dan pengamatan lain. Apabila *variance residual* dengan pengamatan lain tidak berubah atau tetap, maka hasil dinyatakan homoskedastisitas. Uji Glejser digunakan dengan menggunakan tingkat signifikan secara statistic yang mepengaruhi variabel dependen. Apabila nilai signifikansi dari pengolahan data memiliki nilai di atas 5 persen, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas yaitu antar variabel independen tidak boleh berkorelasi di atas 90 persen. Ini dapat dideteksi dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) di bawah 10 dan nilai tolerance harus di atas 0,10. Selain itu dapat dilihat juga dari matriks korelasi antar variabel independen nya. Asumsi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF, toleran dan matriks korelasi antar independen variabel. Jadi jika nilai tolerance berada di antara $\geq 0{,}10$ dan nilai VIF ≤ 10, maka tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai tolerance $\leq 0{,}10$ dan VIF ≥ 10 maka terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2016) yaitu uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data menggunakan uji kolmogorov Smirnov dimana penelitian jika memiliki nilai *Asymp.Sig* (2 tailed) variabel residual berada pada nilai diatas 5 atau 0,05 persen dianggap memenuhi uji normalitas dan sebaliknya.

3.8.2 Analisis Regresi Linear

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear adalah metode yang digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berikut adalah jenis-jenis analisis regresi:

a. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Siregar (2013) digunakan hanya satu variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus perhitungan regresi linear sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

$Y = a + biZ$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Variabel Bebas

a dan b = Konstanta

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021) menyatakan bahwa analisis dilakukan untuk mengukur pengaruh dari perubahan variabel independen

terhadap dependen, baik secara terpisah maupun bersamaan Analisis ini setidaknya dilakukan dengan minimal dua variabel independen. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Regresi Model I (Kinerja Karyawan)

   Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

   Persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

   Keterangan:

   Z = Kepuasan Kerja

   X_1 = Pelatihan

   X_2 = Kompensasi

   b_1 = Koefisien Regresi

   b_2 = Koefisien Regresi

2) Regresi Model II (Kepuasan Kerja)

   Analisis regresi model digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

   Persamaan: $Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$

   Keterangan:

   Y = Kinerja Karyawan

   X_1 = Pelatihan

X_2 = Kompensasi

b_1 = Koefisien Regresi

b_2 = Koefisien Regresi

3.8.3 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2016) uji t menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian dilakukan ada tingkat signifikansi 0,05 (α = 5 persen). Kriteria berikut ini dapat digunakan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau tidak:

a. Apabila nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Dengan demikian, secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Dengan demikian, secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut pandangan Ghozali (2016) uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independent dalam model regresi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunkan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (α = 5 persen). Beberapa kriteria untuk pembutian hipotesis sebagai berikut:

a. Jika nilai F lebih besar dari 4, maka Ho ditolak dan hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen diterima.
b. Membandingkan nilai F hasil dengan F yang merujuk pada Tabel. Jika nilai F hitung lebih besar dari F_{tabel}, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

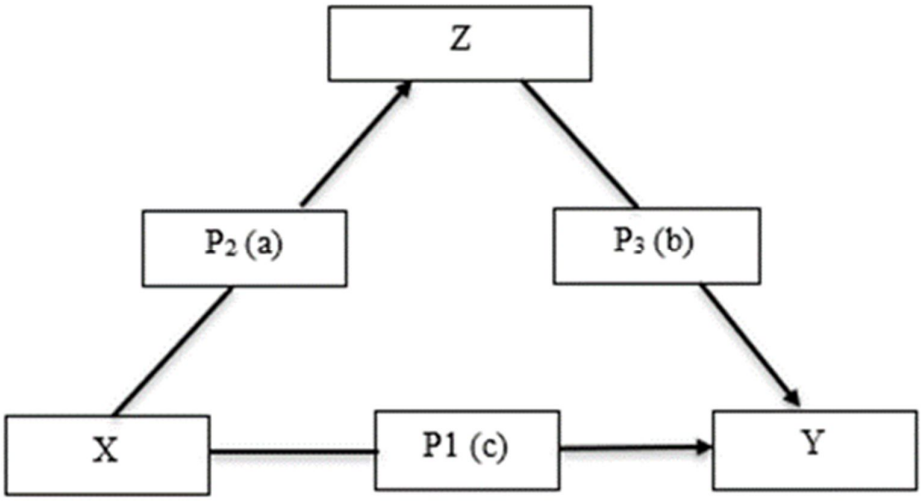
3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R2) menurut Ghozali (2016) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen untuk menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R2) mempunyai range 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, maka semakin besar pula daya penjelas variabel independen.

3.8.4 Analisis Jalur

Analisis jalur berdasarkan teori Ghozali (2016) merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda serta dalam menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dilakukan dengan menggunakan uji sobel. Uji sobel ini juga merupakan

pengujian hipotesis mediasi atau intervening dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel.



Sumber: Data Primer 2024

Gambar 3.2 Uji Sobel

Keterangan:

X = Pelatihan dan Kompensasi (Variabel Independen)

Z = Kepuasan Kerja (Variabel Mediasi)

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

P1 (c) = Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

P2 (a) = Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

P3 (b) = Koefisien pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah perawat yang bekerja di RSUD R.A.A Tjokronegoro. Jumlah responden penelitian ini adalah 114 perawat dengan pengembalian sebanyak 100 kuesioner. Hal ini menujukkan tingkat pengembalian sebesar 87,72 persen. Pembahasan pada bab ini meliputi uraian tentang karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian regresi dan analisis jalur. Teknik dalam mengolah data yang digunakan adalah IBM SPSS 26.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas menurut Sekaran & Bougie (2009) merupakan pengujian seberapa baik instrumen yang mengukur konsep tersebut. Perhitungan uji validitas didasarkan pada item berkorelasi antara skor item dan skor variabel. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian dan dihitung menggunakan SPSS 26.

Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumalah
1.	Pelatihan	15
2.	Kompensasi	12
3.	Kepuasan Kerja	15
4.	Kinerja karyawan	12
Total Pertanyaan		54

Sumber: Kuesioner, 2024 (Lampiran 1, Hal 248)

Pada penelitian setiap item pertanyaan diuji menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang membandingkan anatara r_{hitung} dan r_{tabel}. Dimana r_{tabel} dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,1966. (df = N-2, 100 -2 = 98) dengan menggunakan tingkat signifikansi 5 persen atau 0,05. Hasil uji data akan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5 persen. Berikut hasil uji validitas pada setiap variabel penelitian:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Terdapat tujuan pelatihan yang jelas.	0,784	0,1966	Valid
2.	Terdapat kejelasan target dalam pelatihan.	0,801	0,1966	Valid
3.	Karyawan memperoleh pengetahuan tambahan yang relevan dengan pekerjaan.	0,793	0,1966	Valid
4.	Kemampuan untuk menguasai metode pelatihan.	0,867	0,1966	Valid
5.	Kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan peserta.	0.806	0,1966	Valid
6.	Kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pelatihan.	0,887	0,1966	Valid
7.	Materi yang disajikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0,906	0,1966	Valid
8.	Kemudahan penerapan materi pelatihan.	0,881	0,1966	Valid
9.	Kejelasan penyampaian materi pelatihan	0,860	0,1966	Valid
10.	Ragam metode pelatihan yang digunakan.	0.851	0,1966	Valid
11.	Ketepatan dalam penerapan metode pelatihan.	0,860	0,1966	Valid
12.	Keseimbangan antara teori dan praktik dalam penyampaian materi.	0,863	0,1966	Valid
13.	Memiliki kesiapan yang cukup untuk mengikuti pelatihan.	0,871	0,1966	Valid
14.	Memiliki penguasaan materi yang memadai.	0,855	0,1966	Valid
15.	Menunjukkan kesungguhan dalam mengikuti seluruh rangkaian pelatihan.	0,860	0,1966	Valid

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 3, hal 266)

Berdasarkan Tabel 4.2 menujukan bahwa semua item kuesioner variabel pelatihan (X_1) terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar

dari r_{Tabel} dengan nilai signifikansinya di bawah atau lebih kecil dari 5 persen atau 0,05.

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kesesuaian gaji dengan beban kerja.	0,789	0,1966	Valid
2.	Kesesuaian besaran gaji dengan latar belakang pendidikan.	0,804	0,1966	Valid
3.	Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji.	0,672	0,1966	Valid
4.	Kesesuaian besaran insentif non-finansial yang sesuai untuk karyawan yang berprestasi.	0,842	0,1966	Valid
5.	Ketepatan waktu dalam memberikan insentif	0,778	0,1966	Valid
6.	Kesesuaian besaran pemberian insentif financial bagi karyawan yang berprestasi.	0,846	0,1966	Valid
7.	Kelayakan besaran tunjangan asuransi ketenagakerjaan.	0,819	0,1966	Valid
8.	Kelayakan besaran tunjangan hari raya.	0,776	0,1966	Valid
9.	Kelayakan besaran tunjangan kesehatan.	0,777	0,1966	Valid
10.	Kelayakan fasilitas ruang kerja.	0,795	0,1966	Valid
11.	Kelayakan fasilitas sarana dan prasarana yang memudahkan pekerjaan.	0,815	0,1966	Valid
12.	Kelengkapan fasilitas penunjang kerja.	0,822	0,1966	Valid

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 3, Hal 267)

Berdasarkan Tabel 4.3 menujukan bahwa semua item kuesioner variabel kompensasi (X_2) terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besat dari r_{tabel} dengan nilai signifikansinya di bawah atau lebih kecil dari 5 persen atau 0,05.

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kemampuan melakukan pekerjaan dengan sesuai standar kerja yang ditetapkan.	0,823	0,1966	Valid
2.	Kemampuan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,810	0,1966	Valid
3.	Kemampuan mengatasi kesulitan atau masalah dalam pekerjaan.	0,813	0,1966	Valid
4.	Kemampuan untuk dapat bekerja sesuai prosedur kerja	0,865	0,1966	Valid
5.	Keampuan untuk dapat bekerja dengan tepat waktu	0,832	0,1966	Valid
6.	Kemampuan menyelesaikan tugas secara efisien	0,810	0,1966	Valid
7.	Kemampuan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan.	0,856	0,1966	Valid
8.	Kemampuan untuk melakukan tugas sesuai dengan standar operasi kerja.	0,834	0,1966	Valid
9.	Kemampuan untuk mengurangi kegagalan saat bejerja.	0,750	0,1966	Valid
10.	Kemampuan untuk datang tepat waktu saat bekerja.	0,763	0,1966	Valid
11.	Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.	0,840	0,1966	Valid
12.	Kemampuan untuk tepat waktu ketika pulang kerja	0,610	0,1966	Valid

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 3, hal 268)

Berdasarkan Tabel 4.4 menujukkan bahwa semua item kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai signifikansinya di bawah atau lebih kecil dari 5 persen atau 0,05.

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang beragam.	0,711	0,1966	Valid
2.	Kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru di luar pekerjaan utama	0,719	0,1966	Valid
3.	Menjalankan pekerjaan sesuai standar operasional (SOP).	0,692	0,1966	Valid
4.	Kesesuaian pemberian gaji dengan beban pekerjaan.	0,748	0,1966	Valid
5.	Kesesuaian besaran gaji dengan standar kerja yang ditetapkan.	0,761	0,1966	Valid
6.	Kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	0,788	0,1966	Valid
7.	Adanya potensi untuk naik jabatan.	0,751	0,1966	Valid
8.	Adannya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.	0,796	0,1966	Valid
9.	Adanya keadilan sistem promosi karyawan.	0,792	0,1966	Valid
10.	Adanya pengawasan pekerjaan secara berkala.	0,865	0,1966	Valid
11.	Adanya pengawasan pekerjaan secara berkala.	0,822	0,1966	Valid
12.	Adanya pemberian umpan balik kepada karyawan.	0,865	0,1966	Valid
13.	Adanya kerja sama dalam menyelesaikan masalah.	0,745	0,1966	Valid
14.	Adanya dukungan antar rekan kerja.	0,704	0,1966	Valid
15.	Adanya kepedudlian antar rekan kerja	0,690	0,1966	Valid

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 3, hal 269)

Berdasarkan Tabel 4.5 menujukkan bahwa semua item kuesioner variabel kepuasan kerja (Z) terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai signifikansinya di bawah atau lebih kecil dari 5 persen atau 0,05.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sekaran & Bougie (2009) adalah bentuk uji yang menunjukkan tingkat bias (bebas kesalahan) serta memastikan pengukuran yang konsisten dengan menggunakan berbagai item dalam instrumen. Pengujian realiabilitas dilakukan dengan menggunakan metode

Alfa Cronbach. Hasil responden akan dianggap realibel apabila nilai *Alfa Cronbach* di atas 0,6. Demikian sebaliknya, apabila nilai *Alfa Cronbach* lebih kecil dari 0,6 maka jawaban para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Pertanyaan	N	*Nilai Cronbach's Alpha*	Sig.	Keterangan
1.	Pelatihan (X_1)	15	0,972	>0,6	Reliabel
2.	Kompensasi (X_2)	12	0,946	>0,6	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	12	0,945	>0,6	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (Z)	15	0,946	>0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 4, hal 270)

Berdasarkan Tabel 4.6, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* dari semua variabel penelitian yang menunjukkan lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

4.2 Analisis Deskriptif

Menurut Siregar (2013) analisis deskriptif merupakan analisis data penelitian yang digunakan untuk menguji generalisasi hasil pada penelitian yang berdasarkan satu sampel dimana dilakukan dengan pengujian hipotesis deskriptif.

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperolegh dari 100 responden melalui kuesioner penelitian ini diperoleh data tentang jenis kelamin pada Perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.7.

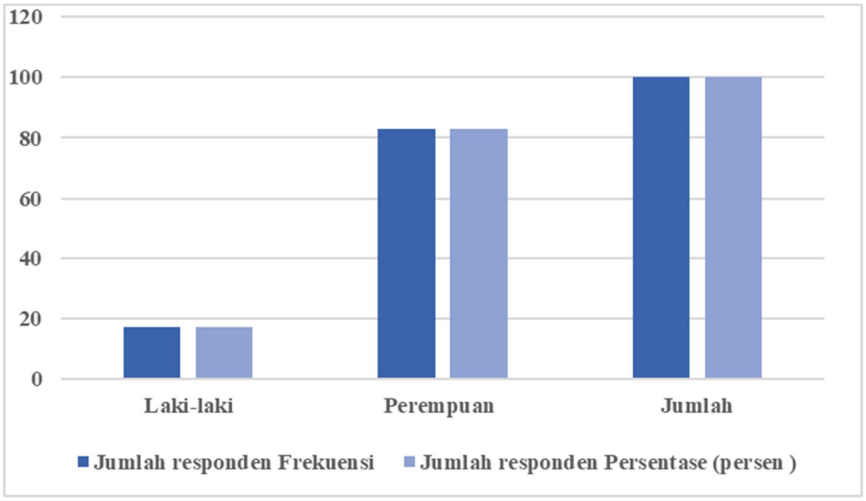
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persentase (persen)
Laki-laki	17	17
Perempuan	83	83
Jumlah	**100**	**100**

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 5, hal 271)

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi dua kategori yang disajikan dalam bentuk diagram pada Gambar 4.1

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 dan Gambar 4.1 diperolah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang terdiri dari 17 perawat laki-laki (17 persen) dan 83 perawat perempuan (83 persen). Hasil penelitian dari jumlah proporsi responden antara laki-laki dam perempuuan menunjukkan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi dibabdingkan dengan jumlah laki-laki. Peneliti berasumsi bahwa

perbedaan ini terjadi karena komposisi responden yang tidak seimbang, dimana jumlah perempuan lebih banyak. Hal ini sejalan dengan penelitian Suranadi (2017) di Universotas Udayana, menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa di fakultas kesehatan adalah perempuan, sekitar 71,1 persen.

Selain itu, terdapat temuan penelitian lain oleh Wardhara (2013) yang menjelaskan, perawat dengan jenis kelamin perempuan cenderung lebih taat dan mematuhi standar yang ada serta cenderung lebih rajin dalam praktik pencegahan. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa profesi perawat didominasi oleh perempuan. Hal ini juga dapat dipahami dari sejarah perkembangan keperawatan, dimana peran perawat tradisionalnya adalah sebagai pemberi perawatan, baik dikeluarga maupun di masyarakat secara umum Rollison & Kish (2017). Oleh karana itu, peneliti berasusmsi bahwa sebagian besar mahasiswa yang memilih untuk mengambil studi keperawatan adalah perempuan.

Namun, penting untuk di catat bahwa baik laki-laki maupun perempuan pastinya memiliki kemampuan yang sama dalam melaukan pekerjaannya serta meningkatkan kinerjanya. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Ariyanti *et al.,* (2020) yang mejelaskan bahwa jenis kelamin tidak menjadi faktor penentu dalam tingkat kinerja

karyawan, baik laki-laki maupun perempuan memiliki kemampuan yang dapat memberikan dampak positif dan signifikan.

2. Karekteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang diperolegh dari 100 responden melalui kuesioner penelitian ini diperoleh data tentang usia pada Perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.8.

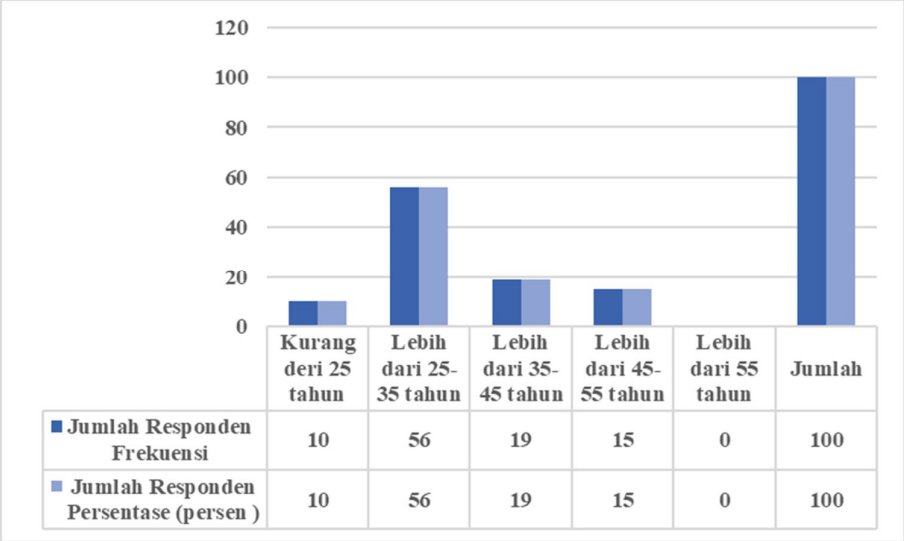
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase (persen)
Kurang deri 25 tahun	10	10
Lebih dari 25-35 tahun	56	56
Lebih dari 35-45 tahun	19	19
Lebih dari 45-55 tahun	15	15
Lebih dari 55 tahun	0	0
Jumlah	**100**	**100**

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 5, hal 271)

Kategori responden berdasarkan usia dibagi menjadi lima kategori yang disajikan dalam bentuk diagram pada Gambar 4.2

Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 5, hal 271)

Berdasarkan Tabel 4.8 dan Gambar 4.2 dapat dilihat dari usia responden perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro karyawan berusia 25-35 tahun dengan jumlah 56 orang perawat (56 persen), kemudian perawat dengan usia 35-45 tahun sebanyak 19 perawat (19 persen), 45-55 tahun sebanyak 15 orang perawat (15 persen), kurang dari 25 tahun sebanyak 10 orang perawat (10 persen). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa usia myoritas perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro adalah 25 – 35 tahun, rentang usia yang termasuk dalam ketegori muda dan masa produktif. Usia karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dalam pekerjaan, baik secara fisik maupun non fisik. Menurut pendapat Amron (2010) umumnya karyawan yang

cenderung lebih tua memiliki keterbatasan fisik, sedangkan yang lebih muda memiliki kekuatan fisik yang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian Widakdo & Iska (2021) yang menyatakan bahwa usia dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Selain itu, penelitian lain oleh Meutia *et al.,* (2022) yang berpendapat bahwa usia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data yang diperolegh dari 100 responden melalui kuesioner penelitian ini diperoleh data tentang tingkat pendidikan pada Perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.9.

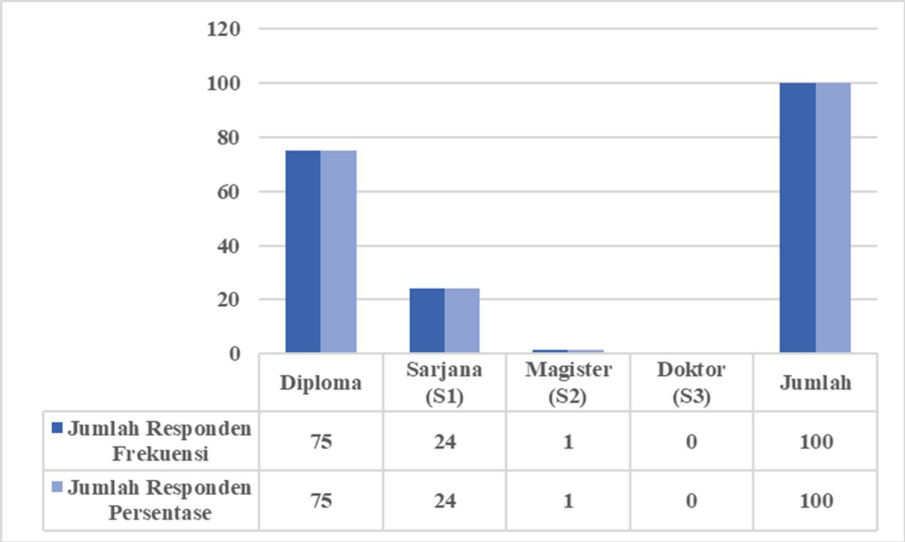
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	**Persentase**
Diploma	75	75
Sarjana (S1)	24	24
Magister (S2)	1	1
Doktor (S3)	0	0
Jumlah	**100**	**100**

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 5, hal 271)

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan dibagi menjadi empat kategori yang disajikan dalam bentuk diagram pada Gambar 4.3

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



	Diploma	Sarjana (S1)	Magister (S2)	Doktor (S3)	Jumlah
Jumlah Responden Frekuensi	75	24	1	0	100
Jumlah Responden Persentase	75	24	1	0	100

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 5, hal 271)

Berdasarkan Tabel 4.9 dan Gambar 4.3 dapat dilihat dari pendidikan terakhir perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro, lulusan Sarjana (S1) sebanyak 24 orang parawat (24 persen), lulusan Magister (S2) sebanyak 1 orang (1 persen) dan lulusan Diploma memiliki jumlah 75 oarang parawat (75 persen).

Pendidikan merupakan salah satu factor yang signifikan dalam mempengaaruhi standar pelayanan yang diberikan oleh perawat secara professional. Dalam penelitian ini, maayoritas perawat memiliki pendidikan terahir Diploma keperawatan, mencapai 75 persen dari total responden. Penelti berepndapat bahwa tingkat pendidikan berperan penting dalam menentukan mutu layanan kepada pasien, sesuai dengan

temuan penelitaian dari Muhlisin *et al.,* (2018), yang menunjukkan adanya korelasi antara tingkat pendidikan dengan persepsi pasien tentang mutu layanan keperawatan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kemungkinan mereka untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas kepada pasien secara profesional.

Dengan latar belakang pendidikan tersebut, maka RSUD R.A.A Tjokronegoro dapat memperolah karyawan yang benar-benar sesuai dengan bidangnya sehingga setiap parawat dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Widakdo & Iska (2021) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dapat mempengaruhi produktifitas kinerja.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan data yang diperolegh dari 100 responden melalui kuesioner penelitian ini diperoleh data tentang status pernikahan pada Perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.10

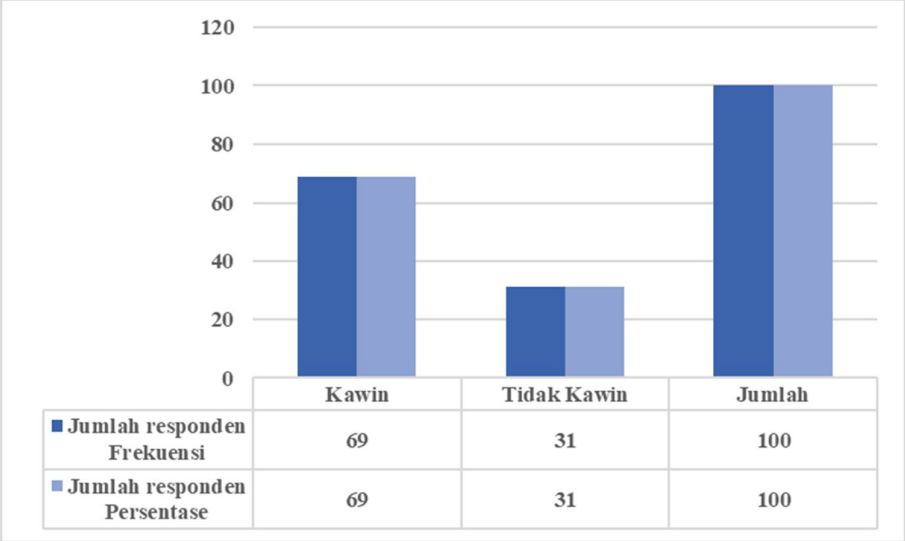
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persentase
Kawin	69	69
Tidak Kawin	31	31
Jumlah	**100**	**100**

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 5, hal 271)

Kategori responden berdasarkan status pernikahan dibagi menjadi dua kategori yang disajikan dalam bentuk diagram pada Gambar 4.4.

Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan



	Kawin	Tidak Kawin	Jumlah
Jumlah responden Frekuensi	69	31	100
Jumlah responden Persentase	69	31	100

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 5, hal 271)

Berdasarkan Tabel 4.10 dan Gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa ststus pernikahan perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro yang sudah menikah senayak 69 persen atau sebanyak 69 orang dan untuk perawat yang belum menikah sebanyak 31 orang atau sebanyak 31 persen. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro memiliki status perkawinan sudah menikah. Menurut Robbins (2003) hasil penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa karyawan yang sudah menikah

cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, tingkat pergantian pekerjaan yang lebih rendah, dan kepauasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Perkawinan memicu peningkatan tanggung jawab yang mendorong karyawan untuk menganggap pekerjaan mereka lebih berharga dan penting.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data yang diperolegh dari 100 responden melalui kuesioner penelitian ini diperoleh data tentang masa kerja pada Perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.11.

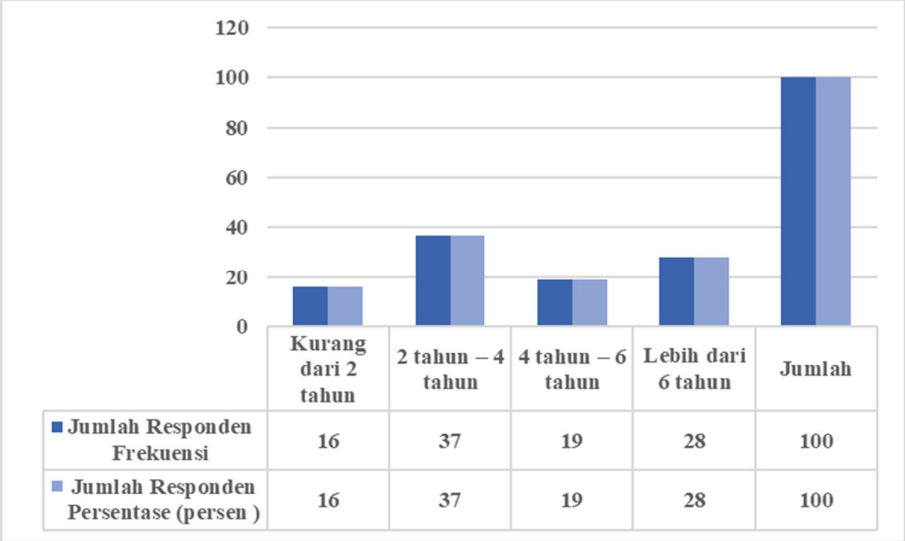
Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase (persen)
Kurang dari 2 tahun	16	16
2 tahun – 4 tahun	37	37
4 tahun – 6 tahun	19	19
Lebih dari 6 tahun	28	28
Jumlah	**100**	**100**

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 5, hal 271)

Kategori responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi empat kategori yang disajikan dalam bentuk diagram pada Gambar 4.5.

Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



	Kurang dari 2 tahun	2 tahun – 4 tahun	4 tahun – 6 tahun	Lebih dari 6 tahun	Jumlah
Jumlah Responden Frekuensi	16	37	19	28	100
Jumlah Responden Persentase (persen)	16	37	19	28	100

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 5, hal 271)

Berdasarkan Tabel 4.11 dan Gambar 4.5 masa kerja perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro terdapat 16 orang atau 16 persen perawat dengan masa kerja kurang dari 2 tahun, masa kerja 2-4 tahun sebanyak 37 orang (37 persen), kemudian masa kerja 4-6 tahun dilalui sebanyak 19 oang (19 persen), dan masa kerja lebih dari 6 tahun terdapat 28 orang dengan persentase 28 persen. Dari data tersebut disimpulkan mayoritas masa kerja yang dilalui perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro adalah 2 – 4 tahun dengan persentase 37 persen. Menurut Andini (2015) masa kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja disuatu tempat. Lamanya masa kerja dapat menentukan tingkat pengalaman yang dimiliki oleh karyawan, dimana semakin besar

pengalaman yang dimiliki akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Winata *et al.,* (2022) bahwa masa kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Berdasarkan data yang diperolegh dari 100 responden melalui kuesioner penelitian ini diperoleh data tentang penghasilan pada Perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro. Karakteristik responden berdasarkan penghasilan dapat dilihat pada Tabel 4.12.

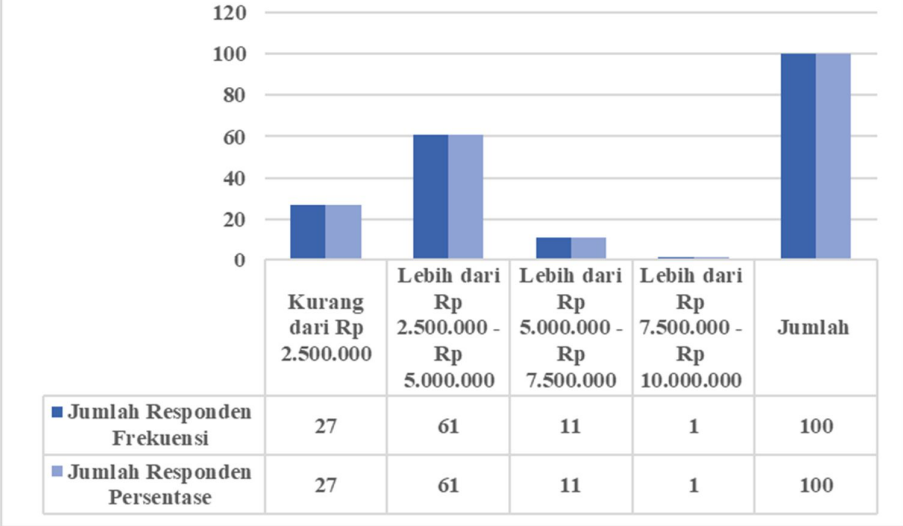
Tabel 4.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasillan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Kurang dari Rp 2.500.000	27	27
Lebih dari Rp 2.500.000 - Rp 5.000.000	61	61
Lebih dari Rp 5.000.000 - Rp 7.500.000	11	11
Lebih dari Rp 7.500.000 - Rp 10.000.000	1	1
Jumlah	**100**	**100**

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 5, hal 271)

Kategori responden berdasarkan penghasilan dibagi menjadi empat kategori yang disajikan dalam bentuk diagram pada Gambar 4.6.

Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan



	Kurang dari Rp 2.500.000	Lebih dari Rp 2.500.000 - Rp 5.000.000	Lebih dari Rp 5.000.000 - Rp 7.500.000	Lebih dari Rp 7.500.000 - Rp 10.000.000	Jumlah
Jumlah Responden Frekuensi	27	61	11	1	100
Jumlah Responden Persentase	27	61	11	1	100

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 5, hal 271)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 dan Gambar 4.6 karakteristik responden berdasarkan penghasilan perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro dari 100 kuesioner yang dikumpulkan diperoleh 27 orang dengan penghasilan kurang dari Rp 2.500.000 (27 persen), penghasilan Rp 2.500.000 - Rp 5.000.000 sebanyak 61 orang (61 persen), penghasilan Rp 5.000.000 - Rp 7.500.000 sebanyak 11 orang (11 persen), sedangkan penghasilan Rp 7.500.000 - Rp 10.000.000 sebanyak 1 orang (1 persen). Dari bergabagai jumlah penghasilan tersebut, yang menjadi penghasilan mayoritas perawat adalah Rp 2.500.000 - Rp 5.000.000 dengan jumlah 61 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat RSUD tersebut memperoleh

pengasilan tersebut. Penyebeb mayoritas perawat memperoleh penghasilan dalan rentang tersebut dapat dikaitkan dengan fakta hawa sebagian besar dari mereka memiliki latar belakang pendidikan Diploma. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki peran penting dalam menentukan pengasilan pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro.

7. Rekapitulasi Karakteristik Responden dengan Frekuensi dan Presentase Tertinggi

Berikut adalah Tabel dan diagram yang menunjukkan persentase dan frekuensi tertinggi pada setiap karaktaristik berdasarkan kuesioner yang sudah terkumpul dari 100 responden penelitian.

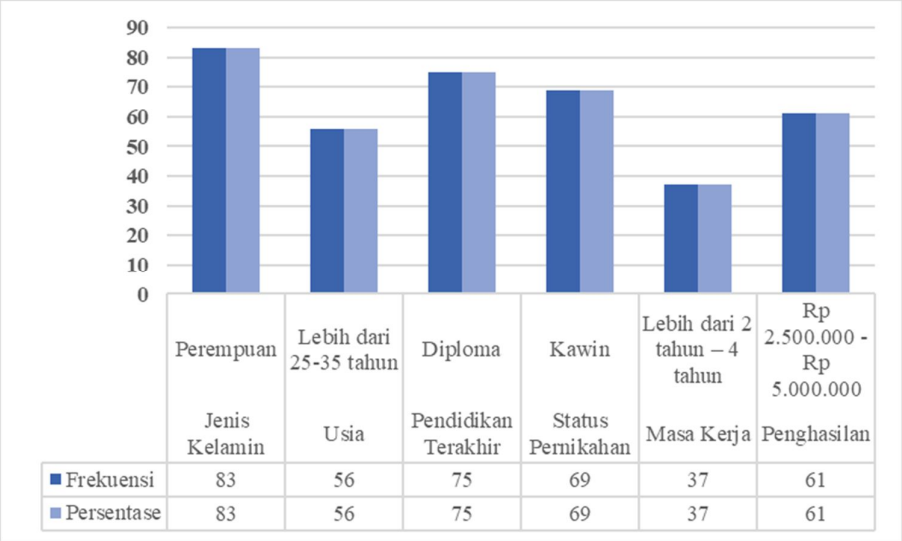
Tabel 4.13 Rekapitulasi Karakteristik Responden dengan Frekuensi dan Persentase Tertinggi

No	Karakteristik	Responden yang mendominasi	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Perempuan	83	83
2.	Usia	Lebih dari 25-35 tahun	56	56
3.	Pendidikan Terakhir	Diploma	75	75
4.	Status Pernikahan	Kawin	69	69
5.	Masa Kerja	Lebih dari 2 tahun – 4 tahun	37	37
6.	Penghasilan	Rp 2.500.000 - Rp 5.000.000	61	61

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 5, hal 271)

Berikut rekapitulasi karakteristik responden dengan frekuensi dan persentase tertinggi ditampilkan dalam bentuk diagram pada gambar 4.7 sebagai berikut:

Gambar 4.7 Rekapitulasi Karakteristik Responden dengan Frekuensi dan Persentase Tertinggi



Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 5, hal 271)

Dari table 4.8 dan gambar 4.1 menjelaskan bahwa responden jenis kelamin yang mendominasi pada parawat RSUD R.A.A Tjokronegoro adalah responden perempuan dengan frekuensi 83 dengan persentase 83 persen, usia yang dominan 25 -35 tahun sebanyak 56 orang dengan persentase 56 persen, pendidikan terakhir yang paling mendominasi adalah Diploma sebanyak 75 orang dengan persentase 75 persen, status pernikahan yang paling dominan yaitu sudah menikah sebanyak 69 orang dengan persentase 69 persen, masa kerja yang paling mendominasi yaitu lebih dari 2 -4 tahun sebanyak 37 orang persentase 37 persen, dan penghasilan yang paling dominan yaitu Rp 2.500.000 – Rp 5.000.000 sebanyak 61 orang dengan persentase 61 persen.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Peneleitian

Menurut Ghozali (2018) analisis deskriptif variabel memiliki tujuan untuk manyiapkan data dengan secara jelas dan efektif dalam mendeskripsikan variabel yang terdapat dalam suatu penelitian. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah pelatihan, kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum – Nilai Minimum}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0{,}80$$

Berikut adalah kategori kelas yang ditentukan berdasarkan interval tersebut, sebagai berikut:

Tabel 4.14 Kategori berdasarkan Interval

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,80	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,61	Rendah
2,62 s/d 3,42	Sedang
3,43 s/d 4,23	Tinggi
4,24 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Kuesioner Data, 2024

1. Pelatihan (X_1)

Hasil penelitian terkait variabel pelatihan pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
Tujuan Pelatihan			
1.1	Tujuan pelatihan yang jelas	3,91	Tinggi
1.2	Adanya kejelasan target pada pelatihan.	3,94	Tinggi
1.3	Memperoleh pengetahuan tambahan yang berkaitan dengan pekerjaan.	3,96	Tinggi
Mean		**3,93**	
Kualifikasi Pelatih *(Trainer Qualification)*			
1.4	Kemampuan untuk menguasai metode pelatihan	3,96	Tinggi
1.5	Kemampuan untuk berinteraksi dengan peserta.	4,08	Tinggi
1.6	Kemampuan untuk mencapai tujuan pelatihan.	4,04	Tinggi
Mean		**4,02**	
Metode Pelatihan *(Training Method)*			
1.7	Keragaman metode pelatihan.	4,00	Tinggi
1.8	Ketepatan pada penggunaan metode pelatihan.	4,05	Tinggi
1.9	Keseimbangan antara teori dan praktik.	4,05	Tinggi
Mean		**4,03**	
Materi Pelatihan *(Training Material)*			
1.10	Materi yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan kerja	4,02	Tinggi
1.11	Kemudahan dalam menerapkan materi pelatihan.	4,04	Tinggi
1.12	Kejelasan materi pelatihan yang diberikan	4,07	Tinggi
Mean		**4,04**	
Peserta Pelatihan *(Trainees)*			
1.13	Kesiapan pada peserta pelatihan.	4,01	Tinggi
1.14	Penguasaan terhadap materi pelatihan.	3,95	Tinggi
1.15	Kesungguhan dalam mengikuti pelatihan.	4,01	Tinggi
Mean		**3,99**	Tinggi
Pelatihan		**4,00**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 5, hal 272)

Berdasarkan Tabel 4.15 distribusi jawaban responden variabel pelatihan responden perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 dari total 15 pertanyaan yang diberikan kepada 100 responden, menandakan bahwa penilaian tersebut masuk dalam kategori "tinggi" dengan nilai interval antara 3,43 hingga 4,23. Teori pada variabel ini menggunakan Mangkunegara (2013) yang mencakup *training goals &*

objectives, trainer qualification, training material, training method, trainees.

Dari asepk tujuan pelatihan seperti kejelasan tujuan, kejelasan target, dan tambahan pengetahuan yang diberikan dalam penelitian, mendapatkan nilai tara-rata sebesar 3,93 yang masuk dalam kategori “tinggi”. Penilaian yang tinggi terhadap kejelasan tujuan dan target pelatihan menunjukkan bahwa para perawat merasa informasi yang ingin dicapai dari pelatihan tersebut sangat jelas dan terarah. Selain itu, adanya tambahan pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan juga memberikan nilai tambah bagi perawat, sehingga mencaiptakan kepuasan yang lebih besar tarhadap proses pelatihan yang merekaa jalani. Maka dari itu, sebagian besar perawat merasa puas dengan tujuan peatihan yang dilakukan oleh RSUD R.A.A Tjokronegoro.

Aspek kualifikasi pelatih di RSUD R.A.A Tjokronegoro mendapat penilaian tinggi dengan nilai rata-rata 4,02, masuk dalam kategori "tinggi". Ini menunjukkan kepuasan karyawan terhadap kualifikasi pelatih di RSUD tersebut. Penilaian yang tinggi menandakan bahwa pelatih memiliki kemampuan yang baik dalam menguasai materi, berinteraksi dengan peserta, dan mencapai tujuan pelatihan. Keberhasilan ini sangat penting untuk efektivitas pelatihan secara keseluruhan.

Aspek metode pelatihan di RSUD R.A.A Tjokronegoro mendapat penilaian dengan rata-rata 4,03, termasuk dalam kategori "tinggi". Ini

menunjukkan adanya kepuasan perawat terhadap metode pelatihan yang diberikan. Penilaian yang tinggi mengindikasikan bahwa metode yang digunakan dianggap sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Keragaman metode pelatihan memungkinkan perawat untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan dengan berbagai cara, sementara keseimbangan antara teori dan praktik membantu mereka dalam memahami konsep secara mendalam dan mengaplikasikannya dalam situasi praktis di tempat kerja. Oleh karena itu, penilaian tinggi ini menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan di RSUD tersebut berhasil menyampaikan materi pelatihan dengan efektif.

Aspek materi pelatihan mendapat penilaian dengan rata-rata 4,04, masuk dalam kategori "tinggi". Ini menunjukkan bahwa materi pelatihan yang disajikan di RSUD tersebut dianggap sangat baik oleh perawat. Penilaian tinggi menandakan bahwa materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka dan mudah untuk diterapkan dalam praktik sehari-hari. Dengan demikian, menunjukkan bahwa materi yang disediakan di RSUD tersebut mendukung pengembangan kompetensi perawat secara efektif.

Selain itu, dai aspek peserta pelatihan di RSUD R.A.A Tjokronegoro yang termasuk kesiapan, pemahaman materi, dan kesungguhan, mendapat penilaian “tinggi” dengan rata-rata 3,99. Hal ini menunjukkan adanya keterlibatan yang tinggi dan serius dari peserta dalam

program pelatihan. Penilaian ini mengindikasikan bahwa peserta memiliki kesiapan yang baik sebelumnya, mampu memahami materi, dan memiliki komitmen yang tinggi dalam mengikuti pelatihan.

Dari penjelasan diatas dapat di buat frekuensi variabel pelatihan (X_1) pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

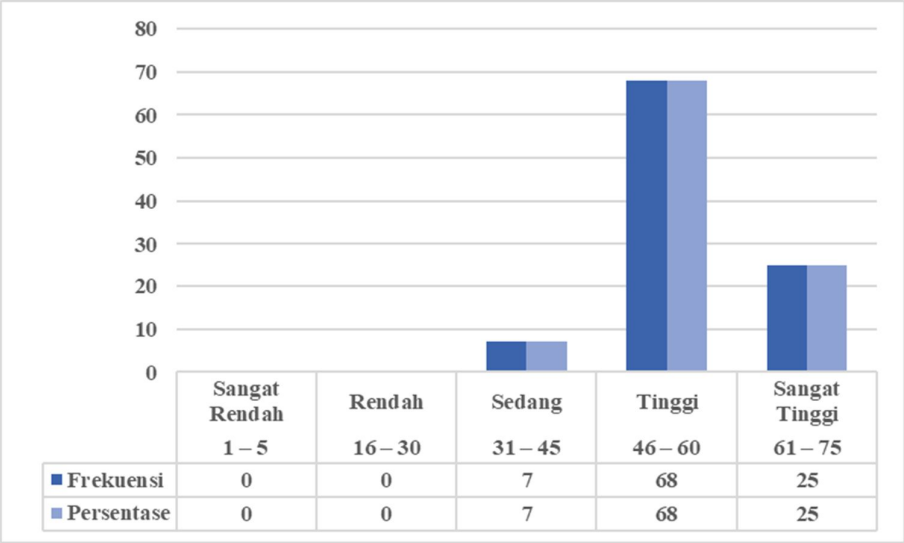
Tabel 4.16 Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Pelatihan

Range Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 5	Sangat Rendah	0	0,00
16 – 30	Rendah	0	0,00
31 – 45	Sedang	7	7,00
46 – 60	Tinggi	68	68,00
61 – 75	Sangat Tinggi	25	25,00
Total		**100**	**100,00**

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 2, hal 257)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa frekuensi yang paling dominan pada variabel pelatihan adalah masuk kedalam kategori "Tinggi", dengan frekuensi sebanyak 68 responden dan nilai persentasenya 68 persen. Maka dari itu, hasil analisis frekuensi variabel pelatihan dapat dilihat pada Gambar 4.8 dalam bentuk diagram sebagai berikut:

Gambar 4.8 Frekuensi Kategori Jawaban Pelatihan



	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
	1 – 5	16 – 30	31 – 45	46 – 60	61 – 75
Frekuensi	0	0	7	68	25
Persentase	0	0	7	68	25

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 2, hal 257)

Berdasarkan Gambar 4.8 dari hasil analisis frekuensi variabel pelatihan pada 100 responden perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro, menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden atau 7 persen memiliki tingkat pelatihan sedang, menandakan tingkat kecukupan yang cukup baik dalam pelatihan yang diterima. Sebanyak 68 responden atau dengan persentase 68 persen menilai pelatihan yang mereka terima memiliki tungkat tinggi, menunjukkan bahwa pelatihan tersebut dinilai baik. Sementara itu, 25 responden (25 persen) menilai pelatihan mereka tinggi, hal ini mencerminkan kepuasan yang tinggi terhadap kualitas pelatihan yang diberikan. Dari penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa mayoritas perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro merasa puas dengan pelatihan yang mereka

terima, dengan sebagian besar dari meraka menilai pelatihan tersebut baik hingga sangat baik.

2. Kompensasi (X_2)

Hasil penelitian terkait variabel kompensasi pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
Wage or salary (Upah dan Gaji)			
2.1	Kesesuaian gaji dengan beban kerja	3,27	Sedang
2.2	Kesesuaian gaji dengan latar belakang pendidikan.	3,44	Tinggi
2.3	Ketepatan waktu dalam pemberian gaji.	4,03	Tinggi
Mean		**3,58**	
*Incentive (*Insentif)			
2.4	Kesesuaian besaran insentif non- financial yang sesuai untuk karyawan yang berprestasi.	3,31	Sedang
2.5	Ketepatan waktu dalam pemberian insentif.	3,62	Tinggi
2.6	Kesuaian besaran insentif financial bagi karyawan yang berprestasi.	3,32	Sedang
Mean		**3,41**	
Benefits (Tunjangan)			
2.7	Adanya kelayakan besaran tunjangan asuransi ketenegakerjaan.	3,58	Tinggi
2.8	Adanya kelayakan besaran tunjangan hari raya.	3,60	Tinggi
2.9	Adanya kelayakan besaran tunjangan kesehatan.	3,75	Tinggi
Mean		**3,64**	
Facility (Fasilitas)			
2.10	Kelayakan ruang kerja.	3,93	Tinggi
2.11	Kelayakan fasilitas dan sarana prasarana yang memudahkan pekerjaan.	3,91	Tinggi
2.12	Kelengkapam fasilitas penunjang kebutuhan kerja.	3,92	Tinggi
Mean		**3,92**	Tinggi
Kompensasi		**3,63**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 2, hal 273)

Berdasarkan Tabel 4.17 distribusi jawaan responden variabel kompensasi menggunakan teori Simamora (2006) mencakup *salary, wages, incentives, benefit dan facilities* memiliki nilai rata-rata *(mean)* sebesar 3,63 dari 12 pertanyaan yang diajukan kepada 100 responden perawat RSUD

R.A.A Tjokronegoro dan masuk dalam kategori “tinggi” dengan nilai interval 3,43 s/d 4,23.

Pada aspek upah dan gaji di RSUD R.A.A Tjokronegoro mendapatkan skor rata-rata 3,58 masuk dalam kategori "tinggi". Namun, penilaian untuk kesesuaian gaji dengan beban kerja memiliki nilai sebesar 3,27, yang termasuk dalam kategori "sedang". Meskipun terdapat sedikit ketidakpuasan terkait kesesuaian gaji dengan beban kerja, secara keseluruhan, perawat memberikan penilaian tinggi terhadap upah dan gaji yang mereka terima. Ini menunjukkan bahwa upah dan gaji dianggap memadai oleh sebagian besar perawat.

Aspek insentif yang mencakup factor kesesuaian besaran insentif non-finansial bagi karyawan berprestasi, ketepatan waktu dalam pemberian insentif, dan kesesuaian besaran insentif finansial bagi karyawan berprestasi, mendapat penilaian “tinggi” secara keseluruhan dengan rata-rata 3,41. Namun, ada sedikit ketidaksesuaian dalam hal gaji dan insentif finansial bagi karyawan berprestasi, terutama pada perawat. Meskipun demikian, perwat memberikan penilaian tinggi terhadap insentif yang diberikan, menunjukkan bahwa insentif tersebut dianggap memadai oleh sebagian besar dari mereka.

Dalam aspek tunjangan, yang mencakup kelayakan besaran tunjangan asuransi ketenagakerjaan, besaran tunjangan hari raya, dan besaran tunjangan Kesehatan memperoleh nilai rata-rata keseluruhan

mencapai 3,64 masuk dalam kategori "tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa para perawat di RSUD R.A.A. Tjokronegoro memberikan penilaian positif terhadap tunjangan yang mereka terima secara keseluruhan. Tunjangan-tunjangan tersebut dianggap layak dan memadai oleh para perawat, memberikan mereka kepuasan terhadap aspek ini dari kebijakan manajemen RSUD tersebut.

Selain itu, dari aspek fasilitas yang meliputi kelayakan ruang kerja, sarana prasarana, dan penunjang kebutuhan kerja yang disediakan oleh RSUD, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,63, yang menunjukkan bahwa penilaian tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa fasilitas yang disediakan oleh RSUD dianggap memadai oleh para perawat dalam memudahkan pelaksanaan pekerjaan mereka. Penilaian tinggi ini mencerminkan keberhasilan RSUD Tjokronegoro dalam menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan para perawat, yang dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dibuat data frekuensi variabel kompensasi (X_2) yang disajikan pada table 4.13 sebagai berikut:

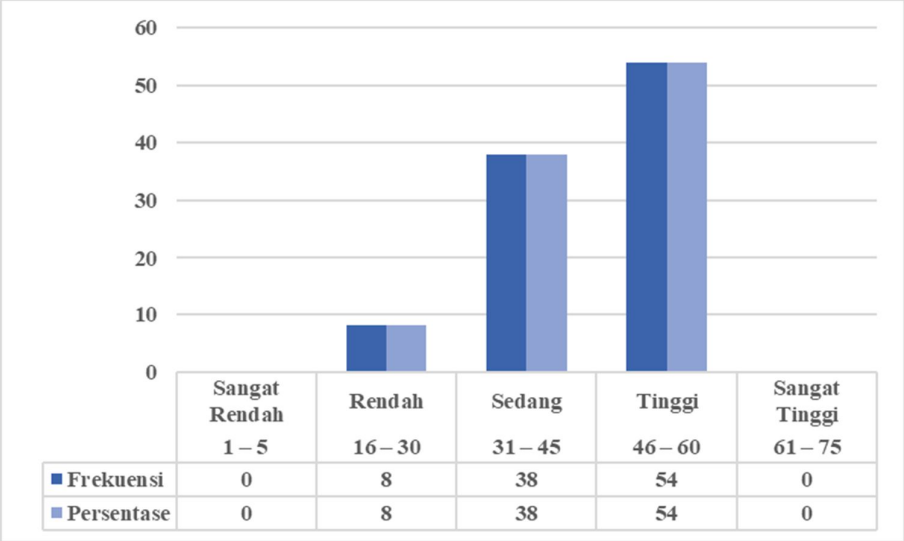
Tabel 4.18 Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Kompensasi

Range Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 5	Sangat Rendah	0	0,00
16 – 30	Rendah	8	8,00
31 – 45	Sedang	38	38,00
46 – 60	Tinggi	54	54,00
61 – 75	Sangat Tinggi	0	0,00
Total		**100**	**100,00**

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 2, hal 261)

Berdasarkan Tabel 4.18 freskuensi dan persentase variabel kompensasi dapat disimpulkan bahwa frekuensi yang mendominasi variabel ini adalah "Tinggi" memiliki persentase 54 persen dengan responden sebanyak 54. Dari penjelasan di atas, hasil analisis frekuensi variabel kompensasi dapat dilihat pada Gambar 4.9 dalam bentuk diagram sebagai berikut:

Gambar 4.9 Frekuensi Kategori Jawaban Kompensasi



	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
	1 – 5	16 – 30	31 – 45	46 – 60	61 – 75
Frekuensi	0	8	38	54	0
Persentase	0	8	38	54	0

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 2, hal 261)

Berdasarkan Gambar 4.9 analisis frekuensi variabel kompensasi, dapat dilihat terdpat tiga kategori yaitu “Rendah, Sedang dan Tinggi”. Terdapat 8 responden atau 8 persen yang masuk dalam kategori rendah, menunjukkan ketidakpuasan mereka terhadap kompensasi yang diterima. Sebanyak 38 responden atau 38 persen masuk dalam ketegori sedang, menunjukkan mereka cukup puas dengan kompensasi yang diberikan. Sedangkan sebanyak 54 responden (54 persen) masuk dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa mereka merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima dari RSUD R.A.A Tjokronegoro. Hal ini menunjukkan adanya variasi dalam persepsi responden terhadap kompensasi yang mereka terima, dengan sebagian besar dari mereka merasa puas atau bahkan sangat puas, tetapi juga terdapat sebagian kurang puas. Hal ini penting untuk

dipertimbangkan oleh manajer RSUD dalam mengelola kebijakan kompensasi agar dapat memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan secara lebih baik.

3. Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terkait variabel kinerja karyawan pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
Kualitas *(Quality)*			
3.1	Kemampuan melakukan pekerjaan dengan sesuai standar kerja yang ditetapkan.	4,12	Tinggi
3.2	Kemampuan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,15	Tinggi
3.3	Kemampuan mengatasi kesulitan atau masalah dalam pekerjaan.	4,07	Tinggi
Mean		**4,11**	
Kuantitas *(Quantity)*			
3.4	Kemampuan untuk dapat bekerja sesuai dengan prosedur kerja.	4,20	Tinggi
3.5	Kemampuan unutuk dapat bekerja dengan tepat waktu.	4,05	Tinggi
3.6	Kemampuan menyelesaikan tugas secara efisien.	4.01	Tinggi
Mean		**4,08**	
Keandalan *(Reability)*			
3.7	Kemampuan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan.	4,25	Sangat Tingi
3.8	Kemampuan melakukan tugas sesuai dengan standar operasi kerja (SOP).	4,22	Tinggi
3.9	Kemampuan untuk mengurangi kegagalan saat bekerja.	4,00	Tinggi
Mean		**4,15**	
Kehadiran *(Attendance)*			
3.10	Kemampuan untuk datang tepat waktu saat bekerja.	4,05	Tinggi
3.11	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu	4,10	Tinggi
3.12	Kemampuan untuk tepat waktu ketika pulang kerrja	4,04	Tinggi
Mean		**4,06**	Tinggi
Kinerja Karyawan		**4,10**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 5, hal 274)

Berdasarkan Tabel 4.19 distribusi jawaan responden variabel kinerja karyawan menggunakan teori Mathis & Jackson (2006) mencakup *quantity, quality, reliability,* dan *attendance* memiliki nilai rata-rata *(mean)* sebesar

4,10 dari 12 pertanyaan yang diajukan kepada 100 responden perawat RSUD R.A.A T dan masuk dalam kategori "tinggi" dengan nilai interval 3,43 s/d 4,23.

Perawat di RSUD R.A.A Tjokronegoro mendapat penilaian "tinggi" dalam aspek kualitas pekerjaan, dengan skor rata-rata 4,11, yang menunjukkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai standar, ketelitian, dan kemampuan mengatasi masalah. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD tersebut memiliki kualitas kerja yang baik dan mampu menjalankan tugas dengan kompetensi serta ketelitian yang tinggi. Penilaian tinggi ini menandakan bahwa mereka mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan efektif kepada pasien di RSUD tersebut.

Dalam aspek kuantitas, yang mencakup faktor kemampuan bekerja sesuai dengan prosedur, tepat waktu, dan efisien, perawat di RSUD R.A.A Tjokronegoro mendapat penilaian tinggi dengan skor rata-rata 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa mereka mampu menjalankan tugas mereka dengan mematuhi prosedur kerja yang ditetapkan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan dengan efisiensi yang tinggi. Penilaian tinggi ini mencerminkan kemampuan perawat dalam menghasilkan kuantitas kerja yang baik, yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan memenuhi kebutuhan pasien di RSUD tersebut.

Dalam aspek keandalan, yang mencakup kemampuan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan, menjalankan tugas sesuai dengan standar operasi kerja (SOP), dan mengurangi kegagalan saat bekerja, perawat di RSUD R.A.A Tjokronegoro mendapat penilaian tinggi dengan nilai rata-rata 4,15. Namun, khususnya dalam hal kemampuan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan, perawat mendapatkan nilai yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat di RSUD tersebut sangat dipercaya dan memiliki keterampilan untuk mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka dengan baik. Penilaian yang tinggi dalam aspek ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD tersebut dapat diandalkan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efisien dan efektif sesuai dengan SOP yang ditetapkan, serta dapat mengatasi tantangan atau masalah yang mungkin muncul saat bekerja.

Selain itu, dalam aspek kehadiran yang mencakup kemampuan untuk datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai waktu, dan pulang kerja tepat waktu, perawat di RSUD R.A.A Tjokronegoro mendapatkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,06, yang termasuk dalam kategori tinggi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa perawat di RSUD tersebut memiliki tingkat kehadiran yang baik, dapat memenuhi kewajiban datang dan pulang kerja sesuai jadwal, serta menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Hal ini mencerminkan komitmen dan disiplin mereka dalam menjalankan tugas sebagai perawat di rumah sakit tersebut. Berdasarkan

penjelasan tersebut, dapat dibuat data frekuensi variabel kinerja karyawan (Y) yang tampikan pada Table 4.20 sebagai berikut:

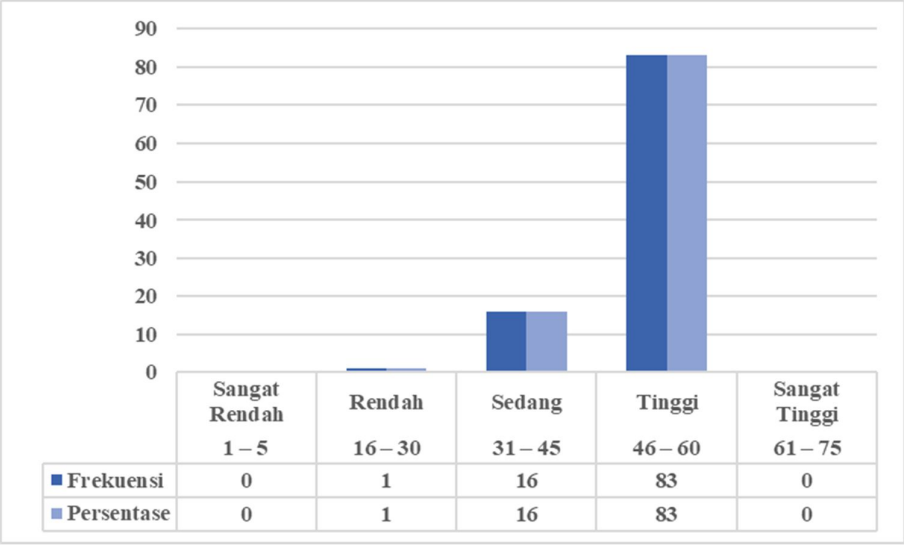
Tabel 4.20 Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Kinerja Karyawan

Range Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 5	Sangat Rendah	0	0,00
16 – 30	Rendah	1	1,00
31 – 45	Sedang	16	16,00
46 – 60	Tinggi	83	83,00
61 – 75	Sangat Tinggi	0	0,00
Total		**100**	**100,00**

Sumber: Data Primer, 2024(Lampiran 2, hal 262)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas dapat disimpulkan bahwa kategori yang mendominasi variabel kinerja karyawan adalah "Tinggi" sebanyak 83 responden dengan jumlah persentase 83 persen. Dengan demikian frekuensi dan persentase variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Gambar 4.10 sebagai berikut:

Gambar 4.10 Frekuensi Kategori Jawaban Kinerja Karyawan



Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 2, hal 262)

Berdasarkan Gambar 4.10 analisis frekuensi variabel kinerja karyawan, terdpat tiga kategori yaitu “Rendah, Sedang dan Tinggi”. Dari total 100 responden, hanya 1 esponden yang masuk dalam kategori rendah, menandakan kinerja karyawan yang kurang baik. Sebanyak 16 responden atau 16 persen masuk kategori sedang, menunjukkan kinerja yang cukup baik. Sementara itu, sebanyak 83 responden atau 83 persen masuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan kinerja karyawan yang baik di RSUD R.A.A Tjokronegoro. Hal ini menujukkan bahwa mayoritas karyawan RSUD R.A.A Tjokronegoro memiliki kinerja yang baik, dengan sebagian kecil yang kinerjanya masih perlu ditingkatkan.

4. Kepuasan Kerja

Hasil penelitian terkait variabel kepuasan kerja pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
Pekerjaan Itu Sendiri *(The Work It-self)*			
4.1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang beragam.	4,00	Tinggi
4.2	Kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru diluar pekerjaan utama..	3,82	Tinggi
4.3	Menjalankan pekerjaan sesuai standar operasional (SOP).	4,17	Tinggi
Mean		3,99	
Gaji (*Salaries)*			
4.4	Kesesuaian pemberian gaji dengan beban pekerjaan.	3,41	Sedang
4.5	Kesesuaian besaran gaji dengan standar kerja yang ditetapkan.	3,48	Tinggi
4.6	Kecukupan gaji untuk mmenuhi kebutuhan sehari-hari.	3,45	Tinggi
Mean		3,44	
Kesempatan Promosi (*Promotion Opportunities)*			
4.7	Adanya potensi untuk naik jabatan.	3,55	Tinggi
4.8	Adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.	3,42	Tinggi
4.9	Adanya keadilan sistem promosi karyawan.	3,51	Tinggi

Mean		3,49	
Pengawasan *(Supervision)*			
4.10	Adanya pengawasan pada sistem operasi pekerjaan.	3,84	Tinggi
4.11	Adanya pengawasan pekerjaan secara berkala.	3,79	Tinggi
4.12	Adanya pemberian umpan balik dari atasan kepada karyawan.	3,77	Tinggi
Mean		3,8	
Rekan Kerja *(Co-Workers)*			
4.13	Adanya kerja sama dalam menyelesaikan masalah.	3,98	Tinggi
4.14	Adanya dukungan antar rekan kerja.	4,02	Tinggi
4.15	Adanya kepedudlian antar rekan kaerja.	4,08	Tinggi
Mean		**4,02**	Tinggi
Pelatihan		**3,74**	**Tinggi**

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 5, hal 275)

Berdasarkan Tabel 4.21 distribusi jawaan responden variabel kepuasan kerja menggunakan teori Luthans (2006) mencakup *the work it-self, salary, romotion opportunity, supervision, coworkers*, memiliki nilai rata-rata *(mean)* sebesar 3,74 dari 15 pertanyaan yang diajukan kepada 100 responden perawat RSUD R.A.A T dan masuk dalam kategori "tinggi" dengan nilai interval 3,43 s/d 4,23.

Dilihat dari aspek pekerjaan itu sendiri *(The Work It-self)*, perawat di RSUD R.A.A Tjokronegoro mendapatkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,99 yang termasuk dalam kategori "tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki kemampuan untuk menyelesaikan beragam tugas dengan baik, memanfaatkan kesempatan untuk belajar hal baru di luar pekerjaan utama, dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar operasional (SOP). Penilaian tinggi ini menggambarkan bahwa perawat di RSUD tersebut mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan memiliki kesiapan untuk terus berkembang dalam profesi mereka.

Dari aspek gaji, nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,44 menunjukkan bahwa perawat di RSUD R.A.A Tjokronegoro memberikan penilaian tinggi terhadap aspek ini. Aspek gaji mencakup kesesuaian pemberian gaji dengan beban pekerjaan, kesesuaian besaran gaji dengan standar kerja yang ditetapkan, dan kecukupan gaji untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Namun, dari segi kesesuaian pemberian gaji dengan beban pekerjaan, nilai tersebut masuk dalam kategori "sedang". Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum perawat puas dengan gaji yang mereka terima dan menganggap gaji tersebut mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari, terdapat sedikit ketidaksesuaian antara pemberian gaji dengan beban pekerjaan yang mereka hadapi.

Dari aspek kesempatan promosi, yang meliputi kesesuaian pemberian gaji dengan beban pekerjaan, kesesuaian besaran gaji dengan standar kerja yang ditetapkan, dan kecukupan gaji untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari, perawat di RSUD R.A.A Tjokronegoro mendapat nilai rata-rata sebesar 3,49, yang masuk dalam kategori "tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa mereka dianggap memiliki peluang promosi yang baik di tempat kerja. Adanya kesesuaian gaji dengan beban kerja, standar kerja yang ditetapkan, serta kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari memberikan dorongan motivasi bagi perawat untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, perawat dapat merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan karir mereka di RSUD tersebut.

Dari segi pengawasan, nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,49 yang termasuk dalam kategori "tinggi" menandakan bahwa perawat di RSUD R.A.A Tjokronegoro mendapat pengawasan yang baik dari pihak atasan. Pengawasan pada sistem operasi pekerjaan, pengawasan pekerjaan secara berkala, dan pemberian umpan balik dari atasan kepada karyawan dilakukan dengan efektif. Ini menunjukkan bahwa adanya supervisi yang teratur dan berkelanjutan membantu dalam memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan dan memberikan kesempatan bagi perawat untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, dari aspek pengawasan (*Supervision)* yang mencakup pengawasan pada sistem operasi pekerjaan, pengawasan pekerjaan secara berkala, dan pemberian umpan balik dari atasan kepada karyawan memperoleh nilai keseluruhan rata-rata sebesar 3,49, yang masuk dalam kategori "tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan di RSUD tersebut berjalan dengan baik dan efektif. Perolehan nilai tinggi menandakan bahwa para atasan di RSUD mampu memantau operasi pekerjaan secara efisien, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan yang efektif, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dari Tabel 4.21, berikut juga dapat ditampilkan Tabel

frekuensi dan persentase kategori pertanyaan pada variabel kepuasan kerja, sebagai berikut:

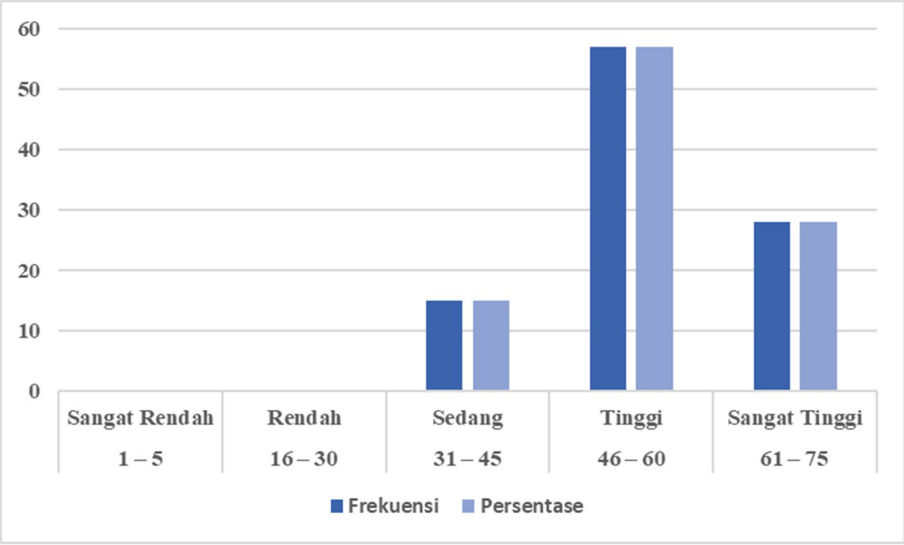
Tabel 4.22 Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Kepuasan Kerja

Range Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 5	Sangat Rendah	0	0,00
16 – 30	Rendah	0	0,00
31 – 45	Sedang	15	15,00
46 – 60	Tinggi	57	57,00
61 – 75	Sangat Tinggi	28	28,00
Total		100	100,00

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 2, hal 264)

Berdasarkan tebel 4.22 dapat diketahui bahwa frekuensi variabel kepuasan kerja yang mendominasi adalah "Tinggi" dengan sebnayak 57 responden. Dengan demikian, hasil analisis frekuensi variabel kepuasan kerja (Z) dapat dilihat pada Gambar 4.11 sebagai berikut:

Gambar 4.11 Frekuensi Kategori Jawaban Kepuasan Kerja



Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 2, hal 264)

Berdasarkan Gambar 4.11 hasil analisis frekuensi dengan melibatkan 100 responden perawat di RSUD R.A.A Tjokronegoro. Sebanyak 15 orang, setara dengan 15 persen dari total responden, memiliki tingkat kepuasan kerja yang dikategorikan sebagai "sedang", menunjukkan bahwa mereka merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka. Mayoritas sebesar 57 orang atau sebesar 57 persen, menilai kepuasan kerja mereka sebagai "tinggi", menggambarakan bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sementara itu, terdapat 28 orang atau 28 persen dari total responden menilai kepuasan kerja mereka sebagai "sangat tinggi", yang menunjukkan mereka merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat di RSUD tersebut merasa puas dengan pekerjaan mereka, dengan mayoritas bahkan merasa sangat puas. Hal ini bisa mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung, serta kebijakan manajemen yang efektif dalam memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan.

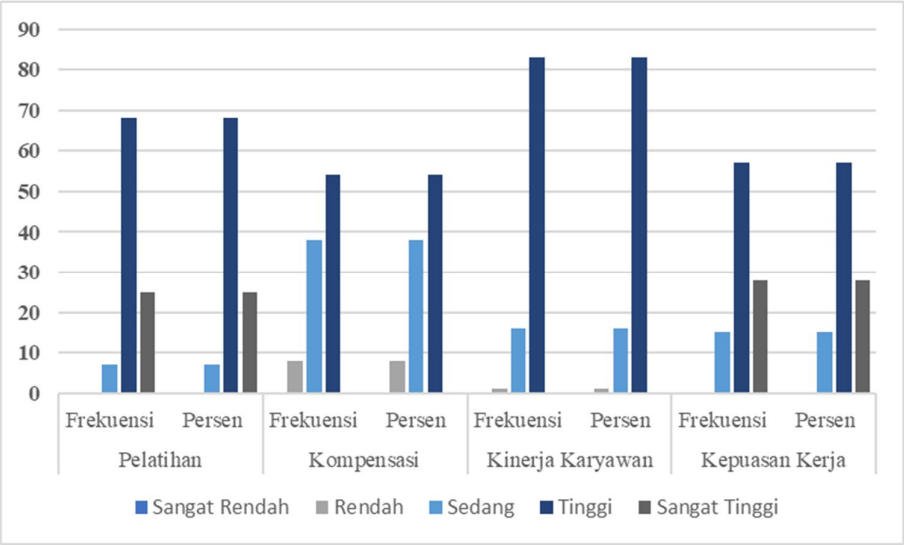
Tabel 4.23 Rekapitulasi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden

Kategori	Pelatihan		Kompensasi		Kinerja Karyawan		Kepuasan Kerja	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Rendah	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Rendah	0	0,00	8	8,00	1	1,00	0	0,00
Sedang	7	7,00	38	38,00	16	16,00	15	15,00
Tinggi	68	68,00	54	54,00	83	83,00	57	57,00
Sangat Tinggi	25	25,00	0	0,00	0	0,00	28	28,00

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 2, hal 257)

Hasil rekapitulasi dari data analisis frekuensi variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 4.12 sebagai berikut:

Gambar 4.12 Rekapitulasi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden



Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 2, hal 257)

Pada Tabel 4.23 dan Gambar 4.12 memaparkan hasil dari rekapitulasi keseluruhan jawaban dari 100 responden variabel penelitian parawat RSUD R.A.A Tjokronegoro. Dari keseluruhan pemamaparan diaatas, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja barada pada kategori "Tinggi". Sehingga, responden perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro memiliki tingkat pelatihan, kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang tinggi.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi mengalami ketidaksamaan *variance.* Jika v*ariance* dari satu residual ke pengamatan

lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas. Pada penelitian ini menggunakan uji *Glejse*r untuk menguji heteroskedastisitas melalui pendekatan grafik dan statistic signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.24 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	*Std. Error*	Beta		
1	(Constant)	5,905	2.290		2.578	0,011
	Pelatihan (X_1)	-0,063	0,046	-0,172	1,356	0,178
	Kompensasi (X_2)	-0,087	0,062	-0,271	1,403	0,164
	Kepuasan Kerja (Z)	0,750	0,064	0,240	1,184	0,239
a. Dependent Variabel: Abs-Res						

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 6, hal 276)

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat dilihat bahwa nilai variabel pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,05. Maka dari itu, dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi sehingga mendapatkan hasil apakah terjadi korelasi antar variabel atau tidak. Hal ini dapat dibuktikan dengan memastikan tidak adanya korelasi yang melebihi 90 persen antara variabel independen. Pada penelitian ini akan menggunakan *Variance Inflatioan Factor* (VIF) yang harus kurang dari 10 (<10,00) dan nilai *tolerance* harus di atas 0,10 (>0,10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terejadi multikolinearitas.

Tabel 4.25 Hasil Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	**VIP**
Pelatihan	0,617	1,621
Kompensasi	0,256	3,773
Kepuasan Kerja	0,241	4,144
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan		

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 6, hal 276)

Berdasarkan Tabel 4.25 dari hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa dari variabel independent yaitu pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja tidak terjadi multikolinearitas. Dibuktikan dari masing-masing variabel yang memiliki nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Sehingga, dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.3 Uji Normalitas

Menurut pendapat Ghozali (2016) uji normalitas merupakan uji yang digunakanuntuk menentukan apakah variabel residual atau pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Pada penelitian ini, untuk melakukan uji normalitas akan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov.*

Tabel 4.26 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters [a.b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,90485042
Most Extreme Differences	Absolute	0,078
	Positive	0,078
	Negative	-0,048
Test Statistic		0,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,144

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 6, hal 276)

Berdasarkan Tabel 4.26 dapat dilihat hasil dari uji normalitas menggunakan *Kolmogrov Smirnov* menunjukkan hasil normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,144 yang membuktikan bahwa nilai 0,144 lebih besar dari 0,05.

4.3.4 Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.27 Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik

No	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik		
		Heteroskedastisitas	**Multikolinearitas**	**Normalitas**
1.	X_1	Tidak terjadi Heteroskedastisitas	Tidak terjadi Multikolinearitas	Normal
2.	X_2	Tidak terjadi Heteroskedastisitas	Tidak terjadi Multikolinearitas	Normal
3.	Y	Tidak terjadi Heteroskedastisitas	Tidak terjadi Multikolinearitas	Normal
4.	Z	Tidak terjadi Heteroskedastisitas	Tidak terjadi Multikolinearitas	Normal

Sumber: Data Primer, 2024(Lampiran 6, hal 276)

Berdasarkan Tabel 4.27 menunjukkan hasil uji asumsi klasik dari variabel pelatihan, kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja bahwasanya dari masing-masing variabel tidak trejadi heteroskedastisitas,

multikolinearitas dan hasil uji normalitas pada setiap variabel adalah normal.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

4.4.1 Regresi Linear Berganda 1

Pada penelitian ini regresi linear berganda I yang digunakan adalah pelatihan dan kompensasi sebagai variabel independen. Sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil dugaan hipotesis dari pengaruh pelatihan serta kompensasi terhadap kepuasan kerja, dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari perhitungan analisis ini terlampir pada Tabel 4.23.

Tabel 4.28 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	*Std.Error*	Beta		
1	(Constant)	0,963	0,262		3,673	0,001
	Pelatihan	0,663	0,078	0,656	8,469	0,001
	Kompensasi	0,133	0,055	0,187	2,417	0,18
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 277)

Berdasarkan Tabel 4.28 dapat diketahui bantuk model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$

$Y = 0{,}963 + 0{,}663X_1 + 0{,}133X_2 + €$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Pelatihan

X_2 = Kompensasi

$B_{1,2}$ = Nilai Koefisien

€ = Nilai *Error*

α = Nilai Konstanta

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (α)

   Hasil nilai konstanta diperoleh sebesar 0,963, yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel pelatihan dan kompensasi maka kinerja perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro sebesar 0,963.

2. Pelatihan (X_1)

   Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 dan nilai B (Koefisien regresi) positif sebesar 0,663 yang mengalami kenaikan 1unit pada pelatihan makan akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,663unit.

3. Kompensasi (X_2)

   Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya lebih dari 0,05 yaitu 0,18 dan nilai B sebesar 0,133. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1unit pada kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,133.

4. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2).

Tabel 4.29 Koefisien Determinasi Berganda terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	0,777	0,603	0,595	0,31268
1. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi				
2. Dependent: Variabel: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 277)

Berdasarkan Tabel 4.29 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,595 yang artinya pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh 59,5 persen terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 40,5 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam regresi ini.

4.4.2 Regresi Linear Berganda II

Pada penelitian ini regresi linear berganda II yang digunakan adalah pelatihan dan kompensasi sebagai variabel independen. Sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu kepuasan kerja. Pada regresi ini digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.30 Hasil Uji Regresi Linear Bergnda II

Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficient**	**t**	**Sig.**
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	0,620	0,235		2,641	0,010
	Pelatihan	0,227	0,70	0,195	3,224	0,002
	Kompensasi	0,610	0,049	0,746	12.367	0,001
a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 277)

Berdasarkan Tabel 4.30 menunjukkan hasil dari uji regresi linear berganda II Dengan persamaan sebagai berikut:

$Z = \alpha + b_1X_1 + b2X_2 + €$

$Z = 0{,}620 + 0{,}227X_1 + 0{,}610X_2 + €$

Keterangan

Z = Kepuasan Kerja

X_1 = Pelatihan

X_2 = Kompensasi

α = Konstanta

$b_{1,2}$ = Nilai Koefisien

€ = Nilai *Error*

Berdasarkan dari persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai Konstanta (α)

   Dari Tabel 4.30 hasil nilai konstanta pada uji regresi linear II menunjukkan nilai sebesar 0,620. Artinya, jika pada variabel pelatihan dan kompensasi tidak ada kenaikan maka kinerja perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro sebesar 0,620.

2. Pelatihan (X_1)

   Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 dan nilai B (Koefisien regresi) positif sebesar 0,227 yang mengalami kenaikan 1 bunit pada pelatihan makan akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,227 unit.

3. Kompensasi (X_2)

   Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 yaitu 0,001 dan nilai B sebesar 0,610. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit pada kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,610.

4. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.31 Koefisien Determinasi Berganda terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	0,871	0,759	0,754	0,27993
1. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi				
2. Dependent: Variabel: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 277)

Berdasarkan Tabel 4.31 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,759 yang artinya pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh 75,9 persen terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 24,1 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam regresi ini.

4.4.3 Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana untuk melakukan uji pengaruh kepuasan keja terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil regresi linear sederhana:

Tabel 4.32 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	2,241	0,247		8,181	0,001
	Kepuasan Kerja	0,497	0,072	0,571	6,883	0,001
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Primer, 2024 Lampiran 7, hal 278)

Berdasarkan Tabel 4.32 hasil uji regresi linear sedarhana persamaannya sebagai berikut:

Y = α + b1Z + €

Y = 2,241+ 0,497Z+ €

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

b = Nilai Koefisien Z

α = Konstanta

€ = Nilai *Error*

Berdasarkan Tabel 4.32 persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai Kostanta (α)

   Dari Tabel 4. 32 hasil nilai konstanta pada uji regresi sederhana menunjukkan nilai sebesar 2,241. Artinya, jika pada variabel kepuasan kerja (Z) bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai 2,241.

2. Kepuasan kerja (Z)

   Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 yakni 0,001 dan nilai B positif sebesar 0,571.

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.33 Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	0,571	0,326	0,319	0,40535

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 278)

Berdasarkan Tabel 4.33 menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,319 atau 31,9 persen terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 68,1 persen lainnya dijelaskan pada variabel yang tidak digunakan dala penelitian ini.

4.5 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan uji t, uji F dan *path analysis* untuk melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui peran pada variabel kepuasan kerja yang menjadi variabel *intervening* pada penelitian ini.

4.5.1 Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji regresi linear berganda pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan melalui Tabel 4.29 sebagai berikut:

Tabel 4.34 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	0,963	0,262		3,673	0,001
	Pelatihan	0,663	0,078	0,656	8,469	0,001
	Kompensasi	0,133	0,055	0,187	2,417	0,18
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 277)

1. Hipotesis 1: Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 1

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh posistif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.

a. Kriteria

Nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikan > 0,05, maka Ho diterima dan Ho ditolak.

b. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besarenya signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan uji hipotesis, maka diketahui bahwa hipotesis yang berbunyi *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan* **Terbukti.**

2. Hipotesis 2: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 2

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh posistif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria

Nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikan > 0,05, maka Ho diterima dan Ho ditolak.

c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar 0,18 > 0,05, dan nilai B sebesar 0,134 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan uji hipotesis, maka diketahui bahwa hipotesis yang berbunyi *Diduga terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan* **Tidak Terbukti.**

4.5.2 Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari uji regresi linear berganda pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan melalui Tabel 4.35 sebagai berikut**:**

Tabel 4.35 Hasil Regresi Linear Berganda II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	0,620	0,235		2,641	0,010
	Pelatihan	0,227	0,70	0,195	3,224	0,002
	Kompensasi	0,610	0,049	0,746	12.367	0,001
a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 277)

1. Hipotesis 3: Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

a. Hipotesis 3

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kepuasan kerja.

Ha : Ada pengaruh posistif dan signifikan dari pelatihan terhadap kepuasan kerja

b. Kriteria

Nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikan > 0,05, maka Ho diterima dan Ho ditolak.

a. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besaran signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 dan nilai B 0,195. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan uji hipotesis, maka diketahui bahwa hipotesis yang berbunyi *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja* **Terbukti.**

2. Hipotesis 4: Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

a. Hipotesis 3

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Ha : Ada pengaruh posistif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja

b. Kriteria

Nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikan > 0,05, maka Ho diterima dan Ho ditolak.

c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besaran niali signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai B 0,746. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

e. Kesimpulan

Berdasarkan uji hipotesis, maka diketahui bahwa hipotesis yang berbunyi *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja* **Terbukti**

4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji regresi linear berganda kpuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukan melalui Tabel 4.36 sebagai berikut:

Tabel 4.36 Hasil Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	2,241	0,247		8,181	0,001
	Kepuasan Kerja	0,497	0,072	0,571	6,883	0,001
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 278)

1. **Hipotesis 5: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

   a. Hipotesis 3

      Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

      Ha : Ada pengaruh posistif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

   b. Kriteria

      Nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

      Nilai signifikan > 0,05, maka Ho diterima dan Ho ditolak.

   b. Hasil

      Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besaran signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai B 0,571 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

   f. Kesimpulan

Berdasarkan uji hipotesis, maka diketahui bahwa hipotesis yang berbunyi *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan* **Terbukti.**

2. Hipotesis 6: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menggunakan *path analysis* yang digunakan untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening.* Berikut langkah-langkah untuk menghitung *path analysis.*

1. Melakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan antara variabel $X_{1\ dan}$ Z, serta antara variabel X_1, Z dan Y.
2. Melakukan evaluasi nilai jalur dengan mengalihkan koefisien regresi antara variabel X_1 dan Z dengan koefisien regresi anata variabel Z dan Y, sehingga dapat diperoleh pengaruh tidak langsung.
3. Menghitung total varians (e_1) dari variabel kepuasan kerja yang tidak dijelaskan oleh variabel pelatihan (X_1), dan varians (e_2), dari variabel kinerja karyawan (Y) yang tidak dijelaskan oleh variabel X_1 dan Z.

1. Regresi X_1 terhadap Z dan regresi X_1 dan Z terhadap Y

Berikut hasil dari perhitungan regresi X_1 terhadap Z sebagai berikut:

Tabel 4.37 Hasil Regresi X1 terhadap Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	1,021	0,268		3,818	0,001
	Pelatihan	0,770	0,066	0,761	11,611	0,001
a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 27)

Hasil regresi linear X_1 terhadap Z pada Tabel 4.37 variabel pelatihan menunjukkan nilai *Standarized Coefficient beta* sebesar 0,761 yang disebut sebagai P_2 (a). Berikut persamaan regresi linear:

$Z = \alpha + b_1X_1 + €$

$Z = 1{,}021 + 0{,}770 + €$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

X_1 = Pelatihan

b_1 = Nilai KoefIsien X_1

€ = *Nilai Error*

Berikut hasil niali dari X_1 dan Z terhadap Y, sebagai berikut:

Tabel 4.38 Hasil Regresi X1 dan Z terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	0,894	0,271		3,301	0,001
	Pelatihan	0,667	0,083	0,659	8,052	0,001
	Kepuasan Kerja	0,114	0,071	0,165	2,014	0,047
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 278)

Berdasarkan Tabel 4.38 regresi X_1 dan Z terhadap Y menunjukkan nilai *Standarized Coefficient* beta pada variabel pelatihan sebesar 0,659 sebagai P_1(c) sedangkan pada kepuasan kerja sebesar 0,165 sebagai P_3(b). Berikut persamaan regresi linear berganda:

Y = $\alpha + b_1X_1 + b_2Z + €$

Y = 0,894 + 0,667 + 0,114+ €

Keterangan:

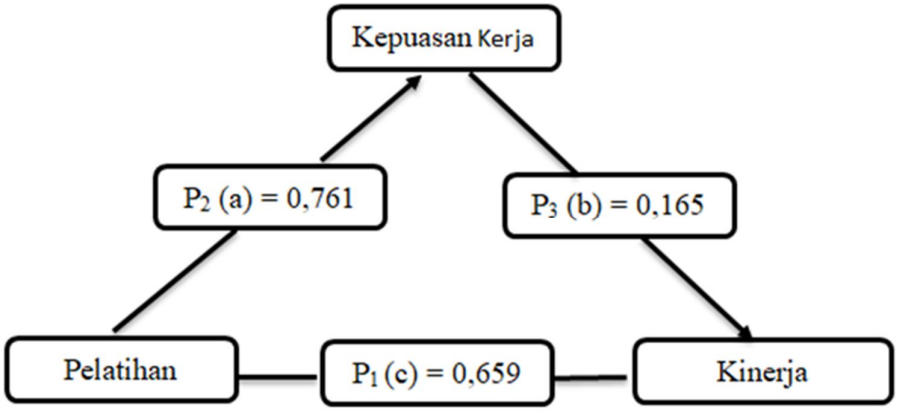
Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Pelatihan

Z = Kepuasan Kerja

$b_{1,2}$ = Nilai Koefisien

€ = Nilai *Error*



Sumber: Data Primer, 2024

Gambar 4. 1 Analisis Jalur Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

2. Dari kedua regresi diatas, terdapat pengaruh yang tidak langsung X_1 terhadap Y melalui Z. Dihitung dengan perkalian jalur X_1 terhadap Y dengan jalur Z terhadap Y. Sehingga diperolah 0,770 X 0,114 = 0,087
3. Penghitungan terakhir melibatkan penghitungan pada nilai varians e_1 dan varians e_2. Varians (e) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$e = \sqrt{1} - k^2$$

R^2 nilai dalam regresi X_1 terhadap Z serta regresi X dan Z terhadap Y dapat dilihat dalam Tabel 4.34 dan Tabel 4.35, yang menampilkan ringkasan model untuk masing-masing regresi.

Tabel 4.39 Model Summary 1

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	0,761	0,575	0,32031	1,992
1. Predictors: (Constant), Pelatihan				
2. Dependent: Variabel: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 279)

Berdasarkan Tabel 4.39 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,32031 yang artinya pelatihan memiliki pengaruh 32,031 persen terhadap kepuasan kerja. Sedangkan 67,969 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam regresi ini:

Tabel 4.40 Model Summary 2

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	0,772	0,596	0,588	0,31543
1. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan				
2. Dependent: Variabel: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 279)

Berdasarkan Tabel 4.40 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,588 yang artinya kepuasan kerja dan pelatihan memiliki pengaruh 58,8 persen terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 41,2 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam regresi ini

Nilai varians (e_1) variabel kepuasan kerja (Z) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X_1) dan varians (e_2) variabel kinerja karyawam (Y) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel X_1 dan Z sebagai berikut:

$e_1 = \sqrt{1 - R^2}$ $\quad\quad$ $e_2 = \sqrt{1 - R^2}$

$e_1 = 1 - 0{,}575$ $\quad\quad$ $e_2 = \sqrt{1 - 0{,}596}$

$e_1 = 0, 818$ $\quad\quad$ $e_2 = 0{,}803$

Untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yaitu dapat dilakukan dengan uji sobel sehingga penting untuk mengetahui nilai standar *error* pengaruh tidak langsung untuk menghitung t_{hitung} dengan rumus berikut:

Sab $= \sqrt{b2sa2 + a2sb2 + sa2s2}$

Sab $= \sqrt{0{,}165^2\ 0{,}083^2 + 0{,}761^2\ 0{,}071^2 + 0{,}083^2\ 0{,}071^2}$

Sab $= 0{,}440$

Keterangan:

Sab = Besarnya standar *error* pengaruh tidak langsung

a = Jalur variabel X_1 terhadap Z

b = Jalur variabel Z dengan Y

sa = Standar *error* koefisien a

sb = Standar *error* koefisien b

Untuk menguji signifikansi dari pengaruh tidak langsung, perbandingan antara nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} dilakukan. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel}, maka hasilnya dianggap signifikan secara statistik. Formula yang digunakan untuk menghitung t_{hitung} adalah:

$t_{hitung} = \frac{ab}{sab}$

a = Jalur variabel X_1 dengan Z

b = Jalur variabel Z dengan Y

sab = Besarnya standar *error* pengeruh tidak langsung

Sehingga diperoleh r_{hitung} sebagai berukut:

$t_{hitung} = \frac{0{,}761\ x\ 0{,}165}{0{,}440}$

$t_{hitung} = 0{,}285$

Berdasarkan nilai hitung di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,285. Nilai t_{tabel} dengan N=100 yaitu sebesar 1,987 dengan nilai signifikansi

0,05. Maka dapat diketahui, bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} (0,285 < 1,987) dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) sebagai mediasi antar variabel pelatihan (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) tidak signifikan dengan nilai pengaruh sebesar 0,087 yang berarti bahwa tidak ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 6 yang berbunyi *Diduga kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan* **.Tidak Terbukti**

3. **Hipotesis 7: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Pada penelitian ini menggunakan *path analysis* yang digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Berikut langkah-langkah untuk menghitung *path analysis.*

1. Melakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan antara variabel X_2 terhadap Z, serta antara variabel X_2, Z dan Y.
2. Melakukan evaluasi nilai jalur dengan mengalihkan koefisien regresi antara variabel X_2 terhadap Z dengan koefisien regresi antara variabel Z terhadap Y, sehingga dapat diperoleh pengaruh tidak langsung.
3. Menghitung total varians (e_1) dari variabel kepuasan kerja yang tidak dijelaskan oleh variabel kompensasi (X_2), dan varians (e_2), dari variabel kinerja karyawan (Y) yang tidak dijelaskan oleh variabel X_2 dan Z.

1. Regresi X_2 terhadap Z dan regresi X_2 dan Z terhadap Y

Tabel 4.41 Hasil Regresi X_2 terhadap Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	2,664	0,221		12,028	0,001
	Kompensasi	0,396	0,060	0,556	6,625	0,001
a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 280)

Berdsarkan Tabel 4.41 hasil regresi X_2 terhadap Z diatas menunjukkan nilai *Standardized Coefficient beta* sebesar 0,556 sebagai P_2 (a). Berikut persamaan regresi linear:

$Z = \alpha + bX_2 + €$

$Z = 2,664 + 0,396X_2 + €$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

X_2 = Kompensasi

b = Nilai Koefisien X_2

€ = *Nilai Error*

Berikut hasil niali dari X_2 dan Z terhadap Y, sebagai berikut:

Tabel 4.42 Hasil Regresi X2 dan Z terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	2,292	0,274		8,374	0,001
	Kompensasi	0,180	0,113	0,253	1,587	0,116
	Kepuasan Kerja	0,309	0,139	0,355	2,227	0,028
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Primer diolah, 2024 (Lampiran 7, hal 281)

Berdasarkan Tabel 4.42 regresi X_2 dan Z terhadap Y menunjukkan nilai *Unstandarized Coefficients beta* pada variabel kompensasi sebesar 0,253 sebagai P_1(c) sedangkan pada kepuasan kerja sebesar 0,355 sebagai P_3(b). Berikut persamaan regresi linear berganda:

$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2Z + €$

$Y = 2{,}292 + 0{,}180 + 0{,}309 + €$

Keterangan:

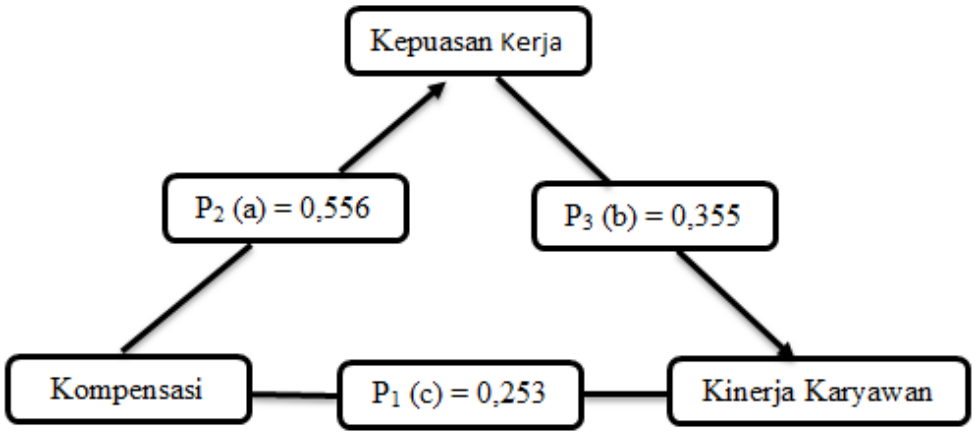
Y = Kinerja Karyawan

X_2 = Kompensasi

Z = Kepuasan Kerja

$b_{1,2}$ = Nilai Koefisien

€ = Nilai *Error*



Sumber: Data Primer, 2024

Gambar 4. 2
Analisis Jalur Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

2. Dari kedua regresi diatas, terdapat pengaruh yang tidak langsung X_2 terhadap Y melalui Z. Dihitung dengan perkalian jalur X_2 terhadap Y dengan jalur Z terhadap Y. Sehingga diperolah 0,396 X 0,309= 0,122
3. Penghitungan terakhir melibatkan penghitungan pada nilai varians e_1 dan varians e_2. Varians (e) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$e = \sqrt{1} - k^2$$

R^2 nilai dalam regresi X_2 terhadap Z serta regresi X dan Z terhadap Y dapat dilihat dalam Tabel 4.43 dan Tabel 4.44, yang menampilkan ringkasan model untuk masing-masing regresi.

4. Dari kedua regresi diatas, terdapat pengaruh yang tidak langsung X_2 terhadap Y melalui Z. Dihitung dengan perkalian jalur X_2 terhadap Y dengan jalur Z terhadap Y. Sehingga diperolah 0,396 X 0,309= 0,122
5. Penghitungan terakhir melibatkan penghitungan pada nilai varians e_1 dan varians e_2. Varians (e) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$e = \sqrt{1} - k^2$$

R^2 nilai dalam regresi X_2 terhadap Z serta regresi X dan Z terhadap Y dapat dilihat dalam Tabel 4.43 dan Tabel 4.44, yang menampilkan ringkasan model untuk masing-masing regresi.

Tabel 4.43 Model Summary 1

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	0,556	0,309	0,302	0,41029
1. Predictors: (Constant), Kompensasi				
2. Dependent: Variabel: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data Primer diolah, 2024 (Lampiran 7, hal 280)

Berdasarkan Tabel 4.43 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,302 yang artinya kompensasi memiliki pengaruh 30,2 persen terhadap kepuasan kerja. Sedangfkan 68,9 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam regresi ini.

Tabel 4.44 Model Summary 2

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	0,586	0,343	0,329	0,40224
1. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi				
2. Dependent: Variabel: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer diolah, 2024 (Lampiran 7, hal 281)

Berdasarkan Tabel 4.44 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,329 yang artinya kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh 3,29 persen terhadap kinerja karyawan. Sedangfkan 67,1 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam regresi ini.

Nilai varians (e_1) variabel kepuasan kerja (Z) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X_2) dan varians (e_2) variabel kinerja karyawam (Y) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel X_2 dan Z sebagai berikut:

$e_1 = \sqrt{1 - R^2}$ $\quad$ $e_2 = \sqrt{1 - R^2}$

$e_1 = \sqrt{1 - 0{,}309}$ $\quad$ $e_2 = \sqrt{1 - 0{,}343}$

$e_1 = 0, 951$ $\quad$ $e_2 = 0{,}393$

Untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yaitu dapat dilakukan dengan uji sobel sehingga penting untuk mengetahui nilai standar *error* pengaruh tidak langsung untuk menghitung t_{hitung} dengan rumus berikut:

$Sab = \sqrt{b2sa2 + a2sb2 + sa2s2}$

$Sab = \sqrt{0{,}355^2\, 0{,}060^2 + 0{,}556^2\, 0{,}139^2 + 0{,}060^2 0{,}139^2}$

$Sab = 0{,}360$

Keterangan:

Sab= Besarnya standar *error* pengaruh tidak langsung

a = Jalur variabel X_2 terhadap Z

b = Jalur variabel Z dengan Y

sa = Standar *error* koefisien a

sb = Standar *error* koefisien b

Untuk menguji signifikansi dari pengaruh tidak langsung, perbandingan antara nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} dilakukan. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel}, maka hasilnya dianggap signifikan secara statistik. Formula yang digunakan untuk menghitung t_{hitung} adalah:

$t_{hitung} = \frac{ab}{sab}$

a = Jalur variabel X_1 dengan Z

b = Jalur variabel Z dengan Y

sab = Besarnya standar *error* pengeruh tidak langsung

Sehingga diperoleh r_{hitung} sebagai berukut:

$t_{hitung} = \frac{0{,}556\ x\ 0{,}355}{0{,}360}$

$t_{hitung} = 0{,}548$

Berdasarkan nilai hitung di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,548. Nilai t_{Tabel} dengan N=100 yaitu sebesar 1,987 dengan nilai signifikansi 0,05. Maka dapat

diketahui, bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} (0,548 < 1,987) dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) sebagai mediasi antar variabel kompensasi (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) tidak signifikan dengan nilai pengaruh 0,122 yang berarti bahwa tidak ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 7 yang berbunyi *Diduga kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan"* **Tidak Terbukti**

Tabel 4.45 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Hasil
H1	Pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan	**Terbukti**
H2	Kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan	Tidak Terbukti
H3	Pelatihan terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan	**Terbukti**
H4	Kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan	**Terbukti**
H5	Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan	**Terbukti**
H6	Kepuasan kerja dapat memedisi pelatihan terhadap kinerja karyawan	Tidak Terbukti
H7	Kepuasan kerja dapat memediasi budaya organisasional terhadap kinerja karyawan	Tidak Terbukti

Sumber: Data Primer, 2024

4.6 Pembahasan

4.6.1 Data Deskriptif

Pada penelitian ini melibatkan 100 responden dari perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo Jateng. Dari data yang di dapat menujukkan hasil penelitian dari jumlah proporsi responden antara laki-laki dan perempuan, menunjukkan jenis kelamin perempuan sebesar 83 persen lebih mendominasi dibandingkan dengan jumlah laki-laki. Hal ini sejalan dengan penelitian Suranadi (2017) di Universitas Udayana, menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa di fakultas kesehatan adalah perempuan, sekitar 71,1 persen. Selain itu, terdapat temuan penelitian lain oleh Wardhara (2013) yang menjelaskan, perawat dengan jenis kelamin perempuan cenderung lebih taat dan mematuhi standar yang ada serta cenderung lebih rajin dalam praktik pencegahan. Hal ini juga sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa profesi perawat didominasi oleh perempuan. Ini dapat dipahami dari sejarah perkembangan keperawatan, dimana peran perawat tradisionalnya adalah sebagai pemberi perawatan, baik di keluarga maupun di masyarakat secara umum Rollison & Kish (2017). Oleh karena itu, peneliti berasumsi bahwa sebagian besar mahasiswa yang memilih untuk mengambil studi keperawatan adalah perempuan.

Sebagian besar responden perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro berusia antara 25 sampai 35 tahun, rentang usia yang termasuk dalam kategori muda dan masa produktif. Usia karyawan memiliki peran penting

dalam menentukan keberhasilan dalam pekerjaan, baik secara fisik maupun non fisik. Menurut pendapat Amron (2010) umumnya karyawan yang cenderung lebih tua memiliki keterbatasan fisik, sedangkan yang lebih muda memiliki kekuatan fisik yang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian Widakdo & Iska (2021) yang menyatakan bahwa usia dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Selain itu, penelitian lain oleh Meutia *et al.,* (2022) yang berpendapat bahwa usia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Masa kerja perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro mayoritas lebih dari 2 sampai 4 tahun, dengan jumlah 37 orang perawat atau 37 persen. Menurut Andini (2015) masa kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja disuatu tempat. Lamanya masa kerja dapat menentukan tingkat pengalaman yang dimiliki oleh karyawan, dimana semakin besar pengalaman yang dimiliki akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Winata *et al.,* (2022) bahwa masa kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Penghasilan mayoritas perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro antara Rp 2.500.000 sampai Rp 5.000.000 sebanyak 61 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat RSUD tersebut memperoleh penghasilan tersebut. Penyebab mayoritas perawat memperoleh penghasilan dalam rentang tersebut dapat dikaitkan dengan fakta hawa sebagian besar dari mereka memiliki latar belakang pendidikan Diploma. Oleh karena itu,

dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki peran penting dalam menentukan penghasilan pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro.

Pendidikan teakhir mayoritas perawat sebanyak 75 orang (75 persen) menempuh pendidikan Diploma. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang signifikan dalam mempengaruhi standar pelayanan yang diberikan oleh perawat secara professional. Peneliti berpendapat bahwa tingkat pendidikan berperan penting dalam menentukan mutu layanan kepada pasien, sesuai dengan temuan penelitaian dari Muhlisin *et al.,* (2018), yang menunjukkan adanya korelasi antara tingkat pendidikan dengan persepsi pasien tentang mutu layanan keperawatan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kemungkinan mereka untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas kepada pasien secara profesional.

Status pernikahan paling dominan yaitu sudah menikah sebanyak 69 orang. Menurut Robbins (2003) hasil penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa karyawan yang sudah menikah cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, tingkat pergantian pekerjaan yang lebih rendah, dan kepauasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Perkawinan memicu peningkatan tanggung jawab yang mendorong karyawan untuk menganggap pekerjaan mereka lebih berharga dan penting.

Berdasarkan karakteristik responden yang diperolah dari perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro, penelitian akan fokus pada variabel pelatihan, kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hasil analisis dengan menggunakan *skala likert* 1 – 5 variabel pelatihan mempunyai nilai rata-rata (*mean*) 4,00 masuk dalam ketegori tinggi. Variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata (*mean*) 3,63, juga termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata- rata (*mean*) 4,10 juga terglong tinggi. Kemudian kepuasan kerja memiliki skor rata-rata (*mean*) 3,74 dan juga dapat dianggap tinggi. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebalumya terletak pada lokasi penelitian, sektor penelitian yang berbeda, jumlah sampel yang digunakan, serta tambagan variabel lain yang disertakan.

4.6.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilihat pada Tabel 4.28 dari analisis regresi. Nilai signifikansi sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05) yang menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan adalah nyata. Selain itu, nilai koefisien B positif sebesar 0,663 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1unit dalam pelatihan akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,663 unit dalam kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat pelatihan oleh perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro maka semakin baik kinerja mereka.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh posistif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Yiman *et al.,* (2022) yang melakukan penelitiannya di Bahir Dar University Ethiopia dengan resonden sebanyak 316 karyawan adminitrasi universitas tersebut. Persamaan penelitian ini dan sebelunnya adalah pada penggunaan variabel yang sama yaitu pelatihan dan kinerja karyawan serta metode yang digunakan. Sedangkan perbedaannya dari penelitian ini pada jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda. Penelitin sebelumnya melakukan pada karyawan administrasi University Ethiopia, sedangkan penelitian ini dilaukan pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro di Purworejo. Teori yang digunakan oleh penelitian Yiman *et al.*, (2022) pada variabel pelatihan adalah milik Noe (2012) dan pada variabel kinerja karyawan menggunakan teori milik Amstrong (2020).

Niati *et al.,* (2012) melakukan penelitiannya di PT. Asam Jawa yang terletak di kabupaten Labuhanbatu Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 135 karyawan tetap di PT tersebut. Persamaan dari penelitian ini dan sebelumnya adalah menggunakan variabel sama pelatihan dan kinerja karyawan, alat analisis yang sama SPSS, meode kuantitatif dan pengumpulan data yang sama menggunakan kuesioner secara online melalui google form. Sedangkan perbedaannya dari jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian yang berbeda dan adanya tambahan variabel lain pada

penelitian sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya, sasaran penelitian pada karyawan karyawan tetap PT. Asam Jawa, sedangkan penelitian ini dilaukan pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro. Teori yang digunakan pada penelitian Niati *et al,* (2021) pada variabel pelatihan adalah teori Mangkunegara (2017) dan variabel kinerja menggunakan teori Sutrisno (2014). Hasil dari penelitian ini dan sebelumnya memiliki hasil yang sama bahwa pelatihan perpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kruppu *et al.,* (2021) melakukan penelitian pada organisasi pakaian di Sri Lanka dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan. Penelitian ini dan sebelumnya memiliki persamaan dalam penggunaan variabel pelatian dan kinerja karyawan, penggunaan SPSS sebagai alat analisis, dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Selain itu, terdapat perbedaan yang signifikan dalam, jumlah sampel, objek penelitian, dan lokasi yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di indutri pakaian, sedangkan penelitian ini berfokus pada lingkungan RSUD. Teori yang digunakan pada penelitian Kruppu *et al.,* (2021) pada variabel pelatihan adalah teori Somasundaram & Egan (2004) dan variabel kinerja menggunakan teori Sultan (2012). Hasil dari penelitian ini serta penelitian sebelumnya menunjukkan kesimpulan yang serupa, yakni bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Persasada *et al.,* (2023) melakukan penelitian di PT. Luas Retail Indonesia menggunakan sampel sebanyak 93 responden karyawan PT. Luas Retail Indonesia. Penelitian ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan terdapat pada variabel yaitu pelatihan dan kinerja karyawan dan menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Untuk perbedaan dari penelitian yaitu ada tambahan variabel lain yaitu kompetensi dan disiplin kerja dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di prusahaan retail, sedangkan penelitian ini berfokus pada lingkungan RSUD. Pada penelitian Persada *et al.,* (2023) teori pelatihan yang digunakan milik Prasetyo (2018) dan kinerja karyawan menggunakan teori Kasmir (2018). Hasil dari penelitian ini serta penelitian sebelumnya menunjukkan kesimpulan yang serupa, yakni bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Sibarani *et al.,* (2022) melakukan penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh keterikatan karyawan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dengan junlah sampel sebanyak 89 responden. Data yang diperoleh diproses menggunakan metode analisis PLS *(Partial Least Square)* dan menggunakan metode kuantitatif. Adapun persamaan pada penelitian ini dan sebelumnya pada penggunaan variabel yaitu peltihan dan kinerja karyawan serta menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan pada tambahan variabel kompetensi dan

disiplin kerja serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda. Teori yang digunakan oleh penelitian Sibarani *et al.,* (2022) adalah Kurniawansyah (2016) pada variabel pelatihan dan kinerja menggunakan Mathis (2006). Hasil dari penelitian ini serta penelitian sebelumnya hasil yang serupa, yakni bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Puteri *et al.,* (2022) melaukan penelitianya pada pegawai Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta dan menggunakan sampel sebanyak 48 karyawan dalam bentuk kuesioner dan alat analisis yang digunakan (SPSS). Tedapat persamaan penelitian ini dan sebelumnya pada variabel pelaihan dan kinerja karyawan, metode yang diguakan serta alat analisis yang sama SPSS. Meskipun demikian, terdapat perbedaan dalam jumlah sampel dan lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan di cabang kantor Damri Yogyakarta, sementara penelitian ini dilakukan di RSUD R.A.A Tjokronegoro di Purworejo. Teori pelatihan yang digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu Wexley (1988) dan teori kinerja karyawan yang digunakan Susanty & Baskoro (2013). Hasil dari penelitian ini serta penelitian sebelumnya menunjukkan kesimpulan yang serupa, yakni bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Ruhiyat *et al.,* (2022) melakukan penelitian pada pegawai pada industri penyedia jasa telekomunikasi yang berdomisili di wilayah

Jabodetabek. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 200 responden dalam bentuk kuesioner dan alat analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM). Persamaan pada penelitian ini memiliki dua variabel yang sama yaitu pelatihan dan kinerja karyawan serta menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian pada tambahan variabel lain yaitu keterkaitan kerja dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian sebelumnya dilakukan di industri penyedia jasa telekomunikasi wilayah jabodetabek, sementara penelitian ini dilakukan di RSUD R.A.A Tjokronegoto di Purworejo. Teori yang digunakan pada penelitian sebelumnya pada variabel pelatihan adalah milik Sultana (2012) sedangkan variabel kinerja karyawan menggunakan Satriyo (2017). Hasil dari penelitian ini serta penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang serupa, yakni bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Guterres *et al.,* (2020) memiliki tujuan untuk memperjelas peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh pelatihan pendidikan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 86 karyawan perusahaan di Timor Leste. Alat analisis yang digunakan yaitu *Structural*

Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS). Pada penelitian ini dan sebelumnya memiliki beberapa persamaan dan perbedaan, persamaan diantaranya pada dua variabel yang digunakan yaitu pelatihan dan kinerja karyawan serta penggunaan metode yang sama. Sedangkan perebdaannya terletak pada tambahan variabel lain pada penelitian sebelumnya, jumlah sampel yang berbeda dan lokasi yang pastinya berbeda. Penelitian sebelumnya dilakukan di perusahaan di Timor Leste, sementara penelitian ini dilakukan di RSUD R.A.A T di Purworejo. Teori yang digunakan pada penelitian sebelumnya pada variabel pelatihan dan kinerja karyawan menggunakan teori yang sama milik Anderson & Gerbing (1988). Hasil dari penelitian ini serta penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda, yakni pada penelitan sebelumnya menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh negatif terhadap pelatihan dan kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ilhami *et al.,* (2020) melakukaa penelitian pada karyawan milenial yang bertujuan untuk mengetahui dampak individu terhadap kinerja pegawai milenial dengan moderasi pelatihan. Penelitian memakai sampel sebanyak 118 responden serta menggunakan analisis *Structural Equation Modeling*. Persamaan pada penelitian ini dan sebelumnya pada dua variabel yang digunakan yaitu pelatihan dan kinerja karyawan serta menggunakan metode penelitian yang sama. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel

yang digunakan serta lokasi yang berbeda. Teori yang digunakan pada penelitian sebelumnya pada variabel pelatihan menggunakan Diamantidis & Chatzoglou (2012) dan kinerja karyawan menggunakan Basalamah (2018). Hasil dari penelitian ini serta penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda, yakni pada penelitan sebelumnya menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh negatif terhadap pelatihan dan kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditemukan dapat membuktikan teori sebelumnya. Teori variabel pelatihan yang digunakan pada penelitian ini yaitu Mangkunegara (2013) mencakup beberapa indikator, yaitu tujuan pelatihan *(training goals & objectives),* kulifikasi pelatih *(trainer qualification),* materi pelatihan *(training material),* metode pelatihan (*training method)*, dan peserta pelatihan (*trainees)*. Sedangkan teori variabel kinerja yang digunakan yaitu Mathis & Jackson (2006) dengan indikator kuantitas *(quantity),* kualitas *(quality),* keandalan *(reliability),* kehadiran *(attendance*).

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh posistif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD R.A.A Tjokronegoro. Mayoritas dari 100 perawat memberikan jawaban variabel pelatihan dengan persentase rata-rata 4,00 persen dan mayoritas dari mereka

sebanyak 68 persen menilai pelatihan sebagai “Tinggi” terhadap pelatihan tersebut. Sementara itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan mendapat penilaian yang tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,10 dan mayoritas responden sebanyak 83 persen memberikan penilaian “Tinggi” terhadap kinerja mereka. Persentase yang signifikan ini menunjukkan bahwa pelatihan dianggap penting dan bermanfaat bagi kinerja karyawan Persentase yang tinggi ini menunjukkan bahwa pelatihan yang lebih baik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat diartikan bahwa program pelatihan yang lebih efektif dan terstruktur berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Hipotesis kesatu Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan terhadap kinerja karyawan **Terbukti.**

4.6.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang telah diuji menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji regresi pada Tabel 4.28, dimana nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,18 meskipun demikian, nilai B positif sebesar 0,133 menunjukkan bahwa terdapat kenaikan satu unit pada kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,133.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh

Elisa *et al.,* (2022). Penelitian ini dilakukan pada Universitas Ibnu Sina yang memiliki tujuan mengetahui pengaruh persepsi peran, pengembangan sumber daya manusia, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 85 responden. Alat analisis yang digunakan *Simple Random Sampling* dan pendekatan analisis pada data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaanya terdapat pada variabel digunakan yaitu kompensasi dan kinerja karyawan, serta menggunkan metode penelitian yang serupa. Meskipun demikian, terdapat perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian, dan adanya tambahan variabel persepsi peran dalam penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya dilakukan di perusahaan di Universitas Ibnu Sina, sedangkan penelitian ini dilakukan di RSUD R.A.A T di Purworejo. Dalam penelitian Elisa *et al.,* (2022) teori kompensasi yang digunakan merujuk pada Kadarisman (2012), sedangkan variabel kinerja karyawan menggunkan teori Fahmi (2016). Temuan dari penelitian ini memiliki hasil yang sama bahwa kompensasi berpengauh positif dan tidak sigifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sidabutar *et al.,* (2020) yang memiliki tujuan menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan sampel

sebanyak 150 responden dalam bentuk kuisioner. Data yang diperoleh diproses menggunakan metode analisis jalur *Explanatory Research* dan menggunakan metode kuantitatif. Persamaan pada penelitian terdaat pada dua variabel yang digunakan yaitu komensasi dan kinerja karyawan, alat analisis SPSS serta menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya pada jumlah sampel yang digunaka, adanya tambahan variabel lain pada penelitian terdahulu serta lokasi yang digunakan. Teori yang digunakan untuk vaiabel kompensasi adalah Godfrey (2014) dan kinerja karyawan adalah Krist (2019). Hasil dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda, yakni pada penelitan sebelumnya menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sulaeman *et al.,* (2021) melakukan penelitiannya di PT. PrimaCipta Graha Sentosa di Jakarta dengan sampel sebanyak 61 responden karyawan dan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa. Persamaan pada penelitian ini dan sebelumnya adalah penggunaan teknik analisis yang sama menggunakan SPSS, metode yang sama kuantitatif dan adanya persamaan variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada objek yang diteliti, jumlah sampel dan lokasi

penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta, sementara penelitian ini dilakukan di RSUD R.A.A T di Purworejo. Teori yang digunakan pada variable kompensasi Hasibuan (2012) dan kinerja karyawan adalah Mangkunegara (2013). Hasil dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda, yakni pada penelitan sebelumnya menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelaihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Herawati *et al.,* (2021) melakukan penelitiannya di PT. Bhumyamca Sekawan yang teletak di Jakarta Selatan. Penelitian menggunakan sebanyak 61 karyawan devisi sumber daya manusia pada PT. Bhumyamca dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bhumyamca tersebut. Persamaan penelitian Herawati *et al.,* (2021) dengan penelitian ini terdapat pada alat analisis yang digunakan SPSS serta metode yang sama. Sedangkan perbedaannya pada jumlah sampel dan lokasi penelitian yang berbeda serta objek penelitian yang berbeda. Penelitian sebelumnya dilakukan di PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan pada karyawan Devisi SDM, sementara penelitian ini dilakukan di RSUD R.A.A T di Purworejo pada perawat. Teori kompensasi yang digunakan peda penelitian sebelumnya yaitu Sopiah & Sangadji (2018) dan kinerja karyawan menggunakan Robbins (2006). Temuan dari

penelitian ini dan penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda, yakni pada penelitan sebelumnya menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Syahidin *et al.,* (2022) melakukan penelitiannya pada pegawai Dinas Perhubungan di Aceh Tengah dengan responden sebanyak 90 responden pada karyawan Dinas Perhubungan. Pengumpulan data dalam bentuk penyebaran kuesioner dan menggunakan alat analisis SPSS *Version* 20. Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini dan sebelumnya, persamaan pada dua variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan kinerja karyawan, metode yang digunakan dan alat analisis yang sama. Sedangkan perbedaannya pada jumlah sampel yang digunakan, sasaran objek penelitian dan lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah pada karyawannya, sementara penelitian ini dilakukan di RSUD R.A.A T di Purworejo pada perawat. Teori yang kompensasi yang digunakan Abidin (2010) dan kinerja karyawan Wijaya (2010). Temuan dari penelitian ini dan sebelumnya memiliki hasil yang berbeda, yakni hasil pada penelitian sebelumnya menujukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan

pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fauzan *et al.,* (2022) melakukan penelitian pada perusahaan manufaktur dengan sebanyak 173 responden dalam bentuk kuesioner dan alat analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Persamaan penelitian Fauzan dengan penelitian ini pada variabel yang digunakan kompensasi dan kinerja karyawan, metode pendekatan kuantitatif dan tujuan yang sama. Adapun beberapa perbedaannya yakni ada tambahan variabel lain pada penelitian sebelumnya, jumlah sampel, alat analisis dan lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian sebelumnya dilakukan pada sebuah perusahaan manufaktur dan penelitian saat ini dilakukan di RSUD R.A.A T di Purworejo. Teori kompensasi yang digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu William (2018) dan kinerja karyawan yaitu Kasmir (2016). Temuan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda, yakni pada penelitan sebelumnya menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Pristiawati *et al*., (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Panah Mas Dwitama Distrindo Ltd. Jember dengan sebanyak 60 responden karyawan melalui kuesioner. Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel konpensasi dan kinerja karyawan dan metode pendekakan kuantitatif. Adapun berbedaanya pada jumlah sampel yang digunakan, alat analisis, dan lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian ini dilakukan di RSUD R.A.A T di Purwoejo, sedangkan penelitian sebelumnya melakukan penelitianya di perusahaan Panah Mas Dwitama Distrindo Ltd. Jember. Pada penelitian sebelumnya teori kompensasi yang digunakan Priyono & Darma (2016) dan kinerja karyawan oleh Mangkunegara (2005). Temuan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda, yakni pada penelitan sebelumnya menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditemukan dapat membuktikan teori sebelumnya. Teori variabel kompensasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu Simamora (2006) mencakup beberapa indikator yaitu *wage or salary, incentive, benefit dan facility*. Sedangkan teori variabel

kinerja yang digunakan yaitu Mathis & Jackson (2006) dengan indikator kuantitas (*quantity*), kualitas (*quality*), keandalan (*reliability*), kehadiran (*attendance*).

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan distribusi jawaban variabel kompensasi, dimana sebagian besar dari 100 perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro memberikan jawaban dalam kategori "Tinggi" dengan persentase rata-rata 3.63 persen. Mayoritas dari mereka, sebanyak 54 persen menilai kompensasinya sebagai "Tinggi". Sementara itu, persentase untuk kategori "Sedang" dan "Rendah" hanya sebesar 38 persen dan 8 persen. Disisi lain, variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,10 yang juga masuk ke dalam ketegori "Tinggi'. Mayoritas responden, sebanyak 83 persen memberikan penilaian "Tinggi" sementara itu, persentase untuk kategori "Sedang" dan "Rendah" hanya sebesar 16 persen dan 1 persen terhadap kinerja karyawan. Meskipun kompensasi memberikan dampak positif, karena mayoritas responden memberikan penilaian "Tinggi", namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistic. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kompensasi tidak selalu berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja. Hipotesis kedua *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan* **Tidak Terbukti.**

4.6.4 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Dari data yang telah dilakukan pengujian pada Tabel 30, menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 kurang dari 0,05 dan nilai B positif sebesar 0,227. Semakin tinggi tingkat pelatihan pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Sehingga apabila mengalami kenaikan 1unit pada pelatihan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,227 unit.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh posistif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Archia & Rozak (2022) yang melakukan penelitian pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang dengan responden sebanyak 102 karyawan dalam bentuk kuesioner. Penelitian ini memeiliki beberapa persamaan pada dua variabel yang digunakan yaitu pelatihan dan kienerja karyawan, metode pendekatan kuantitatif dan pengambilan data menggunakan kuesioner. Sedangkan perbedaannya, ada tambahan variabel lain dari penelitian terdahulu, jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian sebelumnya melakukan pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup, sedangkan penelitian ini pada paeawa RSUD R.A.A Tjokronegoro. Teori yang digunakan pada variabel pelatihan dan

kepuasan kerja yaitu Dessler (2015) dan Robbins & judge (2017). Temuan pada penelitian ini dan sebelumnya memiliki hasil yang sama bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian oleh Resnadita *et al.*, (2020) memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja yang dilakukan pada karyawan SDM dan pemasaran serta layanan pelanggan PDAM Surya Sembada. Pada penelitian menggunakan sampel sebanyak 60 responden dan menggunakan metode kuantitatif dan diukur menggunakan alat analisis SPSS. Persamaan penelitian Resnadita *et al.,* (2020) dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel yang sama yaitu pelatihan dan kepuasan kerja, metode pendekatan kuantitatif dan alat analisis yang sama. Sedangkan perbedaannyaa pada jumlah sampel, tambahan variabel lain pada penelitian terdahulu, lokasi penelitian yang berbeda serta sasaran objek penelitian yang berbeda. Peneliti sebelumnya melakukan penelitian pada MSDM, Pemasaran & Layanan Pelanggan PDAM Surya Sembada. Sedangkan penelitian ini pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro di Purworejo. Teori yang digunakan pada penelitian sebelumnya menggunakan Mangkunegara (2013) pada variabel pelatihan dan Luthans (201) pada variabel kinerja karyawan. Temuan penelitian ini dan sebelumnya memiliki hasil yang sama bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan teradap kinerja karyawan.

Muhammad *et al.,*(2020) melakukan penelitiannya di industri Hayatabad pada karyawan departemen SDM, produksi, pengadaan, pemasaran, dan keuangan dengan responden sebanyak 152 karyawan yang disebarkan secara acak. Penelitian Muhammad *et al.,*(2020) menggunakan metode kuantitatif serta diukur menggunakan alat *Smart* PLS. Persamaan pada penelitian ini pada dua variabel yang digunakan yaitu pelatihan dan kepuasan kerja dan metode pendekatan yang sama. Untuk perebedaan pada jumlah sampel, alat analisis, tambahan variabel lain pada penelitian terdahulu serta lokasi yang digunakan. Lokasi peneliti sebelumnya pada kawasan industri Hayatabad pada karyawan departemen SDM, produksi, pengadaan, pemasaran, dan keuangan sedangkan penelitian ini di RSUD R.A.A Tjokronegoro pada perawat. Teori yang diterapkan dalam penelitian sebelumnya mengacu pada Elnaga dan Imran (2013) untuk variabel pelatihan dan Luthans (2011) untuk variabel kepuasan kerja. Temuan dari penelitian sebelumnya dan penelitian ini sama-sama menunjukkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Efendi *et al.,* (2021) telah melakukan penelitian di PT. Marketama Indah pada karyawannya dengan responden sebanyak 115 karyawan melalui kuesioner untuk pengumpulan data alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya dalam hal penggunaan variabel pelatihan dan kepuasan kerja,

serta metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan perbedaan dari penelitian adanya penambahan dalam variabel lain yaitu rekrutmen dan pelanggan kerja pada peneltian terdahulu serta perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan serta lokasi dari penelitian. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian di PT. Marketama sedangkan penelitian ini pada RSUD. Teori yang diterapkan dalam penelitian sebelumnya mengacu pada Mangkunegara (2011) untuk variabel pelatihan dan Luthans (1998) untuk variabel kepuasan kerja. Temuan dari penelitian sebelumnya dan penelitian ini sama-sama menunjukkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Susilo et al. (2023) di PT. Taiho Nusantara bertujuan untuk memahami bagaimana dampak pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Taiho Nusantara dengan melibatkan 97 karyawan sebagai sampel dan menerapkan metode kuantitatif dalam penelitian. Penelitian ini memiliki persamaan pada teknik analisis data yang diterapkan terdiri atas analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis parsial (uji), uji hipotesis simultan (uji F), uji koefisien determinasi serta meggunakan variabel yang sama yaitu pelatihan dan kepuasan kerja. Namun, terdapat perbedaan dalam penelitian ini. Penelitian sebelumnya memasukkan variabel pengembangan karir, sementara penelitian ini tidak. Selain itu, terdapat perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan dan lokasi penelitian. Lokasi peneliti sebelumnya

di PT. Taiho Nusantara sedangkan penelitian ini di RSUD R.A.A Tjokronegoro Teori yang diterapkan dalam penelitian sebelumnya mengacu pada Kasmir (2016) untuk variabel pelatihan dan Hasibuan (2020) untuk variabel kepuasan kerja. Temuan dari penelitian sebelumnya dan penelitian ini sama-sama menunjukkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Cik *et al*., (2021) melakukan penelitian pada karyawan Bank Indonesia, melibatkan 130 karyawan yang dipilih secara acak. Mereka menggunakan metode *analisis data Structural Equation Modeling* (SEM) dengan Program AMOS. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya meneliti variabel yang sama, yaitu pelatihan dan kepuasan kerja serta menggunakan metode yang sama yaitu kuntitatif. Sementara perbedaan utama antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah adanya tambahan variabel kompetensi pegawai, lokasi penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan. Lokasi peneliti sebelumnya di Bank Indonesia sedangkan penelitian ini di RSUD R.A.A Tjokronegoro. Teori yang diterapkan dalam penelitian sebelumnya mengacu pada Kasmir (2016) untuk variabel pelatihan dan Hasibuan (2020) untuk variabel kepuasan kerja. Temuan dari kedua penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mulyadi *et al.,* (2020) melakukan penelitian pada karyawan PT. Kartika Inti Sejati dengan menggunakan sampel sebanyak 47 responden

karyawan yang pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan karir di PT tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis jalur. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya yang meneliti variabel yang sama, yaitu pelatihan dan kepuasan kerja serta menggunakan metode yang sama yaitu kuntitatif. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada penambahan dalam variabel yaitu pengembangan karir serta jumlah sampel yang digunakan, dan lokasi dari penelitian. Lokasi yang digunakan penelitian sebelumnya di sebuah PT Kartika Inti Sejati dan lokasi penelitian ini di RSUD R.A.A Tjokronegoro. Teori yang digunakan variabel pelatihan yaitu Kasmir (2016) dan kepuasan kerja menggunakan Luthasns (2006). Temuan dari kedua penelitian menunjukkan hasil yang sama bahwa pelatihan berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Amar *et al.,* (2021) yang melakukan penelitian pada kinerja Driver Grab kota Jakarta. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 respondents dan menggunakan metode kuantitatif serta menggunakan alat analisis *Smart* PLS 3.0. Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu pelatihan dan kepuasan kerja. Sedangkan

perbedaan dari penelitian adanya penambahan dalam variabel yaitu motivasi kerja serta perbedaan dalam jumlah, dan lokasi penelitian yang digunakan. Peneliti sebelumnya melakukan penelitian pada driver garab dan penelitian ini melakukan penelitian pada perawat RSUD R.A.A T di Purworejo. Teori yang digunkan oleh penelitin Amar *et al.,* (2021) pada variabel pelatihan mengacu pada Mangkunegara (2006) dan kepuasan kerja mengacu pada Luthans (2006). Hasil temuan pada kedua penelitian ini memiliki hasil yang berbeda, yakni dari penelitian sebelumnya menyatakan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditemukan dapat membuktikan teori sebelumnya. Teori variabel pelatihan yang digunakan pada penelitian ini yaitu Mangkunegara (2013) mencakup beberapa indikator, yaitu tujuan pelatihan *(training goals & objectives),* kulifikasi pelatih *(trainer qualification),* materi pelatihan *(training material),* metode pelatihan (*training method)*, dan peserta pelatihan (*trainees)*. Sedangkan teori variabel kepuasan kerja yang digunakan yaitu Luthans (2006) dengan indikator yaitu *work it-self, salary, promotion opportunity, supervision, coworkers.*

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh fakta

bahwa sebagian besar dari 100 perawat di RSUD R.A.A Tjokronegoro memberikan penilaian "Tinggi" terhadap pelatihan dengan persentase rata-rata 4,00 persen dan mayoritas sekitar 68persen memandangnya sebagai "Tinggi". Selain itu, terdapat juga persentase yang signifikan untuk penilaian "Sangat tinggi" sebesar 25persen dan "Sedang" hanya sekitar 7persen . Variabel kepuasan kerja juga menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi, sekitar 3,74, dengan mayoritas responden sekitar 57persen memberikan penilaian "Tinggi" terhadap kepuasan kerja mereka. Persentase untuk penilaian "Sangat Tinggi" sebesar 28persen dan "Sedang" hanya sekitar 15persen . Hal ini menujukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan secara signifikan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Ini dapat diartikan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan yang relevan merasa lebih kompeten dan mendukung dalam menjalankan tugas mereka. Pelatihan dapat memberikan manfaat yang nyata dan langsung bagi karyawan, meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri mereka dalam melakukan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka. Hipotesis ketiga Diduga *terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan terhadap kepuasan kerja* **Terbukti.**

4.6.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari hasil uji regresi pada Tabel 4.30 dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 yaitu 0,001 dan nilai B positif sebesar 0,610. Semakin tinggi tingkat kompensasi pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan I unit pada kompensasi akan meningkatkan pada kepuasan kerja sebesar 0,610.

Hasil dari penelitian ini mendukung semua dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kopensasi berprngaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Baqi & Indradewa (2021) pada karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Sumber Alfaria Trijaya. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 100 responden terdiri dari 50 karyawan tetap dan 50 karyawan kontrak dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan metode kuantitatif. Persamaan penelitian ini dan sebelumnya terdapat pada variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan kepuasan kerja, metode penelitian dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdapat pada jumlah sampel, sasaran responden dan lokasi penelitian. Lokasi dan sasaran penelitian sebelumnya adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Sumber Alfaria Trijaya, sedangkan penelitian ini sasaran dan lokasinya pada perawat RSUD R.A.A Tjokronrgoro di Purworejo. Teori kompensasi yang digunakan mengacu pada Mathis (2010) dan kepuasan kerja mengacu pada Lesmana (2021). Dari kedua penelitian tersebut memiliki hasil temuan

yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian pada PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA) oleh Prayekti *et al.,* (2012) menggunakan sampel sebanyak 67 karyawan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan metode ilmiah kuantitatif. Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Terdapat persamaan penelitian pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ada penambahan variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja serta perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu. Peneliti sebelumnya melakukan penelitian pada karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA, sedangkan penelitian ini melakukan pada perawat RSUD R.A.A T di Purworejo. Teori yang digunakan oleh penelitian sebelumnya mengacu pada Rivai (2011) untuk variabel kompensasi dan Robbins & Judge (2015) untuk variabel kepuasan kerja. Hasil temuan dari kedua penelitian ini memiliki hasil yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian oleh Waluyo *et al.,* (2022) yang dilakukan pada keseluruhan karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo sebanyak 50 karyawan dengan pengambilan data secara online melalui kuesioner. Terdapat

beberapa persamaan penelitian Waluyo *et al.,* (2022) dengan penelitian ini diantaranya, persamaan pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja yang digunakan dan metode penelitian yang digunakan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adanya penambahan variabel lain pada penelitian sebelumnya yaitu Motivasi dan lingkungan kerja, jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian. Lokasi yang digunakan penelitian terdahulu dilakukan pada karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro. Teori kompensasi yang digunakan mengacu pada Frederick Herzberg (1959) dan kepuasan kerja mengacu pada Luthans (2006). Temuan penelitian sebelumnya memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian ini, hanya saja hasil dari penelitian sebelumnya kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian ini kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Alexander *et al.,* (2020) melakukan penelitian pada Industri farmasi Indonesia yang menggunakan sampel sebanyak 221 karyawan. Persamaan kedua penelitian pada dua variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan kepuasan kerja serta menggunakan metode kuantitatif. Selain itu, terdapat perbedaan yang terletak pada jumlah sampel dan lokasi penelitian yang digunakan, yang mana penelitian sebelumnya melakukan di industri farmasi Indonesia dan penelitian ini pada RSUD R.A.A Tjokronrgoro di Purworejo. Teori kompensasi yang digunakan mengacu pada Simamora (2006) dan

kepuasan kerja mengacu pada Luthans (2006). Pada kedua penelitian ini memiliki hasil temuan sama yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian oleh Idris *et al.,* (2020) penelitian tersebut meneliti variabel yang sama, yaitu kompensasi dan kepuasan kerja serta menggunakan metode yang sama yaitu kuantitatif dan menggunakan sampel sebanyak 155 pegawai negeri sipil yang sudah bekerja lebih dalam satu tahun. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya terletak pada jumlah sampel penelitian, lokasi penelitian, dan adanya tambahan variabel lain dalam masing-masing penelitian. Lokasi dan objek sasaran pada penelitian sebelumnya pada pegawai negeri sipil yang sudah bekerja lebih dalam satu tahun di Perguruan Tinggi Politeknik Negeri di Indonesia dan penelitian ini pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro di Purworejo. Teori yang di gunakan mencakup dari Simamora (2006) dan Luthans (2006) untuk setiap variabel kompensasi dan kepuasan kerja. Hasil temuan dari kedua penelitian ini menunjukkan persamaan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan dua penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Christianto *et al.,* (2021) yang melakukan penelitiannya pada PT. Indonesia Power Suralaya Power Generation Unit dengan sampel sebanyak 32 reponden

karyawan PT tersebut. Persamaan penelitian terdapat pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja yang digunakan dan metode penelitian yang sama. Sedangkan beberapa perbedaannya terdapat pada jumlah sampel, alat analisis yang digunakan dan lokasi penelitian yang berbeda. Lokasi yang digunakan oleh peneliti sebelumnya terletak di PT. Indonesia Power Suralaya Power Generation Unit, sedangkan penelitian ini pada RSUD R.A.A Tjokronegoro. Teori yang di pakai dari penelitian sebelumnya mengacu pada Armansyah (2018) untuk variabel kompensasi dan Fanny & Sintya Admaja (2017) untuk variabel kepuasan kerja. Hasil temuan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya memiliki hasil berbeda, yakni dari penelitian sebelumnya menunjukkan hasil kompensasi tidak berpengaruh posistif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menunjukkan hasi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan membuktikan teori-teori terdahulu terkait hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro. Teori variabel kompensasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu Simamora (2006) mencakup beberapa indikator, yaitu *wage or salary, incentive, benefit dan facility.* Sedangkan teori variabel kepuasan kerja yang digunakan yaitu Luthans (2006) dengan indikator yaitu *work it-self, salary, promotion opportunity, supervision, coworkers.*

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa sebagian besar dari 100 perawat di RSUD R.A.A Tjokronegoro memberikan penilaian terhadap kompensasi dengan persentase rata-rata 3.63 persen dan mayoritas sekitar 54 persen memandangnya sebagai "Tinggi". Selain itu, terdapat juga 38 yang masuk kategori "Sedang" dan hanya sekitar 8 persen yang menilai sebagai “Rendah”. Variabel kepuasan kerja juga menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi, sekitar 3,74, dengan mayoritas responden sekitar 57persen memberikan penilaian "Tinggi" terhadap kepuasan kerja mereka. Ada juga 28persen yang memberikan penilaian "Sangat Tinggi", dan hanya sekitar 15persen yang menilai sebagai "Sedang" terhadap kepuasan kerja. Hal ini menujukan bahawa kompensasi yang memadai memberikan pengakuan dan penghargaan bagi karyawan atas kontribusi mereka dalam pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi imbalan yang layak, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hipotesis keempat *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi terhadap kepuasan kerja* **Terbukti.**

4.6.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji regresi linear pada table 4.32 mendapat kesimpulam bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 yakni 0,001 dan nilai B positif sebesar 0,509. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan I unit pada kepuasan kerja akan meningkatkan pada kinerja karyawan sebesar 0,509.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian Nurhasanah *et al.,* (2022) melakukan penelitian pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah dengan sampel yang digunakan sebanyak 81 karyawan melalui kuesioner serta menggunakan metode ilmiah kuantitatif dan teknik analisis data PLS-SEM. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya dalam hal metode yang digunakan dan variabel yang diteliti, seperti kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Namun, perbedaannya terletak pada penambahan variabel seperti etika kerja, beban kerja, dan budaya organisasi. Selain itu, penelitian ini juga berbeda dalam jumlah sampel dan lokasi penelitiannya dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah, sedangkan penelitian ini melakukan pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro di Purworejo. Teori yang digunakan dalam penelitian sebelumnya mengacu pada Luthans (2002) untuk variabel kepuasan kerja, dan Mangkunegara (2014) untuk variabel kinerja karyawan. Hasil temuan dari kedua penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainya oleh Marbun & Jufrizen (2022) yamh dilakukan pada pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah sampel sebnyak 68 responden. Pada penelitian ini Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini menggunakan metode dan variabel yang sama dengan penelitian sebelumnya, seperti kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedannya penelitian sebelumnya menambahkan variabel lain. Selain itu, jumlah sampel dan lokasi penelitian juga berbeda dari penelitian sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, sedangkan penelitian ini dilakukan pada RSUD R.A.A Tjokronegoro di Purworejo. Teori yag digunakan pada penelitian sebelumnya pada variabel kepuasan kerja oleh Rivai (2014) dan kinerja karyawan oleh Sutrisno (2010). Hail pada kedua penelitian ini memiliki temuan sama, yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja baerpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian oleh Idris *et al.,* (2020) yang melakukan penelitian pada pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto menggunakan sampel sebanyak 35 karyawan dengan menganalisis uji t dan f serta menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya dalam hal metode yang digunakan dan variabel yang sama, seperti kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Namun perbedaannya, ada penambahan variabel baru pada penelitian sebelumnya yaitu motivasi. Selain itu, ada perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan dan lokasi penelitian, baik dalam penelitian sebelumnya maupun dalam penelitian yang akan dilakukan. Peneliti sebelumnya melakukan penelitian pada Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto dan penelitian ini melakukan penelitian pada RSUD R.A.A Tjokronegoro di Purworejo. Teori penelitian sebelumnya menggunakan Rivai (2010) dan Mathis (2012) untuk masing-masing variable kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Temuan hasil dari penelitian ini dan sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengarh posistif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Januarty *et al.* (2020) melakukan penelitiannya pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir dengan sampel sebanyak 98 responden serta menggunakan metode kuantitatif dan alat analisis yang digunakan

Structural Equation Modeling (SEM). Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu tambahan variabel yaitu lingkungan kerja pada penelitian terdahulu, perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan. Penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir, sedangkan penelitian ini dilakukan di RSUD R.A.A Tjokronegoro. Selain itu, Januarty *et al.,* (2020) menggunakan Nelson and Quick (2006) pada variabel kepuasan kerja dan Ronny (2020) pada variabel kinerja karyawan. Temuan dari kedua penelitian ini menujukkan bahwa kepuasan kerja berpengeruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, terdapat penelitian oleh Ngwenya & Pelser (2020) yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini. Penelitian Ngwenya & Pelser (2020) dilakukan pada perusahaan manufaktur yang berada di Zimbabwe. Sampel yang digunakan sebanyak 275 responden serta menggunakan metode kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian terdahulu SPSS, PLS, dan SEM. Persamaan penelitian pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Adapun perbedaan dari penelitian adanya tambahan variabel lingkungan kerja pada penelitian terdahulu, perbedaan dalam jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dari penelitian

terdahulu dan penelitian ini. Penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan manufaktur Zimbabwe dan penelitian ini dilakukan di RSUD R.A.A T di Purworejo. Teori yang digunakan pada penelitian sebelumnya mengacu pada Robbins (2006) pada variabel kepuasan kerja dan Mathis & Jackson (2006) pada variabel kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Siagian *et al.,* (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Personel Militer KODAM XXX dengan menggunakan sampel sebanyak 1.214 sampel dan menggunakan metode kuantitatif serta teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS. Penelitian ini memiliki beberapa persamaan pada metode yang digunakan dan variabel yang sama yaitu kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adanya penambahan variabel lain dalam penelitian terdahulu serta jumlah sampel yang digunakan dan lokasi dari penelitian dalam penelitian terdahulu. Teori yang digunakan oleh Siagian *et al.,* (2022) mengacu pada Kreitner & Kinicki (2010) untuk variabel kepuasan kerja dan Mathis (2017) untuk variabel kinerja karyawan. Hail temuan pada kedua penelitian ini memiliki hasil yang berbeda. Pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan membuktikan teori-teori terdahulu terkait hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro. Teori kepuasan kerja yang digunakan yaitu Luthans (2006) dengan indikator yaitu *work it-self, salary, promotion opportunity, supervision, coworkers.* Sedangkan teori variabel kinerja yang digunakan yaitu Mathis & Jackson (2006) dengan indikator kuantitas *(quantity),* kualitas *(quality),* keandalan *(reliability),* kehadiran *(attendance*).

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mayoritas dari 100 perawat di RSUD R.A.A Tjokronegoro memberikan penilaian "Tinggi" terhadap kepuasan kerja, dengan sekitar 57persen dari mereka memandangnya sangat tinggi. Terdapat juga persentase yang cukup besar untuk penilaian "Sangat tinggi" sebesar 28persen , sementara hanya sekitar 15persen yang menilai sebagai "Sedang". Hal ini menujukan bahwa kepuasan kerja memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berdedikasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini tercermin dari nilai tinggi pada variabel kinerja karyawan, dengan mayoritas responden sekitar 83persen memberikan penilaian "Tinggi". Sedangkan hanya sekitar 16persen yang memandangnya sebagai

"Sedang". Hipotesis kelima *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan* **Terbukti.**

4.6.7 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada hasil uji, diketahui bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,719. Dengan nilai t_{tabel} untuk N=100 sebesar 1,987 dengan nilai signifikansi 0,05. Dengan perbandingan tersebut maka dapat diketahui, bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} (0,719 < 1,987) dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) sebagai mediasi antar variabel pelatihan (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) tidak signifikan dengan nilai pengaruh sebesar 0,080 yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Prasetya *et al.,* (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan signifikan sebagai pemediasi antara pelatihan dan kinerja karyawan pada pegawai non-PNS di Kantor Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Alasan utama yang dikemukakan adalah pelatihan yang diberikan tidak relevan atau berkualitas, sehingga pegawai tidak memperoleh manfaat yang cukup untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks ini, pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tidak dapat meningkatkan kepuasan

kerja atau kinerja. Sebaliknya, riset ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja sebagai mediator antara pelatihan dan kinerja karyawan tidak signifikan. Data distribusi jawaban responden dari riset ini menunjukkan bahwa tujuan pelatihan di RSUD mencakup kejelasan tujuan, target, dan pengetahuan tambahan, namun nilai-nilai ini masih dianggap rendah oleh perawat. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan di RSUUD belum optimal dalam memenuhi harapan atau kebutuhan perawat, sehingga kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Persamaan dari kedua penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan tidak optimal. Dalam studi Prasetya, pelatihan dianggap tidak relevan atau berkualitas, sedangkan di riset ini, pelatihan dinilai tidak memenuhi harapan atau kebutuhan perawat. Kualitas pelatihan yang kurang di kedua konteks ini menjadi alasan utama ketidakberperanan kepuasan kerja sebagai mediator. Sedangkan perbedaan pada kedua penelitian ini menunjukkan sampel dan lokasi studi Prasetya berfokus pada pegawai non-PNS di Kantor Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro, sedangkan riset ini dilakukan di RSUUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo dengan objek perawat. Perbedaan dalam sampel, lokasi, dan objek penelitian mungkin mempengaruhi hasil yang ditemukan. Teori yang digunakan dari kedua penelitian menggunakan teori yang berbeda untuk pelatihan, kinerja, dan kepuasan kerja. Perbedaan teori ini dapat mempengaruhi cara variabel-

variabel dihubungkan dalam model penelitian. Temuan dari hasil kedua penelitian ini menunjukkan hasil yang sama bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan

Hipotesis keenam *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja* **Tidak Terbukti.**

4.6.8 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada hasil uji, diketahui bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,249. Nilai t_{tabel} dengan N=100 yaitu sebesar 1,987 dengan nilai signifikansi 0,05. Maka dapat diketahui, bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} (0,249 < 1,987) dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) sebagai mediasi antar variabel kompensasi (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) tidak signifikan dengan nilai pengaruh 0,097 yang berarti bahwa tidak ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rosalia *et al.,* (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai pemediasi antara kompensasi dan kinerja karyawan di SMK Medika Samarinda. Alasan utama yang dijelaskan adalah nilai t-statistik kompensasi yang menunjukkan efek yang tidak signifikan pada

kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dengan nilai t-statistik (1,351) lebih kecil dari 1,96. Selain itu, persepsi karyawan mengenai kompensasi yang tidak adil atau tidak sesuai dengan kontribusi mereka dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, dalam riset ini pada RSUD R.A.A Tjokronegoro, data jawaban responden menunjukkan ketidaksesuaian gaji dengan beban kerja perawat serta pemberian insentif yang rendah, yang mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan belum memadai. Hal ini berpotensi mengurangi motivasi dan kepuasan kerja perawat, yang berdampak pada kinerja mereka.

Persamaan dari kedua penelitian ini, ketidakberperanan kepuasan kerja sebagai pemediasi disebabkan oleh kompensasi yang dianggap tidak memadai. Di SMK Medika Samarinda, kompensasi dianggap tidak adil, sedangkan di RSUD R.A.A Tjokronegoro, kompensasi dianggap tidak sesuai dengan beban kerja. Dalam kedua penelitian ini, ketidakpuasan terhadap kompensasi berdampak negatif pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian, perbedaan pada konteks dan metodologi yang mana lokasi dan sampe ada penelitian Rosalia dilakukan di SMK Medika Samarinda dengan sampel sebanyak 52 responden, sementara riset ini dilakukan pada RSUD R.A.A Tjokronegoro dengan konteks perawat. Perbedaan lokasi dan sampel dapat mempengaruhi hasil, meskipun alasan ketidakberperanan serupa. Temuan pada kedua penelitian ini memiliki hasil

yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikana terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hipotesis ketujuh *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja* **Tidak Terbukti**

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepusan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang sudah dilakukan pada penelitian ini, terdapat beberapa saran yag perlu disampaikan yang

diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan RSUD R.A.A Tjokronegoro di masa yang akan datang, sebagai berikut:

1. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa masih kurangnya kejelasan pada tujuan pelaihan yang diberikan kepada perawat. Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan perawat di RSUD Cokronegoro, perlu dilakukan peningkatan dalam penetapan tujuan pelatihan yang jelas, penyusunan materi pelatihan yang lebih terstruktur dan mudah dipahami, serta pengenalan pengetahuan tambahan yang relevan dengan tugas sehari-hari perawat. Dengan menetapkan tujuan yang spesifik dan terukur, merancang materi pelatihan yang lebih terperinci, dan memperluas cakupan pengetahuan pelatihan, diharapkan dapat meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan kesiapan perawat dalam menghadapi situasi kerja yang kompleks di lingkungan RSUD.
2. Berdasarkan hasil dan temuan pada penelitian menunjukkan bahwa gaji yang diberikan kepada perawat tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Saran untuk meningkatkan kompensasi RSUD R.A.A Tjokronrgoro harus tetap mempertimbangkan kompensasi yang adil antara upah dengan kontribusi dan tanggungjawab perawat dengan melakukan peninjauan seccara rutin terhadap struktur dan besaran kompensasi untuk menjaga kepuasan dan retensi perawat. Penelitian di masa mendatang bisa mengeksplorasi pengaruh kompensasi di berbagai

sektor industri atau dengan sampel yang lebih besar dan lebih beragam untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif."

3. Dari data yang di peroleh pada variabel kinerja perawat menujukkan bahwa masih perlu untuk meningkatkan kinerja perawat agar lebih baik dengan melaukan pemantauan kerja secara rutin terhadap kinerja perawat. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi kegagalan yang akan terjadi dalam melakukan tugas-tugas dan jika perlu memberikan bantuan atau pelatihan tambahan. Dengan demikian, dapat membanatu meningkatkan semangat kerja perawat dan mencegah penurunan kualitas pelayanan kesehatan serta secara konsisten RSUD R.A.A Tjokronegoro dapat meningkatkan kinerja perawatnya dan secara keseluruhan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang mereka berikan kepada pasien.
4. Hasil temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja belum dapat memediasi hubungan antar variabel sehingga tidak signifikan. Maka, diperlukan upaya dari pihak RSUD untuk menganalisis lebih mendalam untuk memahami faktor-faktor apa yang secara khusus berkontribusi terhadap tingginya tingkat kepuasan kerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka lebih lanjut dan mengurangi kemungkinan kegagalan dalam melakukan tugas-tugas mereka. Dengan melakukan analisis mendalam, RSUD dapat mengidentifikasi area di mana perawat membutuhkan dukungan

tambahan, serta perawat dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dapat tercapai dengan lebih baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya melibatkan satu divisi dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, yang mungkin belum cukup untuk memberikan gambaran lengkap tentang kondisi RSUD. Kedepannya, diharapkan penelitian dapat melibatkan jumlah responden yang lebih besar agar dapat lebih akurat dalam menggambarkan seluruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
2. Masih terdapat 40,4 persen dari variasi variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, yang memiliki potensi untuk mepengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, terdapat 24,1 persen yang tidak dapat dijelaskan oleh penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, diharapkan penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan variabel-variabel lain yang berpotensi memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

Amar, M., Sumardjo, M., Siswantini, T. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab. *Business Management, Economic, and Accounting National Semina,* Jakarta: 2021, 2 (1),834-847

Amstrong, M. (1988). *Manajemen Sumber Daya Manusia Seri Pedoman Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Jakarta. Penerjemah: Sofyan dan Haryato.

Archia, K. G., & Rozak, H, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 29 (1), 30-42.

Baqi, F. A., & Indradewa, R. (2021). The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees. *American Intenational Journal of Business Management (AIJBM),* 4 (08), 144-151

Bernardin, J.H & Russel, J.E. (1998). *Human Resource Management:an Experential Approach*. Mc Graw-Hill Co. Singapore.

Bohlander, G & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource. Management. 15th* ed. South Western – Cengage Learning.

_____. (2013). P*rinciples of Human Resource. Management.* 16th ed. South Western – Cengage Learning.

Christianto, R. D. P. (2021). The Influence of Servant Leadership and Employee Compensation on Employee Engagement through Employee Job Satisfaction as an Intervening Variabel at PT Indonesia Power Suralaya Power Generation Unit. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 5(2), 118-128.

Cik, A., Asdar, M., Anwar, A. I., & Efendi, S. (2021). Impact of Training and Learning Organization on Employee Competence and its Implication on

Job Satisfaction and Employee Performance of Bank in Indonesia. *Psychology and Education,* 58(1), 140-156.

Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and. Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.

Cushway, B. (1996). *Human Resource Management*. PT Elex Media. Computindo.

Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* – 13th ed. New Jersey: Prentice Hall.

_____. (2015). *Human Resource Management* – 13th ed. New Jersey: Prentice Hall.

Efendi, S., & Wineryandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan di PT. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*. 3(1), 99-110.

Elisa, Z. P., Nabella, S. D., & Sari, D. P.(2022).The Influence of Role Perception, Human Resource Development, and Compensation on Employee Performance Universitas Ibnu Sina. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 1606-1612.

Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *6*(2), 1860-1880.

Gatot, T., & Setyawati, D. (2021). Effect of Work Motivation, and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction at STIE Kertanegara Malang of Indonesia. *International Journal of Research in Social Science and Humanities (IJRSS) ISSN*: 2582-6220, DOI: 10.47505/IJRSS, 2(3), 13-21.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Guterresa, L.F.D.C., Armanu., Rofiaty. (2020). The Role of Work Motivation as a mediator on the Influence of Education-Training and Leadership Style on Employee Performance. *Management Science Letters,* 10 (7), 1497-1504.

Handoko, T. H. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

_____. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

_____. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13-22.

Idris, M., & Asri, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(6), 976-986.

Ilhami, S. D., Armanu, A., & Noermijati, N. (2020). The Iimpact of Individual Characteristics Towards Employee Performance of Millennial Employees: The Moderating Effect of Training. *International Journal of Research in Business and Social Science,* 9 (1), 232-329.

January, W., Edward, Y. R., Pakpahan, E.& Purba, K. (2020). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variabel at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir. *International Journal of Research and Review*, 7(8), 169-178.

Kempton, J (1995). *Human resource management and development: Current issues and theme*s. Springer.

Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, *4*(7), 2719-2732.

Kuruppu, C. L., Karavirathne, C. S., & Karunarathna, N. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research: A administration and management*, 21 (1), Issue 2.

Luthans, F. (1998) *Organizational Behavior*. Singapore: Irwin Mc-Graw Hill.

_____. (2006). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

_____. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill

Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung. ISBN 979-514-929-6.

Marbun, H. S., & Jufrizen, J.(2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.

Mathis, R. L., Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba, penerjemah: Emban Patria.

_____. (2006). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning

_____. (2012). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.

_____. (2016). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.

Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Milkovich, C. (2002). *Compensation.* Homewood, IL: Irwin.

Muhammad, S., Afridi, F. K., Ali, W., Shah, W. U., & Alasan, I. I.(2020). Effect of Training on Employee Commitement: Mediating Role of Job Stisfaction. *Pakistan Journal of Society, Education and Language (PJSEL),* 7(1), 28-37.

Mulyadi, F. (2020). The Influence of Training and Career Development on Employee Job Satisfaction. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis,* 4 (2), 2579-4892.

Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Wwork Performance and Career Development: The Role of Motivation as an Intervening Variabel. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393.

Noe, R. A., Hollenback, J. R., Gerhart B., Wright, P. M. (2003). *Human Resource Management.* New York. McGraw-Hill/Irwin.

_____. (2009). *Human Resource Management*. New York. McGraw-Hill/Irwin.

_____. (2011). *Human ResourceManagement.* New York: McGraw-Hill/Irwin.

Nurani, C.P., Noermijati, N., & Rofiaty, R. (2020). The Impact of training on front liners Performance: Moderating Effect of Job Satisfaction. *International Journal of Research In Business and Social Science,* 9 (1), 172-178.

Nurhasanah, Jufrizen, Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5 (1).

Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance PT. Luas Retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 291-303.

Prasetya, L., Utari, W., C. S.(2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai non PNS melalui Kepuasan Kerja Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4 (3), 463-476

Pratama, A. (2021). The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation, and Compensation On Mathematics School Teacher Performance.*Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 312-491.

Prayekti, P., & Pangestu, K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). *JENIUS (Jurnal Ilmu Manjemen Sumber Daya Manusia)*, 5 (2).

Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan Fungsi MSDM untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal,* 2 (3), 81-90.

Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1-15.

Rachmanda, Y. S., & Lestari, D. F. (2022). Peran dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Cabang Majalaya. *Jurnal Ekonomi Perjuagan*, 4(1), 61-75.

Resnadita, N. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen,* 8 (3), 813-817.

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Grafindo Persada.

_____. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajawali Pers.

_____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Rajawali Pers.

_____. (2011). *Manajemn Sumber Daya Manusia untuk Perusahan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajawali Pers.

Robbins, S. P. (1996*). Organizational Behavior,* 7th Edition, Amerika Serikat: Pearson International Edition, Prentice Hall.

_____. (2003). *Organizational Behavior, 9th Edition,* Amerika Serikat: Pearson International Edition, Prentice Hall.

_____. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

_____. (2012). *Organizational Behavior, 15th Edition*, Amerika Serikat: Pearson International Edition, Prentice Hall.

Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, *5*(7), 448-454.

Ruhiyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, Vol 7, No. 1.

Salim, E., Kirana, K. C., & Welsa, H. (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.

Sekaran, U & Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.

_____. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.

Siagian, F. H., Setyadi, D., Hendri, M. I., & Fitrio, T. (2022). The Role of Organizational Military Behavior in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Culture on the Performance of Military Personnel of KODAM XXX. *General Management,* 23 (199), 1582-2559.

Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.

Sibarani, E., Sadalia, I., & Nazaruddin, N. (2023). The Effect of Employee Engagement and Training on Employee Performance through Organizational Commitment. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 12(4), 178-188.

Sidabutar, E., Syah, T.Y., & Anindita, R. (2020). The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4 (1), 2801.

Simamora, H. (1997*). Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Edisi Kedua. Yogyakarta.

_____. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah. Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137.

Suranadi, I. W. (2017). Tingkat Pengetahuan Tentang Bantuan Hidup Dasar (BHD) Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Simdos*. *Unud,* 2 (1), 27.

Susilo, S. R., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taiho Nusantara. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *7*(2), 535-551.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syahidin, S., Syafii, M., & Siroj Zilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JEEP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610-1617.

Syahputra, Y. R., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1383-1401.

Tirto Waluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(3), 721-730.

Yimam, M. H. (2022). Impact of Training on Employes Performance: A Case Study of Bahir Dar University, Ethiopia. *Cogent Education*, 9(1), 2107301.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesooner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian
Karyawan RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo
Perihal: Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian
Dengan Hormat,

Saya mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Uinversitas Islam Indonesia (FBE UII) dengan identitas:

Nama : Dhiyaa Budi Utami
Nomor Mahasiswa : 20311362
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/ Skripsi dengan judul **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo Jawa Tengah** memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi angket kuesioner ini dan memberikan jawaban pada masing-masing pernyataan.

Peneliti sangat menghargai partisipasi Bapak/ Ibu sebagai responden dalam penelitian ini. Informasi dari Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaan identitas dan data yang diberikan oleh responden. Terima kasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu telah membantu mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, 24 Februari 2024

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si.

Peneliti

Dhiyaa Budi Utami

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami:

1. Nama Responden:
2. Jenis Kelamin
   - ☐ a. Laki-laki
   - ☐ b. Perempuan
3. Usia
   - ☐ a. Kurang dari 25 tahun
   - ☐ b. 25 tahun – 35tahun
   - ☐ c. 36 tahun – 45 tahun
   - ☐ d. 6 tahun – 56 tahun
   - ☐ e. Lebih dari 56 tahun
4. Pendidikan Terakhir
   - ☐ a. Dipoma
   - ☐ b. Sarjana (S1)
   - ☐ c. Magister (S2)
   - ☐ d. Doktor (S3)
   - ☐
5. Status Pernikahan
   - ☐ a. Kawin
   - ☐ b. Tidak Kawin
6. Lama Bekerja
   - ☐ a. Kurang dari 1 tahun
   - ☐ b. 2 tahun – 4 tahun
   - ☐ c. 4 tahun – 6 tahun
   - ☐ d. 6 tahun – 56 tahun
   - ☐ e. Lebih dari 7 tahun
7. Bagian Bidang
   - ☐ a. IGD
   - ☐ b. ICU
   - ☐ c. Hemodialisa

☐ d. Anestesi
☐ e. Lainnya

8. Penghasilan
   ☐ a. Kurang dari Rp 2.500.000
   ☐ b. Lebih dari Rp 2.5000.000 – Rp 5000.000
   ☐ c. Lebih dari Rp 5.000.000 – Rp 7.500.000

Petunjuk Pengisisan Kuesioner

1. Mohon untuk melingkari jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara rasakan.
2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara untuk mengembalikan kepada yang mengerahkan angket/kuesioner.
4. Mohon untuk memberiksn jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan penuh tanggung jawab.

A. Kinerja Karyawan

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:
Skor 1 = Sangat Tidak Baik (STB)
Skor 2 = Tidak Baik (TB)
Skor 3 = Cukup (C)
Skor 4 = Baik (B)
Skor 5 = Sangat Baik (SB)

Kualitas *(Quality)*						
No.	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**C**	**TB**	**STB**
1.1	Kemampuan melakukan pekerjaan dengan sesuai standar kerja yang ditetapkan.	5	4	3	2	1
1.2	Kemampuan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.	5	4	3	2	1
1.3	Kemampuan mengatasi kesulitan atau masalah dalam pekerjaan	5	4	3	2	1
Kuantitas *(Quantity)*						
No.	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**C**	**TB**	**STB**
1.4	Kemampuan untuk dapat bekerja sesuai prosedur kerja	5	4	3	2	1
1.5	Keampuan untuk dapat bekerja dengan tepat waktu	5	4	3	2	1
1.6	Kemampuan menyelesaikan tugas secara efisien	5	4	3	2	1
Keandalan *(Reability)*						
No.	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**C**	**TB**	**STB**
1.7	Kemampuan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan.	5	4	3	2	1
1.8	Kemampuan untuk melakukan tugas sesuai dengan standar operasi kerja.	5	4	3	2	1

1.9	Kemampuan untuk mengurangi kegagalan saat bejerja.	5	4	3	2	1
Kehadiran *(Attendance)*						
No.	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**C**	**TB**	**STB**
1.10	Kemampuan untuk datang tepat waktu saat bekerja.	5	4	3	2	1
1.11	Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.	5	4	3	2	1
1.12	Kemampuan untuk tepat waktu ketika pulang kerja.	5	4	3	2	1

B. Pelatihan

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:
Skor 1 = Sangat Kurang (SK)
Skor 2 = Kurang (K)
Skor 3 = Cukup (C)
Skor 4 = Baik (B)
Skor 5 = Sangat Baik (SB))

Tujuan Pelatihan *(Training Goals & Objectives)*						
No.	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**C**	**K**	**SK**
2.1	Terdapat tujuan pelatihan yang jelas.	5	4	3	2	1
2.2	Terdapat kejelasan target dalam pelatihan.	5	4	3	2	1
2.3	Karyawan memperoleh pengetahuan tambahan yang relevan dengan pekerjaan.	5	4	3	2	1
Kualifikasi Pelatih *(Trainer Qualification)*						
No.	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**C**	**K**	**SK**
2.4	Kemampuan untuk menguasai metode pelatihan.	5	4	3	2	1
2.5	Kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan peserta.	5	4	3	2	1
2.6	Kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pelatihan.	5	4	3	2	1
Metode Pelatihan *(Training Method)*						
No.	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**C**	**K**	**SK**
2.7	Ragam metode pelatihan yang digunakan.	5	4	3	2	1
2.8	Ketepatan dalam penerapan metode pelatihan.	5	4	3	2	1
2.9	Keseimbangan antara teori dan praktik dalam penyampaian materi.	5	4	3	2	1
Materi Pelatihan *(Training Material)*						
No.	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**C**	**K**	**SK**
2.10	Materi yang disajikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	5	4	3	2	1
2.11	Kemudahan penerapan materi pelatihan.	5	4	3	2	1
2.12	Kejelasan penyampaian materi pelatihan.	5	4	3	2	1
Peserta Pelatihan (Trainees)						
No	**Pertanyaan**	**SB**	**B**	**C**	**K**	**SK**
2.13	Memiliki kesiapan yang cukup untuk mengikuti pelatihan.	5	4	3	2	1
2.14	Memiliki penguasaan materi yang memadai.	5	4	3	2	1
2.15	Menunjukkan kesungguhan dalam mengikuti seluruh rangkaian pelatihan.	5	4	3	2	1

C. Kompensasi

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:
Skor 1 = Sangat Kurang (SK)
Skor 2 = Kurang (K)
Skor 3 = Cukup (C)
Skor 4 = Baik (B)
Skor 5 = Sangat Baik (SB)

***Wage or salary* (Upah dan Gaji)**						
No.	Pernyataan	**SK**	**K**	**C**	**B**	**SB**
3.1	Kesesuaian gaji dengan beban kerja.	5	4	3	2	1
3.2	Kesesuaian besaran gaji dengan latar belakang pendidikan.	5	4	3	2	1
3.3	Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji.	5	4	3	2	1
***Incentive* (Insentif)**						
No.	Pernyataan	**SK**	**K**	**C**	**B**	**SB**
3.4	Kesesuaian besaran insentif non-finansial yang sesuai untuk karyawan yang berprestasi.	5	4	3	2	1
3.5	Ketepatan waktu dalam memberikan insentif	5	4	3	2	1
3.6	Kesesuaian besaran pemberian insentif financial bagi karyawan yang berprestasi.	5	4	3	2	1
***Benefits* (Tunjangan)**						
No.	Pernyataan	**SK**	**K**	**C**	**B**	**SB**
3.7	Kelayakan besaran tunjangan asuransi ketenagakerjaan.	5	4	3	2	1
3.8	Kelayakan besaran tunjangan hari raya.	5	4	3	2	1
3.9	Kelayakan besaran tunjangan kesehatan.	5	4	3	2	1
***Facility* (Fasilitas)**						
No.	Pernyataan	**SK**	**K**	**C**	**B**	**SB**
3.10	Kelayakan fasilitas ruang kerja.	5	4	3	2	1
3.11	Kelayakan fasilitas sarana dan prasarana yang memudahkan pekerjaan.	5	4	3	2	1
3.12	Kelengkapan fasilitas penunjang kerja.	5	4	3	2	1

D. Kepuasan Kerja

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:
Skor 1 = Sangat Tidak Baik (STB)
Skor 2 = Tidak Baik (TB)
Skor 3 = Cukup (C)
Skor 4 = Baik (B)
Skor 5 = Sangat Baik (SB)

Pekerjaan Itu Sendiri *(The Work It-self)*						
No.	Pernyataan	**SB**	**B**	**C**	**TB**	**STB**
4.1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang beragam.	5	4	3	2	1
4.2	Kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru di luar pekerjaan utama	5	4	3	2	1

4.3	Menjalankan pekerjaan sesuai standar operasional pekerjaan (SOP).	5	4	3	2	1
Gaji *(Salaries)*						
No.	Pernyataan	**SB**	**B**	**C**	**TB**	**STB**
4.4	Kesesuaian pemberian gaji dengan beban pekerjaan.	5	4	3	2	1
4.5	Kesesuaian besaran gaji dengan standar kerja yang ditetapkan.	5	4	3	2	1
4.6	Kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	5	4	3	2	1
Kesempatan Promosi *(Promotion Opportunities*)						
No.	Pernyataan	**SB**	**B**	**C**	**TB**	**STB**
4.7	Adanya potensi untuk naik jabatan.	5	4	3	2	1
4.8	Adannya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.	5	4	3	2	1
4.9	Adanya keadilan sistem promosi karyawan.	5	4	3	2	1
Pengawasan *(Supervision)*						
No.	Pernyataan	**SB**	**B**	**C**	**TB**	**STB**
4.10	Adanya pengawasan pekerjaan secara berkala.	5	4	3	2	1
4.11	Adanya pengawasan pekerjaan secara berkala.	5	4	3	2	1
4.12	Adanya pemberian umpan balik kepada karyawan.	5	4	3	2	1
Rekan Kerja *(Co-Workers)*						
No.	Pernyataan	**SB**	**B**	**C**	**TB**	**STB**
4.13	Adanya kerja sama dalam menyelesaikan masalah.	5	4	3	2	1
4.14	Adanya dukungan antar rekan kerja.	5	4	3	2	1
4.15	Adanya kepedulian antar rekan kerja.	5	4	3	2	1

Lampiran 2. Tabulasi Data Mentah

1. Pelatihan

No Responden	PELATIHAN (X1)															Total X1	Rata-Rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.00
2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	69	4.60
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	58	3.87
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3.20
5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	39	2.60
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3.93
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.00
10	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	55	3.67
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
16	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3.87
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.00
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
19	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	53	3.53
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3.00
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3.00
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58	3.87
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
25	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	54	3.60
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	72	4.80
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
30	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	53	3.53
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
32	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57	3.80
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
34	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	55	3.67
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
38	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67	4.47
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	72	4.80
40	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64	4.27
41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4.07
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	46	3.07
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00

44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3.00
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59	3.93
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.00
47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4.07
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	71	4.73
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
51	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	48	3.20
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3.00
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
57	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	3.80
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3.00
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59	3.93
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59	3.93
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
66	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55	3.67
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.00
69	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	56	3.73
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59	3.93
71	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61	4.07
72	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	57	3.80
73	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
77	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	63	4.20
78	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	68	4.53
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3.00
80	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	4.93
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
82	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	69	4.60
83	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	59	3.93
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
85	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	61	4.07
86	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59	3.93
87	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3.87
88	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	65	4.33
89	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	4.87
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
91	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	67	4.47
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
93	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	59	3.93
94	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3.93
95	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3.93
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
97	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	58	3.87
98	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	65	4.33
99	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	4.87
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00

2. Kompensasi

No Responden	KOMPENSASI (X2)												Total X2	Rata-Rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
2	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51	4.25
4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3.00
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	34	2.83
6	2	2	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	37	3.08
7	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
10	3	3	3	2	2	1	1	4	2	3	2	3	29	2.42
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
12	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	54	4.50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
15	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	52	4.33
16	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	42	3.50
17	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	43	3.58
18	2	3	4	2	3	2	2	1	2	3	4	4	32	2.67
19	3	3	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	32	2.67
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3.00
21	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	31	2.58
22	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	29	2.42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
25	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	4	4	36	3.00
26	3	3	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	39	3.25
27	3	4	5	3	3	3	2	4	4	3	3	3	40	3.33
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
29	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	41	3.42
30	3	2	4	3	4	3	1	3	4	4	4	4	39	3.25
31	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46	3.83
32	3	3	5	2	2	2	4	5	5	5	5	5	46	3.83
33	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	27	2.25
34	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	40	3.33
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	3.92
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
37	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	39	3.25
38	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	55	4.58
39	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	55	4.58
40	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	3.75
41	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44	3.67
42	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	53	4.42
43	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	2.92

44	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	28	2.33
45	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	39	3.25
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
47	1	1	2	1	3	1	2	2	4	4	3	3	27	2.25
48	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	39	3.25
49	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	55	4.58
50	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	33	2.75
51	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	3.08
52	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	3.08
53	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3.92
54	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	32	2.67
55	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46	3.83
56	2	3	4	2	4	2	2	4	2	4	3	3	35	2.92
57	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	34	2.83
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
60	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	30	2.50
61	3	4	5	3	4	3	4	2	5	3	4	4	44	3.67
62	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	38	3.17
63	1	1	4	1	1	1	4	3	3	3	3	3	28	2.33
64	1	1	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	34	2.83
65	2	2	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	35	2.92
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	27	2.25
67	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	39	3.25
68	1	4	5	1	4	1	4	1	5	4	4	3	37	3.08
69	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	35	2.92
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
72	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	52	4.33
73	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	47	3.92
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
75	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52	4.33
76	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	49	4.08
77	3	3	5	3	5	3	4	4	4	5	5	5	49	4.08
78	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	52	4.33
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3.00
80	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	56	4.67
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
84	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46	3.83
85	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	47	3.92
86	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	48	4.00
87	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	50	4.17

88	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5
89	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
90	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
91	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5
92	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5
93	2	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4
94	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
95	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
96	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
97	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5
98	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
99	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

3. Kinerja Karyawan

No Responden	KINERJA (Y)												Total Y	Rata-Rata
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	56	4.67
3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	55	4.58
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	44	3.67
5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	39	3.25
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	46	3.83
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	4.08
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4.92
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	45	3.75
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
15	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	53	4.42
16	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	46	3.83
17	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	57	4.75
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4.92
19	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	44	3.67
20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	39	3.25
21	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	41	3.42
22	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	30	2.50
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49	4.08
25	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	44	3.67
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59	4.92
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3.92
31	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58	4.83
32	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	50	4.17
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	3.92
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	47	3.92
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	3.92
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	48	4.00
38	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	54	4.50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56	4.67
40	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50	4.17
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3.00
43	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40	3.33

44	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	42	3.50
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47	3.92
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
47	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51	4.25
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
49	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	57	4.75
50	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	47	3.92
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3.00
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	4.08
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
55	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	45	3.75
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
57	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3.83
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
59	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45	3.75
60	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	44	3.67
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
62	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	3.92
63	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4.08
64	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	4.08
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	4.08
66	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35	2.92
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
69	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	51	4.25
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
72	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	52	4.33
73	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	48	4.00
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
75	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	56	4.67
76	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	5	51	4.25
77	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	55	4.58
78	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59	4.92
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3.00
80	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57	4.75
81	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	55	4.58
82	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	54	4.50
83	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	54	4.50
84	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51	4.25
85	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	50	4.17
86	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	55	4.58
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00

88	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50	4.17
89	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	52	4.33
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
91	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	52	4.33
92	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	47	3.92
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58	4.83
94	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46	3.83
95	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	51	4.25
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
97	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	48	4.00
98	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	53	4.42
99	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	55	4.58
100	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	54	4.50

4. Kepuasan Kerja

No Responden	KEPUASAN KERJA (Z)															Total Z	Rata-Rata
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.00
2	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4.13
3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	61	4.07
4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	45	3.00
5	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	36	2.40
6	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	49	3.27
7	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	54	3.60
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.00
10	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	48	3.20
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73	4.87
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3.93
16	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	55	3.67
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
18	4	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	41	2.73
19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	44	2.93
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3.00
21	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	3.07
22	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57	3.80
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	3.07
26	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	50	3.33
27	4	4	5	3	3	4	3	3	2	4	4	4	5	5	5	58	3.87
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	58	3.87
30	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	50	3.33
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59	3.93
32	5	3	5	3	3	2	5	2	5	4	4	4	4	5	5	59	3.93
33	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	44	2.93
34	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	55	3.67
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	61	4.07
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
37	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	45	3.00
38	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68	4.53
39	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	64	4.27
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3.93
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3.00

44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3.00
45	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	49	3.27
46	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4.20
47	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	2	3	4	4	5	50	3.33
48	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48	3.20
49	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	66	4.40
50	3	3	4	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	47	3.13
51	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3.20
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3.00
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
54	4	4	4	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	45	3.00
55	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	56	3.73
56	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	3.60
57	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	39	2.60
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
60	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	4	4	43	2.87
61	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	50	3.33
62	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	54	3.60
63	4	4	4	1	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	49	3.27
64	4	4	4	1	1	2	2	3	3	4	4	3	5	4	4	48	3.20
65	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	52	3.47
66	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	37	2.47
67	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	52	3.47
68	5	5	5	1	1	1	1	1	1	3	4	3	5	5	5	46	3.07
69	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	52	3.47
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
72	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	71	4.73
73	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	62	4.13
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	48	3.20
75	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	60	4.00
76	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	57	3.80
77	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	63	4.20
78	4	5	5	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	64	4.27
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3.00
80	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	64	4.27
81	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64	4.27
82	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64	4.27
83	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	61	4.07
84	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
85	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	69	4.60
86	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	62	4.13
87	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	64	4.27
88	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	60	4.00
89	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	68	4.53
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61	4.07
92	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	56	3.73
93	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	59	3.93
94	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	65	4.33
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
96	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	56	3.73
97	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4.20
98	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	68	4.53
99	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62	4.13
100	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	69	4.60

Activate Windows
Go to Settings to ac

Lampiran 3. Uji Validitas

1. Uji Validitas pelatihan

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	total_Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.694**	.749**	.396**	.369**	.356**	.467**	.434**	.488**	.579**	.557**	.574**	.586**	.610**	.563**	.711**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.2	Pearson Correlation	.694**	1	.648**	.405**	.335**	.480**	.336**	.550**	.472**	.608**	.565**	.594**	.624**	.595**	.552**	.719**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.3	Pearson Correlation	.749**	.648**	1	.310**	.296**	.309**	.378**	.393**	.400**	.622**	.570**	.547**	.666**	.723**	.695**	.692**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		.002	.003	.002	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.4	Pearson Correlation	.396**	.405**	.310**	1	.900**	.793**	.677**	.621**	.622**	.530**	.478**	.584**	.317**	.272**	.238*	.748**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.002		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.001	.006	.017	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.5	Pearson Correlation	.369**	.335**	.296**	.900**	1	.832**	.707**	.647**	.627**	.578**	.563**	.606**	.342**	.258**	.234*	.761**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.003	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.010	.019	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.6	Pearson Correlation	.356**	.480**	.309**	.793**	.832**	1	.669**	.660**	.576**	.596**	.560**	.688**	.451**	.350**	.375**	.788**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.002	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.7	Pearson Correlation	.467**	.336**	.378**	.677**	.707**	.669**	1	.656**	.639**	.548**	.502**	.653**	.398**	.335**	.392**	.751**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.8	Pearson Correlation	.434**	.550**	.393**	.621**	.647**	.660**	.656**	1	.801**	.678**	.618**	.661**	.439**	.353**	.401**	.796**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.9	Pearson Correlation	.488**	.472**	.400**	.622**	.627**	.576**	.639**	.801**	1	.721**	.649**	.641**	.440**	.403**	.422**	.792**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.10	Pearson Correlation	.579**	.608**	.622**	.530**	.578**	.596**	.548**	.678**	.721**	1	.821**	.754**	.680**	.696**	.621**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.11	Pearson Correlation	.557**	.565**	.570**	.478**	.563**	.560**	.502**	.618**	.649**	.821**	1	.769**	.700**	.625**	.584**	.822**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.12	Pearson Correlation	.574**	.594**	.547**	.584**	.606**	.688**	.653**	.661**	.641**	.754**	.769**	1	.690**	.618**	.580**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.13	Pearson Correlation	.586**	.624**	.666**	.317**	.342**	.451**	.398**	.439**	.440**	.680**	.700**	.690**	1	.787**	.760**	.745**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.14	Pearson Correlation	.610**	.595**	.723**	.272**	.258**	.350**	.335**	.353**	.403**	.696**	.625**	.618**	.787**	1	.867**	.704**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.006	.010	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.15	Pearson Correlation	.563**	.552**	.695**	.238*	.234*	.375**	.392**	.401**	.422**	.621**	.584**	.580**	.760**	.867**	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.017	.019	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
total_Z	Pearson Correlation	.711**	.719**	.692**	.748**	.761**	.788**	.751**	.796**	.792**	.865**	.822**	.865**	.745**	.704**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Kompensasi

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.827**	.418**	.765**	.544**	.734**	.533**	.602**	.493**	.499**	.497**	.499**	.789**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.827**	1	.538**	.739**	.593**	.683**	.600**	.560**	.541**	.502**	.506**	.505**	.804**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.418**	.538**	1	.409**	.523**	.414**	.538**	.475**	.622**	.519**	.588**	.535**	.672**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.765**	.739**	.409**	1	.735**	.880**	.602**	.619**	.480**	.543**	.527**	.584**	.842**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.544**	.593**	.523**	.735**	1	.723**	.558**	.501**	.559**	.562**	.540**	.552**	.778**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.734**	.683**	.414**	.880**	.723**	1	.647**	.599**	.498**	.545**	.592**	.624**	.846**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.7	Pearson Correlation	.533**	.600**	.538**	.602**	.558**	.647**	1	.642**	.740**	.606**	.701**	.637**	.819**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.8	Pearson Correlation	.602**	.560**	.475**	.619**	.501**	.599**	.642**	1	.605**	.575**	.539**	.633**	.776**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.9	Pearson Correlation	.493**	.541**	.622**	.480**	.559**	.498**	.740**	.605**	1	.664**	.674**	.639**	.777**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.10	Pearson Correlation	.499**	.502**	.519**	.543**	.562**	.545**	.606**	.575**	.664**	1	.855**	.839**	.795**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.11	Pearson Correlation	.497**	.506**	.588**	.527**	.540**	.592**	.701**	.539**	.674**	.855**	1	.896**	.815**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.12	Pearson Correlation	.499**	.505**	.535**	.584**	.552**	.624**	.637**	.633**	.639**	.839**	.896**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.789**	.804**	.672**	.842**	.778**	.846**	.819**	.776**	.777**	.795**	.815**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.731**	.630**	.711**	.784**	.618**	.672**	.744**	.567**	.499**	.617**	.425**	.823**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.731**	1	.720**	.660**	.681**	.621**	.679**	.687**	.527**	.538**	.588**	.391**	.810**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.630**	.720**	1	.752**	.599**	.609**	.683**	.612**	.562**	.543**	.602**	.454**	.813**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	.711**	.660**	.752**	1	.614**	.670**	.803**	.761**	.592**	.610**	.686**	.451**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	.784**	.681**	.599**	.614**	1	.721**	.677**	.707**	.593**	.614**	.686**	.402**	.832**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.6	Pearson Correlation	.618**	.621**	.609**	.670**	.721**	1	.680**	.598**	.672**	.576**	.674**	.380**	.810**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.7	Pearson Correlation	.672**	.679**	.683**	.803**	.677**	.680**	1	.744**	.542**	.614**	.711**	.434**	.856**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.8	Pearson Correlation	.744**	.687**	.612**	.761**	.707**	.598**	.744**	1	.509**	.588**	.688**	.413**	.834**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.9	Pearson Correlation	.567**	.527**	.562**	.592**	.593**	.672**	.542**	.509**	1	.629**	.679**	.388**	.750**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.10	Pearson Correlation	.499**	.538**	.543**	.610**	.614**	.576**	.614**	.588**	.629**	1	.675**	.427**	.763**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.11	Pearson Correlation	.617**	.588**	.602**	.686**	.686**	.674**	.711**	.688**	.679**	.675**	1	.478**	.840**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.12	Pearson Correlation	.425**	.391**	.454**	.451**	.402**	.380**	.434**	.413**	.388**	.427**	.478**	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
total_Y	Pearson Correlation	.823**	.810**	.813**	.865**	.832**	.810**	.856**	.834**	.750**	.763**	.840**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	total_Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.694**	.749**	.396**	.369**	.356**	.467**	.434**	.488**	.579**	.557**	.574**	.586**	.610**	.563**	.711**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.2	Pearson Correlation	.694**	1	.648**	.405**	.335**	.480**	.336**	.550**	.472**	.608**	.565**	.594**	.624**	.595**	.552**	.719**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.3	Pearson Correlation	.749**	.648**	1	.310**	.296**	.309**	.378**	.393**	.400**	.622**	.570**	.547**	.666**	.723**	.695**	.692**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		.002	.003	.002	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.4	Pearson Correlation	.396**	.405**	.310**	1	.900**	.793**	.677**	.621**	.622**	.530**	.478**	.584**	.317**	.272**	.238*	.748**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.002		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.001	.006	.017	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.5	Pearson Correlation	.369**	.335**	.296**	.900**	1	.832**	.707**	.647**	.627**	.578**	.563**	.606**	.342**	.258**	.234*	.761**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.003	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.010	.019	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.6	Pearson Correlation	.356**	.480**	.309**	.793**	.832**	1	.669**	.660**	.576**	.596**	.560**	.688**	.451**	.350**	.375**	.788**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.002	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.7	Pearson Correlation	.467**	.336**	.378**	.677**	.707**	.669**	1	.656**	.639**	.548**	.502**	.653**	.398**	.335**	.392**	.751**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.8	Pearson Correlation	.434**	.550**	.393**	.621**	.647**	.660**	.656**	1	.801**	.678**	.618**	.661**	.439**	.353**	.401**	.796**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.9	Pearson Correlation	.488**	.472**	.400**	.622**	.627**	.576**	.639**	.801**	1	.721**	.649**	.641**	.440**	.403**	.422**	.792**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.10	Pearson Correlation	.579**	.608**	.622**	.530**	.578**	.596**	.548**	.678**	.721**	1	.821**	.754**	.680**	.696**	.621**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.11	Pearson Correlation	.557**	.565**	.570**	.478**	.563**	.560**	.502**	.618**	.649**	.821**	1	.769**	.700**	.625**	.584**	.822**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.12	Pearson Correlation	.574**	.594**	.547**	.584**	.606**	.688**	.653**	.661**	.641**	.754**	.769**	1	.690**	.618**	.580**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.13	Pearson Correlation	.586**	.624**	.666**	.317**	.342**	.451**	.398**	.439**	.440**	.680**	.700**	.690**	1	.787**	.760**	.745**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.14	Pearson Correlation	.610**	.595**	.723**	.272**	.258**	.350**	.335**	.353**	.403**	.696**	.625**	.618**	.787**	1	.867**	.704**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.006	.010	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.15	Pearson Correlation	.563**	.552**	.695**	.238*	.234*	.375**	.392**	.401**	.422**	.621**	.584**	.580**	.760**	.867**	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.017	.019	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
total_Z	Pearson Correlation	.711**	.719**	.692**	.748**	.761**	.788**	.751**	.796**	.792**	.865**	.822**	.865**	.745**	.704**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	15

2. Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	12

3. Ujio Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	15

4. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	12

Lampiran 5. Analisis Deskriptif

1. Data Responden

Identitas	Kategori	Frekuensi	Persentase (persen)
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	17
	Perempuan	83	83
	Total	**100**	**100**
Usia	Kurang deri 25 tahun	10	10
	Lebih dari 25-35 tahun	56	56
	Lebih dari 35-45 tahun	19	19
	Lebih dari 45-55 tahun	15	15
	Lebih dari 55 tahun	0	0
	Total	**100**	**100**
Pendidikan Terakhir	SMA	0	0
	Diploma	75	75
	Sarjana (S1)	24	24
	Magister (S2)	1	1
	Doktor (S3)	0	0
	Total	**100**	**100**
Status Pernikahan	Kawin	69	69
	Tidak Kawin	31	31
	Total	**100**	**100**
Masa Kerja	Kurang dari 2 tahun	16	16
	2 tahun – 4 tahun	37	37
	4 tahun – 6 tahun	19	19
	Lebih dari 6 tahun	28	28
	Total	**100**	**100**
Penghasilan	Kurang dari Rp 2.500.000	27	27
	Lebih dari Rp 2.500.000 - Rp 5.000.000	61	61
	Lebih dari Rp 5.000.000 - Rp 7.500.000	11	11
	Lebih dari Rp 7.500.000 - Rp 10.000.000	1	1
	Lebih dari Rp 10.000.000	0	0
	Total	**100**	**100**

2. Pelatihan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	100	3	5	3.91	.514
X1.2	100	3	5	3.94	.565
X1.3	100	3	5	3.96	.567
X1.4	100	3	5	3.96	.618
X1.5	100	3	5	4.08	.580
X1.6	100	3	5	4.04	.567
X1.7	100	3	5	4.00	.586
X1.8	100	2	5	4.05	.626
X1.9	100	2	5	4.05	.575
X1.10	100	2	5	4.02	.568
X1.11	100	3	5	4.04	.567
X1.12	100	2	5	4.07	.555
X1.13	100	3	5	4.01	.541
X1.14	100	2	5	3.95	.557
X1.15	100	2	5	4.01	.577
TOTAL_X1	100	39	75	60.09	7.284
Valid N (listwise)	100				

3. Kompensasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	100	1	5	3.27	.920
X2.2	100	1	5	3.44	.891
X2.3	100	2	5	4.03	.688
X2.4	100	1	5	3.31	.971
X2.5	100	1	5	3.62	.874
X2.6	100	1	5	3.32	.994
X2.7	100	1	5	3.58	.934
X2.8	100	1	5	3.60	.964
X2.9	100	2	5	3.75	.796
X2.10	100	2	5	3.93	.769
X2.11	100	2	5	3.91	.805
X2.12	100	2	5	3.92	.774
TOTAL_X2	100	27	60	43.68	8.278
Valid N (listwise)	100				

4. Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	100	3	5	4.12	.518
Y.2	100	3	5	4.15	.592
Y.3	100	2	5	4.07	.685
Y.4	100	3	5	4.20	.620
Y.5	100	2	5	4.05	.557
Y.6	100	2	5	4.01	.628
Y.7	100	3	5	4.25	.609
Y.8	100	2	5	4.22	.613
Y.9	100	2	5	4.00	.550
Y.10	100	2	5	4.05	.642
Y.11	100	2	5	4.10	.595
Y.12	100	1	5	4.04	.803
TOTAL_Y	100	30	60	49.26	5.896
Valid N (listwise)	100				

5. Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z.1	100	2	5	4.00	.636
Z.2	100	2	5	3.82	.687
Z.3	100	2	5	4.17	.637
Z.4	100	1	5	3.41	.922
Z.5	100	1	5	3.48	.904
Z.6	100	1	5	3.45	.892
Z.7	100	1	5	3.55	.783
Z.8	100	1	5	3.42	.843
Z.9	100	1	5	3.51	.847
Z.10	100	2	5	3.84	.631
Z.11	100	2	5	3.79	.656
Z.12	100	2	5	3.77	.664
Z.13	100	3	5	3.98	.651
Z.14	100	2	5	4.02	.651
Z.15	100	3	5	4.08	.677
TOTAL_Z	100	36	75	56.29	8.468
Valid N (listwise)	100				

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.905	2.290		2.578	.011
	X1	-.063	.046	-.172	-1.356	.178
	X2	-.087	.062	-.271	-1.403	.164
	Z	.075	.064	.240	1.184	.239

a. Dependent Variable: Abs_Res

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	11.322	3.270		3.462	<,001		
	Pelatihan	.527	.066	.651	7.961	<,001	.617	1.621
	Kompensasi	.118	.089	.166	1.332	.186	.265	3.773
	Kepuasan Kerja	.020	.091	.029	.220	.826	.241	4.144

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Normalitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.313	6.448		2.840	.006
	Pelatihan	.064	.053	.114	1.206	.231
	Kompensasi	.138	.086	.150	1.616	.109
	Kepuasan Kerja	.335	.083	.378	4.052	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 7. Hasil Uji Regresi

1. Hasil Uji Regresi Linear 1

   a. Coefficients

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.963	.262		3.673	<,001		
	Pelatihan	.663	.078	.656	8.469	<,001	.683	1.464
	Kompensasi	.133	.055	.187	2.417	.018	.683	1.464

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

   b. Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777[a]	.603	.595	.31268	1.955

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Hail Uji Regresi II

   a. Coefficients

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.620	.235		2.641	.010		
	Pelatihan	.227	.070	.196	3.244	.002	.683	1.464
	Kompensasi	.610	.049	.746	12.367	<,001	.683	1.464

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

   b. Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871[a]	.759	.754	.27993	1.938

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. Hasil Uji Regresi Sederhana

   a. Coefficients

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.241	.274		8.181	<,001		
	Kepuasan Kerja	.497	.072	.571	6.883	<,001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

   b. Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.571[a]	.326	.319	.40535	1.703

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Hail Uji Regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

   a. Coefficients

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32.404	3.077		10.530	<,001
	Kepuasan Kerja	.294	.050	.509	5.851	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509[a]	.259	.251	3.95194

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

5. Hasil Uji Regresi Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

a. Coefficients

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.021	.268		3.818	<,001		
	Pelatihan	.770	.066	.761	11.611	<,001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761[a]	.579	.575	.32031	1.992

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6. Hasil Uji Regresi Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Coefficients

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.894	.271		3.301	.001		
	Pelatihan	.667	.083	.659	8.052	<,001	.621	1.610
	Kepuasan Kerja	.144	.071	.165	2.014	.047	.621	1.610

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772[a]	.596	.588	.31543	1.950

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

7. Hasil Uji Regresi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

a. Coefficients

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.931	2.656		12.022	<,001
	Kompensasi	.397	.060	.557	6.640	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557[a]	.310	.303	4.92133

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8. Hasil Uji Regresi Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Coefficients

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27.501	3.283		8.376	<,001
	Kompensasi	.182	.113	.255	1.603	.112
	Kepuasan Kerja	.246	.111	.353	2.216	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586[a]	.344	.330	4.82599

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8. Surat Keterangan Penelitian

PEMERINTAH KABUPATEN PURWOREJO
DINAS KESEHATAN
RSUD R.A.A. TJOKRONEGORO
Jalan Soekarno-Hatta, Borokulon, Banyuurip, Purworejo, Jawa Tengah 54171
Telepon (0275) 2973040 Laman rsutjokronegoro.purworejokab.go.id
Pos-el rsutjokronegoro@purworejokab.go.id

Purworejo, 31 Januari 2024

Nomor : 800.1.4.1/366/2024
Sifat : Biasa
Lampiran :
Hal : Ijin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia
di
Yogyakarta

Sehubungan dengan surat saudara Nomor 335/DEK/10/Div.URT/I/2024 perihal Ijin Penelitian atas nama:

Nama	: Dhiyaa Budi Utami
No mahasiswa	: 20311362
Program studi	: Manajemen
Jenjang	: Sarjana
Judul skripsi	: Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervensing pada RSUD R.A.A. Tjokronegoro Purworejo.

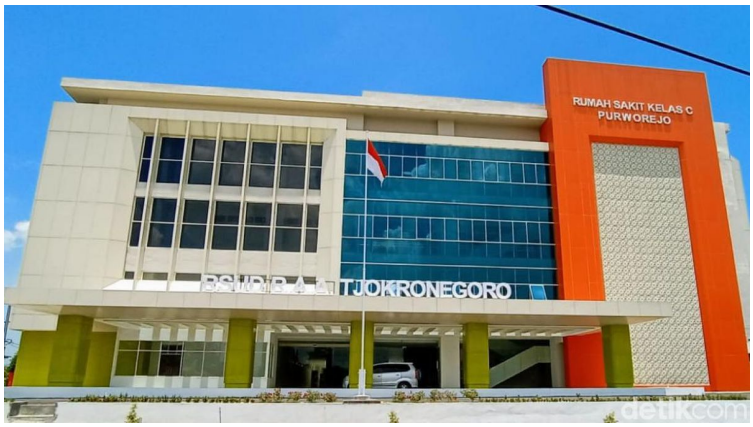
Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat menyetujui permohonan dimaksud.

Demikian untuk menjadi periksa dan atas kerjasama yang terjalin baik disampaikan terima kasih.

a.n. Direktur RSUD R.A.A. Tjokronegoro
Kepala Bagian Sekretariat,

Sigit Budi Purwatmoko, S.KM., M.Kes
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP 196601191989021002

Lampiran 9. Foto RSUD R.A.A Tjokronegoro



Sumber: Data Primer, 2024

Foto 1. RSUD R.A.A Tjokronegoro



Sumber: Data Primer, 2024

Foto 2. RSUD R.A.A Tjokronegoro

Lampiran 10. Biodata Peneliti



a. Nama Lengkap : Dhiyaa Budi Utami
   Tempat/Tanggal Lahir : Purworejo, 25 Februari 2002
   Nim : 20311362
   Jurusan/Fakultas : Manajemen/Fakultas Bisnis dan Ekonomika
   Peminatan : Sumber Daya Manusia
   Jenis Kelamin : Perempuan
   Status Pernikahan : Lajang
   Alamat : Desa Panggeldlangu RT 01 RW 02, Kec. Butuh, Kab. Purworejo, Jawa Tengah.

b. Riwayat Pendidikan
   2009-2015 : SDN Panggeldlangu Butuh
   2015-2017 : SMP VIP Al-Huda Kebumen
   2017-2020 : SMA Darul Hikmah Kutoarjo
   2020-sekarang : Universitas Islam Indonesia

c. Pengalaman
   2023 : Asisten Dosen Mata Kuliah Manajemen Kinerja Remunerasi
   2023- 2024 : Asisten Dosen Mata Kuliah Perilaku organisasi