PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI SUMATERA UATARA

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh

NAMA : SENDY ARAB
NPM : 2105160133
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2025

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama	:	SENDY ARAB
N P M	:	2105160133
Program Studi	:	MANAJEMEN
Konsentrasi	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir	:	PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI SUMATERA UTARA
Dinyatakan	:	(A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I — **(Dr. RADIMAN , S.E., M.Si)**

Penguji II — **(LINZZY PRATAMI PUTRI,S.E., M.M)**

Pembimbing

(PROF. Dr. SITI MUSIATUN , S.E., M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama	**: SENDY ARAB**
N.P.M	**: 2105160133**
Program Studi	**: MANAJEMEN**
Konsentrasi	**: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	**: PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI SUMATERA UATARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

N SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Sendy Arab
NPM : 2105160133
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Uatara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	- Perbaiki Pengolahan datanya sesuai dgn permasalahan yg ada - Pembahasan Perbaiki.	27/2/25	
Bab 5	- Kesimpulan perbaiki sesuai dgn arahan - Perbaiki Kesimpulan.	8/2/25	
Daftar Pustaka	- Mendelay. - Sitasi dr Dosen Kita minimal 5 jurnal	14/2/25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Proses lanjud.	15/2/25	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama	:	Sendy Arab
NPM	:	2105160133
Konsentrasi	:	Ekonomi dan Bisnis (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Judul	:	Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara
Perguruan Tinggi	:	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
   - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
   - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/ skripsi dan penghunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2025
Pembuat Pernyataan

Sendy Arab

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI SUMATERA UATARA

SENDY ARAB

Program Studi Manajemen

Email: sendyarab0606@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara dengan secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan analisis jalur menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi dan kinerja karyawan. tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap pelatihan kerja dan kinerja karyawa. terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh yang siginifikan terhadap kompensasi dan kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap pelatihan kerja dan kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan keluaga Berencana Provinsi Sumatera Utara. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumater Utara.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE DEPARTMENT OF WOMEN EMPOWERMENT, CHILD PROTECTION, AND FAMILY PLANNING OF NORTH SUMATRA PROVINCE

SENDY ARAB
Management Study Program
Email: sendyarab0606@gmail.com

The purpose of this study is to determine the influence of Compensation and Job Training on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Office of Women Empowerment, Child Protection, and Family Planning of North Sumatra Province, both directly and indirectly. This research uses a quantitative approach with path analysis through SEM-PLS. The results of the study show that there is no significant influence between compensation and employee performance. There is no significant influence between job training and employee performance. There is a significant influence between job satisfaction and employee performance. There is no significant influence between compensation and job satisfaction. There is no significant influence between job training and job satisfaction. There is no significant influence between compensation and employee performance with job satisfaction as a mediating variable at the Office of Women Empowerment, Child Protection, and Family Planning of North Sumatra Province. There is no significant influence between job training and employee performance with job satisfaction as a mediating variable at the Office of Women Empowerment, Child Protection, and Family Planning of North Sumatra Province.

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Subhanahu WaTa' ala, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya dan tidak lupa mengucapkan shalawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Adapun tugas akhir ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal ini maupun pemakain bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI SUMATERA UTARA "** Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dan proses awal sampai proses akhir penyelesain, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarya kepada:

1. Teristimewa kedua orang tua saya Bapak Raju dan Ibu Ngadiem yang telah memberikan perhatian, pengorbanan, memotivasi, dan mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan dengan sebaik mungkin dan dengan hasil yang baik pula.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M, M.Si, CMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripudin Hsb. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang berperan, berkontribus, dan memberikan ilmunya kepada penulis dan menyelesaikan tugas akhir ini sehingga skripsi ini dapat penulis selesai dengan sebaik mungkin.
8. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E., M.M, selaku Dosen Penasehat Akademik Kelas C Manajemen Pagi Fakulttas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi saya.

10. Seluruh staf dan pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
11. Terimakasih kepada Harum Dany Br Perangin Angin selaku sahabat penulis yang senantiasa menemani penulis dalam keadaan sulit dan senang, memberikan dukungan serta motivasi dan semangat kepada penullis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar.
12. Serta seluruh sahabat-sahabat penulis dan terhadap pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya. Penulis hanya bisa berharap semoga Allah Subhanahu WaTa'ala membalas kebaikan kalian semua.
13. Terakhir diri saya sendiri, Sendy Arab atas segala kerja dan semangatnya tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir ini. Semoga saya tetap rendah hati karena ini baru awal dari semuanya.

Pada penulis tugas akhir ini, penulis juga menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisnya, hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun guna menyempurnakan tugas akhir ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis. Amiin Ya Rabbal alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 2025

Penulis,

SENDY ARAB

NPM. 210516013

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **vi**
DAFTAR TABEL ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **ix**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakanng Masalah 1
1.2 Indentifikasi Masalah 14
1.3 Batasan Masalah 14
1.4 Rumusan Masalah 15
1.5 Tujuan Penelitian 16
1.6 Manfaat Penelitian 17
BAB II KAJIAN PUSTAKA **18**
2.1 Landasan Teori 18
2.1.1 Kinerja Karyawan 18
2.1.1.1 Pengertian Kinerja karyawan 18
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat kinerja karyawan 19
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan 20
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karayawan 22
2.1.2 Kompensasi 25
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi 25
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi 26
2.1.2.3 Fakor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi 27
2.1.2.4 Indikator Kompensasi 29
2.1.3 Pelatihan Kerja 30
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja 30
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja 31
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Menpengaruhi Pelatihan Kerja 33
2.1.3.4 Indikator Pelatihan Kerja 34
2.1.4 Kepuasan Kerja 36
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja 36
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja 37
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 38
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja 39
2.2 Kerangka Konseptual 41
2.3 Hipotesis Penelitin 46
BAB III METODE PENELITIAN 47
3.1 Pendekatan Penelitian 47
3.2 Definisi Operasional 47
3.2.1 Kinerja Karyawan 47
3.2.2 Kompensasi 48
3.2.3 Pelatihan Kerja 49
3.2.4 Kepuasan Kerja 49

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian 50
3.4 Teknik Pengambilan Populasi dan Sampel 50
3.4.1 Populasi 50
3.4.2 Sampel 51
3.5 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data 51
3.5.1 Jenis Data 51
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data 52
3.5.3 Wawancaea 53
3. 6 Teknik Analisis Data 53
3.6.1 Analysis Jalur 53
3.6.2 Parsial Least Square 54
3.6.3 Analisis Model Pengukuran (Outer Model) 54
3.6.4 Analisis Model Struktural (Inner Model) 57
3.6.4.1 R-Square 57
3.6.4.2 F-Square 57
3.6.5 Pengujian Hipotesis 57
BAB IV HASIL PENELITIAN 59
4.1 Analisis Data 59
4.1.1 Deskripsi Data 59
4.1.1.1 Karakteristik Responden 59
4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian 62
4.1.2 Analisis Jalur 71
4.1.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model) 72
4.1.2.2 Analisis Model Struktural (Iner Model) 76
4.1.2.3 Pengujian Hipotesis 78
4.2 Pembahasan 83
BAB V PENUTUP 87
5.1 Kesimpulan 87
5.2 Saran 88
5.3 Kebatasan Penelitian 89
DAFTAR PUSTAKA 90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra survei kepuasan kerja..... 10
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan..... 48
Tabel 3.2 Indikator Kompensasai 48
Tabel 3.3 Indikator Pelatihan Kerja 49
Tabel 3.4 Inikator Kepuasan Kerja 49
Tabel 3.5 Rencana Waktu Penelitian 50
Tabel 3.6 Data Pegawai DP3AKB PROVSU 51
Tabel 3.7 Skala Likert..... 53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 60
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja 61
Tabel 4.5 Kriteria Jawaban Responden 61
Tabel 4.6 Skor Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)..... 62
Tabel 4.7 Skor Kuesioner Kompensasi (X1) 64
Tabel 4.8 Skor Kuesioner Pelatihan Kerja (X2) 67
Tabel 4.9 Skor Kuesioner Kepuasan Kerja (Z)..... 69
Tabel 4.10 Hasil Outer Loading..... 73
Tabel 4.11 Hasil Cronbach's Alpha..... 74
Tabel 4.12 Hasil Composite Reability 75
Tabel 4.13 Hasil Average Variance Extraced (AVE) 75
Tabel 4.14 Hasil R- Square 76
Tabel 4.15 Hasil Uji F-Squar..... 77
Tabel 4.16 Hasil Koefesien Jalur (Hipotesis..... 79
Tabel 4.17 Hasil Pengaruh Tidak Langsung..... 81
Tabel 4.18 Hasil Pengaruh Tota..... 82

DAFTAR GAMBAR

2. 1 Kerangka Konseplektual 45
4.1 Hasil Model Struktural PLS 72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapain sebuah organisasi. Tanpa sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tidak mampu berjalan dengan baik. Salah satu sumber daya manusia diorganisasi adalah karyawan . Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan harus memikirkan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang penuh dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing individu karyawan.

Untuk menghasilkan pekerjaan yang baik diperusahaan, sangat dibutuhkan yang namanya karyawan atau sumber daya manusia yang berkompeten pastinya, untuk menunjang hasil pekerjaan serta menjaga keberhasilan disuatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya kinerja perusahaan yang baik pasti akan menjadikan kinerja karyawan di perusahaan itu menjadi baik pula dan pasti akan berpengaruh di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Maka segala tindakan serta keputusan yang sudah dibuat dalam suatu perusahaan adalah untuk semata-mata agar dapat mencapai tujuan suatu perusahan, untuk itu juga maka diperlukan manusia yang mempunyai kemampuan handal yang dapat atau mampu menjalankan suatu tindakan kemudian bagi sebuah perusahaan sehingga dapat bertahan atau *survive.* Maka dari itulah diperlukan sebuah perencanaan serta pengelolaan yang efektif atas sumber daya manusianya yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut, sehingga mucul segala keahlian dan juga tenaga yang dapat sebagaimana diperlukan perusahaan yang dapat digunakan

dengan sepenuhnya dengan menunjukan hasil yang efektif di dalam sebuah peranan suatu tenaga kerja pada saat ini serta dapat fleksibel terhadap pertanggung jawaban yang lain di luar dari peran utamanya sebuah tenaga kerja tersebut pada suatu perusahaan.

Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif ditingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia menentukan yang ada di dalam orgnisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksankan kegiatan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan fungsi utama bagi seluruh intansi karena akan menetukan efektivitas dari intansi tersebut. Kinerja karyawan juga penting bagi instansi karena dapat mencerminkan ukuran keberhasilan pimpinan dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Dalam sebuah instansi, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Untuk mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan adanya pelatihan kerja agar karyawan dapat termotivasi dengan adanya pelatihan kerja tersebut.

Mengenai kinerja karyawan yang merupakan capaian seseorang dari hasil kerja mereka ketika menjalankan tanggung jawab atau tugas yang diserahkan sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan keseriusan mereka dengan mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan (tepat waktu). Kinerja

karyawan adalah suatu hal yang harus dicapai dengan tanggung jawab dan kekuasaan oleh setiap individu atau suatu kelompok, baik itu berupa angka maupun perkataan (Gilman et al., 2023)

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau presetasi kerja pegawai, hasil kerja ini menentukan keberhasilan tujuan organisasi (Wibowo,2016). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yasa, 2017).

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihaatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Gilman et al., 2023)

Kinerja karyawan yaitu sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan juga dapat dievaluasi, dimana para kinerja karyawan adalah bentuk kontribusi yang dibuat oleh seseorang didalam pencapain tujuan organisasi (Katidjan, Purwanto S. Pawirosumarto & Isnaryadi, 2017)

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mutia et al., 2023)Adapun indikator yang menjadi ukuran kinerja, kualitas, kuantitas, ketepatan, waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Basriani et al., 2023)(Mutia et al., 2023)

Berdasarkan hasil survei awal yang diamati oleh peneliti terdapat beberapa masalah di Dinas Permberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berenca PROVSU yaitu masalah kompensasi, pelatihan kerja, terhadap

kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Hasil wawancara yang dilakukan penelitian kepada pimpinan Sumber Daya Manusia bahwasanya masih terdapat bebarapa masalah kinerja karyawanya yang kurang maksimal, sehingga target-target pada tujuan organisasi belum tercapai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi karena sebagai segala bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai individu karena besaran kompensasi mencerminkan besarnya pekerjaan mereka antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Saban, 2020).

Kompensasi merupakan imbalan yang didapatkan seorang pekerja sebagai penghargaan, sebagai pekerja tersebut dalam bekerja dalam sebuah organisasi Kompensasi memegang peran penting dalam menciptakan kinerja kaeryawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan (Jufrizen, 2017). Kompensasi finansial diberikan sesuai dengan kesepakatan yang terjadi antara perusahaan dan karyawan. Kompensasi ini akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekrja sehingga kinerja merekapun akan baik (Sari *et al* ., 2016).

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga semakin bagus kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan diperusahaan

Kompensasi juga memberikan peran postif dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Yulanda, 2021).

Setelah kompensasi dan pelatihan diberikan kepada karyawan maka karyawan akan mengerti dengan isi pekerjaanya, hal ini memengaruhi tingkat kepuasan dan kinerjanya di perusahaan. Kepuasan kerja sebagai sebuah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya saat ini. Sikap ini dapat terlihat atau tercermin melalui moral kerja, rasa kedisiplinan, dan prsetasi kerja yang terlihat dari mereka. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut (Hasibuan, 2019).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan menjadi pengganti kotribusi jasa mereka diperusahaan. Kompensasi adalah faktor penting disebuah perusahaan, dengan memberikan kompensasi sangat berguna untuk meningkatkan motivasi, loyalitas dan kesetian kepada organisasi. Jika perusahaan sudah memberikan fasilitas yang memadai serta diterima oleh karyawan maka akan timbul dorongan untuk mellukan pekerjaan lebih baik (Febrianti, 2020).

Hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu pada umumnya apa yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangankan pada pekerjaanya, adapun indikator kompensasi yaitu gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan lauk pauk, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya atau keagamaan, dan tunjangan profesional (Yulanda, 2021)

Sementara itu makna dari kompensasi adalah salah satu elemen kunci dalam kepegawaian, kebijakan SDM adalah bagian besar dari pertimbangan ketika menentukan kompensasi karyawana. Tingkat kompensasi karyawan

berkaitan erat dengan latar belakang pendidikan, jenjang jabatan dan masa kerja, maka dari itu dalam menentukan kompensasi harus mnegandaln kan penilaian kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan perushaan yang efesien dan efektif, maka perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat melakukan berbagai langkah yaitu, memilih karyawan yang berkompeten, memberikan pelatihan dan menciptakan tempat kerja yang kondusif. Dalam proses tersebut karyawan diharapakan mampu bertangung jawab dan memaksimalkan pekerjaanya, karena karyawan telah memiliki keterampilan dan telah mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan bidang keahlianya.

Pelatihan kerja merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, pelatih memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksankan pekerjaan (Edison, 2023).

Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawanya terkait dengan kinerja saat ini (Chan dalam Priansa, 2020).

Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilakan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan kerja ini bermanfaat bagi karyawan dalam mengembangkan kemapuan individu dan organisasi dimasa yang akan datang. Pelatihan adalah proses dalam mengejar

keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapanya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan (Dessler, 2020).

Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya pelatihan merupakan suatu langkah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawanya guna menjadikan sumber daya manusianya menjadi lebih baik dan berdaya saing tinggi (Salim et al, 2022).

Pelatihan yang baik ialah faktor pendukung untuk menaikan kinerja karyawan, dengan adanya program pelatihan dapat memperbaiki program keterampilan kerja karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuanya. Pentingnya pelatihan diberikan untuk karyawan bahkan semenjak diketahui bahwa wawasan karyawan diperoleh dari pendidikan formal saja tidak cukup bagi perusahaan (Wicaksono et al, 2021). Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan berkesempatan mendapatkan pengetahuan baru, sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Saputra, 2021)

Program pelatihan ini ialah proses belajar keterampilan yang diperlukan pegawai baru untuk melaksankan tugasnya. Terdapat 10 indikator pelatihan yaitu sebagai berikut, kualifikasi yang memadai, memotivasi peserta, semangat mengikuti pelatihan, keinginan untuk memahami, ketetapan materi dengan tujuan, menambah kemampuan, metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan, kesesuain metode yang efektif dengan materi, keterampilan peserta pelatihan, dan pemahaman peserta pelatihan (Gilman et al., 2023)

Tujuan dari pelatihan kerja yaitu agar individu dapat melakukan tugas atau aktivitas tertentu secara memuaskan dalam situasi kerja sehingga mencegah keusangan keterampilan di semua tingkat organisasi (Pangestikaa, 2019).

Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara merupakan sebuah intansi pemerintah yang melakukan pelaksanaan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan spesifik dalam penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang pemberdayaan perempuan perlindungan anak dan keluarga berencana berdasarkan peraturan perundang-undang yang berlaku. Adapun tugas yang dijalankan oleh Dinas pemberdayaan perempuan perlindungan anak dan keluarga berencana adalah penyusunan pedoman dan petunjuk teknis, melakukan pengordinasian kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas, pelaksanaan pembinaan dan pelayanan kesekretariatan dinas.

Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah kinerja karyawan untuk meningkatan kinerja perusahaan dapat melakukan berbagai langkah yaitu memberikan pelatihan kerja kepada karyawan yang sesuai dengan bidang keahlianya, untuk mendapatkan hasil yang baik dan optimal.

Pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kerja agar produktivitas pegawai semakin baik. Fenomena yang terjadi di intansi ini bahwa dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial di antara karyawan satu dengan lainya, dimana pemberian kompensasi tersebut masih kurang baik dan adil bisa dilihat dari banyak pegawai yang kurang semangat dalam bekerja.

Selain itu kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara terlalu minim dikarenakan adanya perbedaan pekerjaan antar pegawai. Kepuasan kerja yang belum memadai seperti suhu ruangan kurang mendukun untuk bekerja secara maksimal.

Penelitian yang menemukan hasil bahwa pelatihan dan kompensasi meningkatkan kepuasan kerja. Menurut pendapat Muhammad *et al.,* (2020) Rahman & Uddin yang menyatakan pelatihan memiliki korelasi yang signifikan kepada kepuasan kerja, sementara itu pelatihan yang diberikan secara efektif berdasarkan pengalaman dunia nyata yang meningkatkan kinerja, meningkatkan moral, dan meningkatkan potensi organisasi. Di samping itu juga peran pelatihan dalam mempersiapkan sumber daya yang mandiri akan sangat membantu untuk lebih mewujudkan tujuan perusahaan. Ada banyak pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan tidak membuahkan hasil, padahal sudah banyak dana yang dikeluarkan mulai membayar trainer-nya, baik itu dari luar maupun dari dalam yaitu HR Training Division, maupun akibat yang ditimbulkan karena kehilangan jam kerja karena karyawa yang bersangkutan harus mengikuti pelatihan. Dan menurut pendapat Baqi & Indradewa (2021), dan Indris *et al.*, (2020) yang menemukan korelasi dari kompensasi kepada kepuasan kerja.

Kepuasan kerja juga dapat berdampak pada kinerja karyawan yang semakin membaik. Melalui kepuasan kerjanya, pelatihan tidak memiliki korelasi kepada kinerja karyawan Prasetya *et al.,* (2021). Dapat diputuskan bahwa korelasi antar pelatihan kepada kinerja karyawan melewati kepuasan kerja yang mempunyai korelasi positif.

Fenomena kepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan pada table berikut ini

Tabel 1.1 Pra Survei Kepuasan Kerja

No	PERNYATAAN	YA (%)	TIDAK (%)
1.	Saya merasa senang pada pekerjaan ini, setiap tantangan yang dihadapi memberikan kesempatan untuk berkembang	45,6%	47,8%
2.	Saya cinta pada pekerjaan ini dan puas karena dapat melakukan hal yang saya sukai	40%	50%
3.	Saya merasa moral kerja ini sangat penting karena memberi saya dorongan untuk setiap tugas yang saya lakukan	40%	43%
4.	Saya merasa disiplin kerja ini sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan	40%	60%
5.	Saya merasa sangat puas dengan prestasi kerja telah capai sejauh ini	44%	50%

Berdasarkan hasil pengamatan ditemukan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan dan tantangan yang dihadapi memberikan kesempatan untuk berkembang cukup merata, 45,6% menyatakan puas, 47,8% menyatakan tidak puas. Ditemukan kepuasan terhadap Cinta pada pekerjaan ini dan puas karena dapat melakukan hal yang disukai cukup merata, 40% menyatakan puas, 50% menyatakan tidak puas. Ditemukan kepuasan terhadap moral kerja ini sangat penting karena memberi dorongan untuk setiap tugas yang dilakukan 40%, menyatakan puas, 43% menyatakan tidak puas. Ditemukan kepuasan terhadap disiplin kerja ini sangat penting untuk mencapai tujuan yag telah ditetapkan, 40% menyatakan puas, 60% menyatakan tidak puas. Kepuasan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai sejauh ini, 44% menyatakan puas, 50% menyatakan tidak puas.

Hal ini dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik sehingga dapat menentukan kepuasan kerja. Dengan memiliki karayawan yang mempunyai

kepuasan kerja yang tinggi dalam organsasi akan berdampak pada keefektifan dan keefisien saat bekerja.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah anatara lain kompensasi,pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hasil wawancara yang dilakuan peneliti kepada pimpinan sumber daya manusia bahwasanya masih terdapat kinerja karyawan yang kurang maksimal, seperti karyawan yang santai-santai dalm bekerja, karyawan yang sering lalai dalam pekerjaannya sehingga mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga target-target dari pada tujuan organisasi masih belum tercapai. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal diantaranya yaitu pemeberian kompensasi, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja.

Dalam mengukur kinerja karyawan sebagai bentuk untuk mengetahui pencapaian yang sudah dilakukan pada organisasi selama ini. Kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindunngan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provsu akan meningkat apabila sesuai dengan target organisasi, kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana PROVSU diluar dari lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kebijakan perusahaan. Yang dimana lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provsu ini kurang nyaman pada ruangannya seperti suhu yang terlalu panas, dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Gaya kepempinan atasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan kebijakan perusahaan tingkat kesesuian

yang dirasakan tenaga kerja terhadap kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan kompensasi yang terjadi pada karyawan Dinas pemberdayaan perempuan perlindungan anak dan keluarga berencana provinsi sumatera utara secara keseluruhan sudah membaik tetapi dalam sebuah instansi ini kompensasi dapat dibagi menjadi dua yaitu pemberian kompensasi kepada ASN dan Non- ASN. Gaji Asn dibagi berdasarkan golongan dan masa kerja sedangkan Non-ASN dibagi berdasarkan jenjang pendidikan dan masa kerja. Kompensasi ASN berdasarkan golongan dan masa kerja: SD- SMP, masa kerja 10 tahun, Rp.3. 571.050,00, masa kerja diatas 10 tahun – 20 tahun, Rp.3.866.100,00, masa kerja 20 tahun Rp. 4. 210.500. masa kerja: SMA, masa kerja 10 tahun Rp. 4.089.750.00, masa kerja 10 tahun -20 tahun Rp. 4.456. 200.00, masa kerja 20 tahun Rp. 4.884.600.00. masa kerja Diploma dua, masa kerja 10 tahun Rp. 4.573.800,00, masa kerja 10 tahun- 20 tahun Rp.4.971.750,00, masa kerja 20 tahun Rp. 5.436.900,00. Masa kerja: Strata 1, masa kerja 10 tahun Rp.5.492.550,00, masa kerja 10 tahun-20 tahun Rp. 5. 967.150,00, masa kerja 20 tahun Rp.6. 521.550.00. Masa kerja: Srata 2, masa kerja 10 tahun Rp.6.470.100.00, masa kerja 10 tahun- 20 tahun Rp. 6.964.650,00, masa kerja 20 tahun Rp. 7.542.150,00.

Gaji Non- Asn berdasarkan jenjang pendidikan dan masa kerja di Dinas pemberdayaan perempuan perlindungan anak dan keluarga bererncana provinsi sumatera uatara, sebesar Rp. 2.000.000- Rp. 3.000.000.

Bagi peneliti perlu diberikan tambahan bentuk kompensasi lainya kepada karyawan seperti karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar mereka lebih

dapat meningkatkan kualitas pekerjaanya seperti pemberian kompensasi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk dapat disekolahkan kembali melanjutkan pendidikanya seperti yang sudah sarjana perusahaan menawarkan kepada karyawan tersebut untuk melanjutkan pendidikan ke Strata II (Megister) dengan harapan bila karyawan tersebut sudah master pendidikan maka kualitas hidupnya akan menjadi lebih baik lagi dan karyawan tersebut akan lebih bersemangat lagi bekerja untuk meningkatkan kinerjanya sehingga terwujudnya suatu tujuan dari pada organisasi yang telah ditetapkan.

Dinas pemberdayaan perempuan perlindungan anak dan keluarga berencana provinsi sumatera utara hanya sebagian bidang yang bisa mengikuti pelatihan, seharusnya disetiap bidang bisa dapat mengkuti pelatihan agar dapat mengembangkan kemampuan serta kesiapan pegawai dalam melaksakan bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya serta dapat melakukan promosi jabatan. Untuk itu, suatu organisasi atau instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap kebutuhan yang diselenggarakannya program pelatihan bagi pegawai dalam lingkungan kerjanya.

Di samping besarnya peranan pelatihan kerja dalam mendorong kinerja karyawan juga terdapat dalam peranan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang di ekspresikan oleh setiap individu maupun perorangan sebagai wujud rasa cinta dan senangnya seseorang tersebut pada pekerjaanya.

Tujuan menilai kepuasan kerja karyawan diantaranya yaitu untuk melihat seberapa besar pegawai senang dan bangga terhadap pekerjaan yang diberikan dan

merasakan kepuasan terhadap pekerjaan tersebut yang berdampak pada pemenuhan terhadap kebutuhan hidup karyawan tersebut (Adhan et al., 2020).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **" Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Permberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah penelitian ini terdiri dari:

1. Masih belum sesuainya kompensasi finansial yang diberikan kepada setiap pegawai seperti pemberian bonus yang diterima karyawan.
2. Masih kurangnya keterampilan karyawan dalam penguasa komponen-komponen baru dalam menyelesaikan tugas pekerjaanya.
3. Masih kurangnya kinerja yang menyebabkan penurunan kualitas sehingga hasil akhir yang kurang memuaskan.
4. Masih kurangnya kepuasan kerja yang mengakibatkan perbedaan pekerjaan antar karyawan dan kurang mendukungnya lingkungan kerja seperti perbedaan antar suhu ruangan yang berkerja secara maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis membahas tentang kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada Dinas

Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yan dilakukan adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumetera Utara?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara?

7. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji kembali apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk menguji kembali apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk menguji kembali apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk menguji kembali apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk menguji kembali apakah pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk menguji kembali apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas

Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

7. Untuk menguji kembali apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun yang terjadi manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   Menjadikan sebagai informasi terbaru bagi peneliti serta perkembangan permasalahan yang terjadi disetiap perusahaan khusunya di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana terkait dengan kinerja karyawan, kompensasi pelatihan dan kepuasan kerja yang dikombinasikan dengan teori-teori yang relevan mendukung penelitian.

2. Manfaat Praktis

   Menjadikan sebagai bahan evaluasi dan monitoring bagi perusahaan Dinas Permberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provsu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dengan terus memperhatikan kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja yang menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan Dinas Permberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provsu.

3. Manfaat Bagi Peneliti

   Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Asri dan Jennifer (2022, hal,12) Kinerja Karyawan merupakan variable multifactorial yang dihasilkan dari kinerja seseorang dalam suatu organisasi yang konsisten dengan tujuan dan produktivitasnya. Kinerja karyawan mencakup tindakan yang terkendali tetapi menetapkan batasan pada tindakan yang berubungan.

Menurut pendapat (Sinambel, 2016) bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja seorang karyawan sangat penting karena menunjukan tingkat kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan (Farisi dan Utari, 2022).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawanya. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal (Suhanta et al., 2022)

Menurut pendapat Jufrizen & Sitorus (2021, hal, 60) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masaing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legar, tidak melanggar hokum, dan sesuai dengan modan maupun etika.

Kinerja merupakan hasil kerja hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Umam, 2018)

Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Cahyo dan Putri, 2020), (Handayani & Daulay, 2021), (Siswadi, 2018).

Berdasarakan beberapa pendapat menurut para ahli diatas tentang definisi kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan atau kompetensi yang diberikan oleh karyawan kepada suatu perusahaan dalam perwujudan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan demi terlaksananya tujuan organisasi suatu perusahaan.

2.2.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karywan

Pada dasarnya, tujuan manajemen kinerja adalah untuk menciptakan lingkungan dimana setiap orang dapat melakukan yang terbaik untuk melakukan pekerjaan berkualitas tinggi secara efektif dan efisien.

Adapun tujuan kinerja menurut (EKA WIJAYA & Fauji, 2021)dalam (Polukuan et al, 2019) pada dasarnya tujuan kinerja meliputi yaitu sebagai berikut:

a. Sebagai bentuk evaluasi dari hasil kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitatif.
b. Mendapatkan wawasan yang baru sehingga mempermudah karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang krusial dengan berbagai rangkaian aktivitas yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.
c. Memperbaiki hubungan antara personal pegawai dalam aktivitas kerja suatu organisasi.

2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Putri (2020) menyatakan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

1) Kemampuan dan keahlian merupakan, kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaannya.
2) Pengetahuan, merupakan seseorang yang memilki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3) Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.
4) Pelatihan kerja, merupakan proses pembelajaran atau kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi seseorang agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.
5) Kepuasan kerja, merupakan perasaan positif atau negatif yang di miliki seseorang terhadap pekerjaanya.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut pendapat (Moeheriono,2012 hal 139) yaitu sebagai berikut:

1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, beberapa jumlahnya dan beberapa kenaikanya.
2) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksankan pekerjaanya, pelayananya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik tergadap sesama karyawan yang satu dengan karyawan yang lainya.
3) Atribut dan kompetensi, yaitu jabatan, pengetahuan, keterampilan,dan keahlianya seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainya yang selevel dengan yang bersangkutan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut pendapat (Wirawan, 2012) yaitu sebagai berikut:

1) Faktor internal karyawan faktor ini merupakan faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor-faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu fakot-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
2) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksankan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya karyawan. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk kinerja karyawan akan menurun.oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

3) Faktor linkungan eksternal organisasi, merupakan keadan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan faktor-faktor kinerja diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, dan kompensasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan hasil kerja, perilaku,atribut dan komparatif. Faktor internal karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja, faktor eksternal meliputi peluang, dukungan yang diterima, kebudayaan pekerjaan.faktor lingkungan meliputi keadaan, kejadian, situasi, dan peristiwa dalam organisasi. Pada penelitian ini kinerja karyawan menunjuk pada faktor internal karyawan yang mencakup, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

2.2.1.4 Indikator Kinerja

Dalam menentukan apakah suatu kinerja karyawan tersebut baik atau tidak, maka dibutuhkan suatu ukuran dalam menentukan kinerja tersebut.

(Saputra, 2021)) menyatakan bahwa indikator kinerja yang mengukur kinerja karyawan

1) Kuantitas hasil kerja

yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kerja karyawan dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.

2) Kualitas hasil kerja

yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka .

3) Efesiensi

yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Inisiatif

yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

5) Ketelitian

yaitu proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Moeheriono (2020) terdapat indikator kinerja untuk mengukur kemampuan keberhassilan karyawan, sebagai berikut :

1) Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2) Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3) Kaulitas

Indikator ini mengukur derajt kesesuain antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4) ketetapan waktu

   Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar atau tepat waktu. Untuk itu perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.

5) Produktivitas

   Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi dalam bentuk yang lebih ilmiah.

6) keselamatan

   indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawanya ditinjau dari aspek keselamatan.

Menurut Mathis dan Jackson (2013) dalam (Marzila et al., 2023) indikator kinerja dibagi menjadi empat bagian yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

   Menyediakan produk dan layanan berkualitas tinggi bagi perusahaan untuk berahan dalam berbagai persaingan.

2) Kuantitas kerja

   Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu dalam rangka menunjukan kemampuan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya.

3) Waktu kerja

   Kemampuan organisasi untuk menentukan jam kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen.

4) Kerjasama antar tim

Kerjasama merupakan prasyarat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kerjasama yang baik mencipatakan kepercayaan diantara berbagai pemangku kepentingan, baik secara langsung maupu tidak langsung.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Pada hakikatnya pemberian kompensasi adalah suatu dari langkah untuk meningkatkan kinerja karyawanya pada suatu organisasi. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi karyawan , karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai mereka, keluarga dan masyarakat. Kompensasi sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka terhadap orgnaisasi (Eny, 2020)

Kompensasi dapat didefinsikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Edison, 2023)).

Menurut pendapat Hasibuan (2016) dalam (Marliza et al., 2023) kompensasi adalah bonus atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawanya baik berupa uang, barang maupun jasa agar mereka merasa dihargai ditempat kerja.

Menurut pendapat (Amalia et al., 2022)) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang

diberikan kepadanya atau telah mencapai standart atau target yang ditetapkan dalam pemberian kompensasi.

Menurut pendapat (Saputra, 2021)) kompensasi didefinisikan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas pengguna tenaga kerjanya.

Berdasarkan dari kelima pendapat diatas terkait dengan penjelesan mengenai kompensasi maka definisi kompensasi tersebut dapat disimpulkan yaitu pendapatan yang berbetuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Di dalam pemberian kompensasi ada beberapa tujuan yang mempengaruhi kompensasi menurut pendapat Werther and Davis dalam buku Chandra & Rahmat (2022), yaitu sebagai berikut :

1) Mendapatkan karyawan yang karyawanya berkualitas, artinya mencari dan merekrut individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan pengalaman.
2) Mempertahankan kinerja yang ada, artinya menjaga agar hasil kerja atau prestasi yang telah dicapai tetap konsisten dan stabil seiring waktu.
3) Memberikan keadilan, artinya memperlakukan setiap individu atau piihak dengan adil dan setara.
4) Mentaati peraturan artinya, mengikuti atau mematuhi aturan, kebijkan, atau hukum yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang, seperti pemerintah, perusahaan, atau lembaga lainya.

Menurut pendapat (Yulanda, 2021) tujuan dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Mempertahankan karyawan yang ada artinya, untuk upaya menjaga agar karyawan yang sudah bekerja tetap bertahan diperusahaan.
2) Menjamin keadilan artinya, memastikan bahwa setiap individu atau kelompok mendapatkan perlakuan yang adil, setara dan tanpa diskriminasi.
3) Menghargai perilaku yang diinginkan artinya, memberikan pengakuan, pujian, atau penghargaan terhadap tindakan atau sikap yang sesuai.
4) Mengendalikan biaya-biaya artinya, mengelola dan mengatur pengeluaran agar tetap efesien dan sesuai dengan anggran yang telah ditetapkan.

Dari tujuan dan manfaat diatas bahwa kopensasi dapat tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar sesuai dengan undan-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsitensi.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Adapun faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan 2013, yaitu sebagai berikut :

1) Posisi jabatan karyawan artinya, merujuk pada kedudukan atau peran yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi.
2) Produktivitas karyawan artinya, sejauh mana seorang karyawan dapat menghasilkan output atau hasil kerja yang efektif dan efisien dalam periode waktu tertentu.
3) serikat buruh karyawan artinya, organisasi yang dibentuk oleh sekelompok pekerja atau buruh untuk memperjuangkan dan melinungi hak-hak mereka.

4) biaya hidup atau cost of living artinya, merujuk pada umah uang yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar seseorang dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut pendapat Ivancevich dalam wibowo (2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu sebagai berikut :

1) faktor eksternal : labor market, the economy, the government dan unions.
2) Faktor internal : the labor budget dan who makes compensation decision.

Menurut pendapat Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu sebagai berikut:

1) Pendidikan, artinya mempersiapkan individu agar dapat berkontribusi secara efektif dalam masyarakat, dan meningkatkan kualitas hidup.
2) Pengalaman artinya, pengetahua dan mengalaman yang diperoleh seseorang melalui peristiwa yang telah dijalani dalam hidupnya.
3) beban kerja artinya, merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam periode waktu tertentu.
4) prestasi kerja artinya, merujuk pada pencapaian atau hasil yang diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab ditempat kerja.

Dari faktor-faktor yang telah diuraikan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengruhi beberapa pertimbangan. Artinya besar kecilnya jumlah kompensasi yang diberikan seseorang dalam satu bulan didasrkan kepada pertimbangan yang telah ditetapkan perusahaan.

21.2.4 Indikator Kompensasi

Kompensasi memiliki pengukuran dalam pemberianya. Indikator dalam pemberian kompensasi oleh organisasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Menurut Edision, (2017) indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

1) Kompensasi bersifat normatif

   Kompensasi bersifat normatif adalah kopensasi minimum yang harus diterima,yang terdiri dari gaji, atau upah dan tunjngan tetap seperti tunjangan kesehatan dan hari raya atau keagamaan.

2) Kompensasi bersifat kebijkan

   Kompensasi bersifat kebijakan adalah yang didasari kebijakan dan pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transport, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

Adapun indikator kompensasi menurut Hasibuan dalam (Katidjan, Pawirosumarto, & Isnaryadi, 2017), dibagi menjadi dua :

1) Kompensasi langsung (upah, insentif, bonus, tunjangan, pesangon)
2) Kompensasi tidak lansung (promosi, jabatan, jaminan kesehatan kerja dan kesempatan belajar, pujian dan penghargaan)

Menurut pendapat Rivai & Sagala (2009) mengemukakan beberapa indikator kompensasi yaitu sebagai berikut:

1) Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang sebagai konsekuensi dari kedudukanya sebagai karyawan atas sumbangsih terhadap perusahaan.
2) Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan yang dibayarkan berdasrkan jam kerja dan jumlah yang dihasilkan.

3) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit)*, merupakan kompensasi tambahan seperti tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Dapat disipulkan bahwa indikator kompensasi adalah yang digunakan dalam mengelola kompensasi di suatu organisasi atau perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1) Keadilan yakni dalam pemebrian kompensasi manajemen maka diperlukan memperhatikan keadilan.
2) Kelayakan dan kewajaran dari masalah keadilan dalam pemberian kompensasi perlu juga diperhatikan masalah kelayakan dan kewajaran dalam pemberian kompensasi.

2.1.3 Pelatihan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pengembangan sumber daya manusia adalah melalui peningkatan kinerja yang terjadi didalam sebuah oranisasi (Aprilianan & (jufrizen, 2023) dengan adanya sumber daya manusia ini, maka tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya akan lebih mudah untuk dapat dicapai. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia memiliki kualitas dianggap mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sebagai karyawan didalam suatu organisasi.

Pemberian pelatihan kerja yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan kerja ini dapat meningkatkan keterampila karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasinya.

Pelatihan adalah sebuah proses untuk mengajarkan karyawan yang baru atau karyawan yang sudah ada dengan keterampilan dasar nantinya mereka perlu untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien (Desler, 2020).

Menurut Sri Larasati (2018) dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang membutuhkan aturan sistematis dan teroganisir sehingga karyawan non manajerial dapat mempelajari keterampilan teknis dan juga pengetahuan untuk tujuan tertentu.

Menurut Chan dalam Priansa (2020) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan kinerja saat ini.

Munurut Caple dalam Priansa (2020) pelatihan juga merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan penngetahuan dan keteramppilan sikap melalui pengalaman belajar dalam kerangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

Berdasarkan dari empat pendapat diatas terkait pelatihan kerja maka disimpulkan pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka mendidik, membimbing, dan meltih karyawan untu memiliki skill dan kompetensi sesuai dengan bidangny sehingga karyawan dapat melaksankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi demi mencapai tujua organisasi.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Adapun tujuan dan manfaat dari pelatihan kerja menurut Wardani (2019) yaitu sebagai berikut :

1) Menambah pengetahuan baru, artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya.
2) Mengasah kemampuan karyawan, maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal.
3) Meningkatkan keterampilan, artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikn kepadanya.
4) Meningkatkan rasa tanggung jawab, artinya karyawan akan lebih bertanung jawab terhadap pekerjaanya setelah mengikuti pelatihan.
5) Meningkatkan ketaatan, artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan menjadi lebih taat terhadap peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan.
6) Meningkatkan rasa percaya diri, artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan.
7) Memperdalam rasa memiliki perubahan, artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.
8) Memberikan motivasi kerja, dengan mengikuti pelatihan maka motivasi dalam diri karyawan menjadi lebih kuat.

Adapun manfaat pelatihan menurut Widodo (2015) dapat dibedakan menjadi tiga bagian yaitu sebagai berikut :

1) Perilaku

   Sikap dan perilaku karyawan dapat diubah melalui pelatihan sehingga akan membantu karyawan tersebut dapat mendorong tercapainya pengembangan dan kepercayaan diri dalam melakukan tugas yang baru, membantu mengurangi stress dalam pekerjan, dan mengatasi konflik yang mungkin terjadi sehingga akan menciptakan pengakuan dan juga kepuasan kerja.

2) Pengetahuan

Kegiatan pelatihan dapat menciptakan pengetahuan baru untuk melakukan tugas karyawan yang memakai teknologi baru seperti era digital saat ini sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah, serta meningkatkan karier dan produktivitas kerja

3) Keterampilan

Kegiatan pelatihan karyawan dapat memberi manfaat tersendiri bagi perusahaan karena dapat memiliki karyawan yang terlatih, efisien dan juga efektif dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Kamsir (2019), ada enam faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja sebagai berikut:

1) Peserta Pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengenmbangan karyawanya.

2) Instruktur/ pelatih

Instruktur atau pelatih adalah mereka yang memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan.

3) Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.

4) Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan.

5) Lingkungan pelatihan

   Pengaruh dari linkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

6) Waktu pelatihan

   Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

Menurut pendapat (Yulanda, 2021)), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu sebagai berikut:

1) Efektivitas biaya artinya, sejauh mana penggunaan biaya atau sumber daya dapat menghasilkan yang optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan.
2) Relevansi materi program artinya, sejauh mana materi yang diajarka atau disampaikan dalam suatu program.
3) Prinsip- prinsip pembelajaran artinya, pedomanan dan aturan dasar yang digunakan untuk mengarahkan proses pembelajaran agar efektif dan efisien.
4) Ketersediaan dan kesesuaian fasilitas artinya, merujuk pada sejauh mana fasiltas yang ada tersedia dan cocok untuk mendukung kegiatan atau tujuan yang diinginkan.
5) Kemampuan instrtuktur pelatihan artinya, merujuk pada keterampilan, pengetahuan dan sikap yang dimiliki oleh seorang instruktur.

2.1.3.4 Indikator Pelatihan Kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi pelatihan kerja menurut pendapat (Edison, 2023)

1) Tujuan pelatihan harus jelas dan dapat diukur merupakan, untuk memastikan bahwa pelatihan tersebut efektif dan mencapai hasil yang diinginkan.
2) Para pelatih *(trainers)* harus memiliki kualifikasi yang memadai artinya, para pelatih yang mengajar atau melatih dalam suatu bidang harus memiliki pengetahuan dan keterampilan.
3) Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai artinya, setiap latihan atau kegiatan yang diberikan kepada pesera harus relevan dan mendukung pencapaian tujuan yang ingin diraih.
4) Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta artinya, cara atau teknik yang digunakan dalam pelatihan harus disesuaikan dengan kemampuan dan tingkat pemahaman pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut.
5) Peserta pelatihan *(trainee)* harus memenuhi persyaratan yang ditentukan artinya, bahwa seseorang yang ingin mengikuti pelatihan harus memenuhi syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh penyelenggara pelatihan.

Menurut pendapat Mangkunegara (2013), di dalam pelatihan perlu terdpat dimensi yang perlu diperhatikan dalam penerapanya yaitu sebagai berikut:

1) Instruktur
    a. Pendidikan memalui pendidikan formal dalam jangka panjang agar dapat menyampaikan materi pelatihan dengan baik kepada peserta yang mengikuti pelatihan.
    b. penguasaan materi dalam menguasi materi pelatihan sangat penting untuk memastikan penyampain yang efektif dan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan oleh pemateri.

2) Peserta

a. Motivasi mengikuti pelatihan motivasi sangat mempengaruhi peserta pelatihan jika instruktur semnagat dalam menyampaikan materi maka peserta juga ikut semangat dalam mengikuti pelatihan tersebut.
b. Proses seleksi peserta sebelum melakuka pelatihan disuruh memilih individu yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

3) Materi

a. Relevansi tujuan kesesuian antara materi pelatihan yang disampaikan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan perlu diperhatikan.
b. Sesuai kebutuhan peserta pelatih harus menyesuaikan kebutuhan peserta akan lebih efektif dalam meningkatkan kemampuan mereka.

d. Metode

a. Komunikasikan tujuan pelatih harus memastikan peserta dalam memahami materi yang dimaksud metode pelatihan harus sesuai dengan materi yang disampaikan
b. Sasaran perlu melakuan pelatihan sumberdaya daya manusia yang efektif instruktur harus menetapkan sasara yang jelas.

e. Tujuan

a. Meningkatkan kompetensi tujuan uatama dari pelatihan yaitu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku peserta.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan adalah kepuasan kerja. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjanya

maka hasil mereka menjadi lebih baik. Menurut pendapat Robbins, (2003), kepuasan kerja adalah bagaimana seorang karyawan melihat pekerjaan mereka. Hubungan antara rekan kerja dan karyawan dengan pimpinannya, pelaksaan kebijkan organisasi, kepatuhan terhadap standar kerja, dan kerja sama yang baik adalah semua bagian dari tugas yang dilakukan.

Sedangkan menurut pendapat (Saputra, 2021)kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang positif yang berasal dari penilaian atau pengalaman ditempat kerja. Sedangkan menurut pendapat, Handoko dan Hasibuan (2016), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang terdiri dari perasaan senang dan tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan akan menunjukan sikap optimis jika mereka sudah puas dengan pekerjaan mereka dan sebaliknya, namun dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan mereka.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaanya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan prosuktivitas loyalitas dan kinerja karyawan.

(Siswadi, n.d.)) suatu perusahaan mampu memperoleh kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat berikut ini lima manfaat kpuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1) pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan artinya, bahwa tugas atau pekerjaan yang sedang dilakukan selesai dalam waktu yang lebh singkat.

2) kerusakan akan dapat dikurangi artinya, bahwa dampat negatif atau kerusakan yang terjadi bisa diminimalkan atau dikendalikan dengan tindakan pencegahan.
3) absensi dapat diperkecil artinya, bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan atau peserta dalam suatu kegiatan dapat dikurangi.
4) perpindahan karyawan dapat dipekercil artinya, upaya untuk mengurangi tingkat rotasi atau perantian karyawan di suatu perusahaan atau organisasi.
5) produktivitas kerja dapat ditingkatkan artinya, bahwa hasil atau output yang dihasilkan oleh karyawan atau tim dapat diperbaiki.

Menurut pendapat (Adhan et al., 2020) menyatakan yaitu dalam pembahasan penelitianya yaitu pemenuhan kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan secara khusus bagi perusahan guna menghindari hal yang tidak diinginkan dan merugikan suatu perusahan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun menurut pendapat (Luthans, 1998), Apabila perusahaan berhasil mengidentifikasi dan mengimplementasikan faktor-faktor yang berkontribusi kepada kepuasan kerja karyawan dengan baik, maka perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi.

1) *Pay,* upah, juga dikenal sebagai gaji adalah kompensasi finansial yang diterima oleh sesorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan. Tingkat kepuasan karyawan dengan masalah gaji atau upah terkait dengan keadilan, jika karyawan merasa upahnya cukup adil mereka akan lebih puas, dan sebaliknya.

2) *The Work Itself,* tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut pendapat (Yulanda, 2021), yaitu sebagai berikut:

a. Faktor psikologi faktor ini merupakan terkait aspek psikologi karyawan termasuk minat, kenyamanan dalam pekerjaan serta bakat dan keterampilan yang dimiliki karyawan.
b. Faktor social faktor ini merupakan hubungan social dengan karyawan baik dalam interaksi antar sesame karyawan maupun dengan atasan.
c. Faktor fisik faktor ini merupakan jenis pekerjaan, pengaturan waktu, perlengkapan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, ventilasi udara kondisi kesehatan dan usia adalah faktor yang berkaita dengan kondisi fisik karyawan.
d. Faktor finansial faktor ini merupakan jaminan dan kesejahteraan karyawan, seperti sistem gaji, julah gaji, jaminan social, tunjangan, dan fasilitas yang tersedia dan hal-hal lain yang berkaitan dengan keuangan.

Dapat disimpulan dari beberapa faktor diatas yaitu, faktor-faktor psikologis, social, fisik, finansial, secara kolektif memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Memperhatikan dan memenuhi kebutuhan diberbagai aspek ini akan membantu menciptakan lingkungan pekerjaan yang memadai dan mendukung sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Inkator kepuasan kerja digunakan sebagai alat pengukur untuk menilai sejauh mana tingkat kepuasan kerja disutu perusahaan. Indikator tersebut

memberikan gambaran sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan elemen-elemen terkait di lingkungan kerja.

Menurut pendapat (Yulanda, 2021)adapun indikator kepuasan kerja dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

1) Pekerjaan yang menantang, karyawan senang dengan pekerjaan yang menawarkan tugas-tugas yang beragam, memeberikan kebebasan dalam menjalankan tugas, dan memberikan umpan balik tentang kualitas pekerjaan mereka.
2) Penghargaan yang sesuai, sistem remunerasi dan kebijkan promosi yang transparan, adil dan sesuai dengan aspirasi karyawan.
3) Kondisi kerja yang layak, linkungan kerja yang aman, nyaman, bersih akan membuat karyawan lebih senang dalam bekerja.
4) Rekan kerja yang mendukung, rekan kerja yang ramah dan saling mendukung sesame lain dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut pendapat Schanke (2003), adapaun indikator kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) *Social satisfaction* kepuasan social mencakup aspek kehangatan hubungan antara individu dan rasa aman yang mendukung ditempat kerja.
2) *Intrinsic job satisfaction* kepuasan kerja yang intrinsic menunjuk pada tingkat kepuasan kerja karyawan terkait ppencapain yang mereka raih dalam pekerjaaan. Termasuk sift pekerjaan itu sendiri, pencapain yang berhasil.
3) *Extrincic job satisfaction* dipengaruhi faktor eksternal yang melibatkan aspek di luar pekerjaan itu sendiri. Faktor ini termasuk peraturan organisasi, gaya

kepemimpinan, tingkat pengupahan, rekan kerja, dan keamanan ditempat kerja.

Dari penjelasan indikator-indikator diatas dapat dijelaskan, bahwa indikator kepuasan kerja berperan sebagai alat pengukur yang digunakan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dai dalm suatau organisasi atau perusahaan. Dengan menggunakan indikator tersebut, perusahaan dapat memantau dan mengidentifikasi kepuasan kerjakaryawan, sert faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hal ini mungkin merencang perusahaan dan kebijaan yang tempat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan,menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dan memaksimalkan produktivitas serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sidabutar *et al*., (2020), Sulaeman (2021), Sosiari dan Subhi (2021, Herawati *et al.,* (2021), dan Pristiawati dan Santoso(2021) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Teori kompensasi yang digunakan Mangkunegara (2017), Sheikha(2014), Noe dan Hollenbeck (2019), Carell *et al.*, (1989), dan Betcherman (1998). Sedangkan teori kinerja karyawan yang digunakan Hasibuan (2012), Salem (2009), *Aktar et al.,* (2012), Berman (2010), Simamora (2017), Amstrong dan Baron (1998), dan Robbins (2006). Adapun penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat indiksi adanya hubungan positif dan signiffikan antara kompensasi dan kinerja karyawan sesuai dengan hipotesis pertama.

H_1: terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh oleh Niati *et al.,* (2021), Alwdyan(2021), Yimam (2022), Rashid *et al.,* (2022), Fahrozi *et al.,* (2022), Wolor (2020), mendpatkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Guan dan Frankel (2019) memperoleh hasil negatif dan tidak signifikan hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Teori pelatihan yang digunakan Mangkunegara (2017), Sheikha (2014), Noe dan Hollenbeck (2019), Carrel *et al.,* (1989), dan Betcherman (1998). Sedangkan teori kinerja karyawan yang digunakan Hasibuan (2012), Salem (2009), Aktar *et al.,* (2012), Berman (2010), Simamora (2017), Amstrong dan Baron (1998), dan Robbins (2006). Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi adanya hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerj karyawan, sesuai dengan hipotesis kedua

H_2: terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian terdahulu Faradila *et al.,* (2020), Egenius dan Triatanto (2020), Helmi dan Abunar (2021), Kasmawati *et al.,* (2022), Asma (2021), memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara itu penelitin terdahulu yang dilkukan oleh Khuzaeni (2013), memberikan hasil negatif antara kepuasan kerja terhdap kinerja karyawan.

Teori kepuasan kerja yang digunakan oleh Kreitner, R., &., Kinicki, A. (2020), Robbins *et al.,* (2017), Breaugh *et al.,* (2018), Umar *et al.,* (2021), Robbins (2011), dan Robison (1996). Teori kinerja karyawan yang digunakan Castetter (1981), Seng and Arumugan (2017), Boamah et al., (2018), Arhal et al., (2021), Priansa (2014) dan Bernadin & russel (1993). Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat disipulkn bahwa terdapat indikasi adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan seusai dengan hipotesis ketiga.

H_3: terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karywan

2.2.4 Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Penelitian terdahulu Baqi dan Indradewa (2021), Alexander *et al.,* (2020), Indris *et al.,* (2020), Ramlah (2020) dan Naim *et al.,* (2020) menghasilkan bahwa adanya pengaruh positif antara kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan teori kompensasi yang digunakan oleh Mathis (2010), Simamora (2006), Desler (2011), dan Hasibuan (2012). Teori kepuasan kerja yang digunakan Lesmana (2021), Luthans (2006), Robbins (2006) dan Judge (2011). Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi adanya hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja sesuai dengan hipotesis keempat.

H_4: terdapat pengruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian terdahulu Muhammad et al., (2020), Rahman dan Uddin (2022), Fikri dan Tanuwijaya (2020), menghasilkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan kepuasan kerja.

Teori pelatihan yang digunakan Elnaga dan Imran (2013), Busro (2020), Eliyana et al., (2019), Tai (2006). Sedangkan teori kepuasa kerja yang digunakan Chien (2015), Rehman et al., (2020), Robbins (2015), berdasarkan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi adanya hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dan kepuasan kerja.

H_5: terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kepuasan kerja

2.2.6 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Penelitian terdahulu Kurniawan (2021), Mandahuri (2021), Kurniasari *et al.,* (2021), menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja melalui kinerja karyawan. Teori kompensasi yang digunakan Priyanto dan Dharma (2016), Simamora (2006), dan Mondy (2008). Teori kepuasan kerja yang digunakan Handoko (2004), Howard dan Frick (1996), dan Kinicki (2003). Teori kinerja yang digunakan Mangkunegara (2009), dan Dharma (2000). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja memaluli kinerja karyawan.

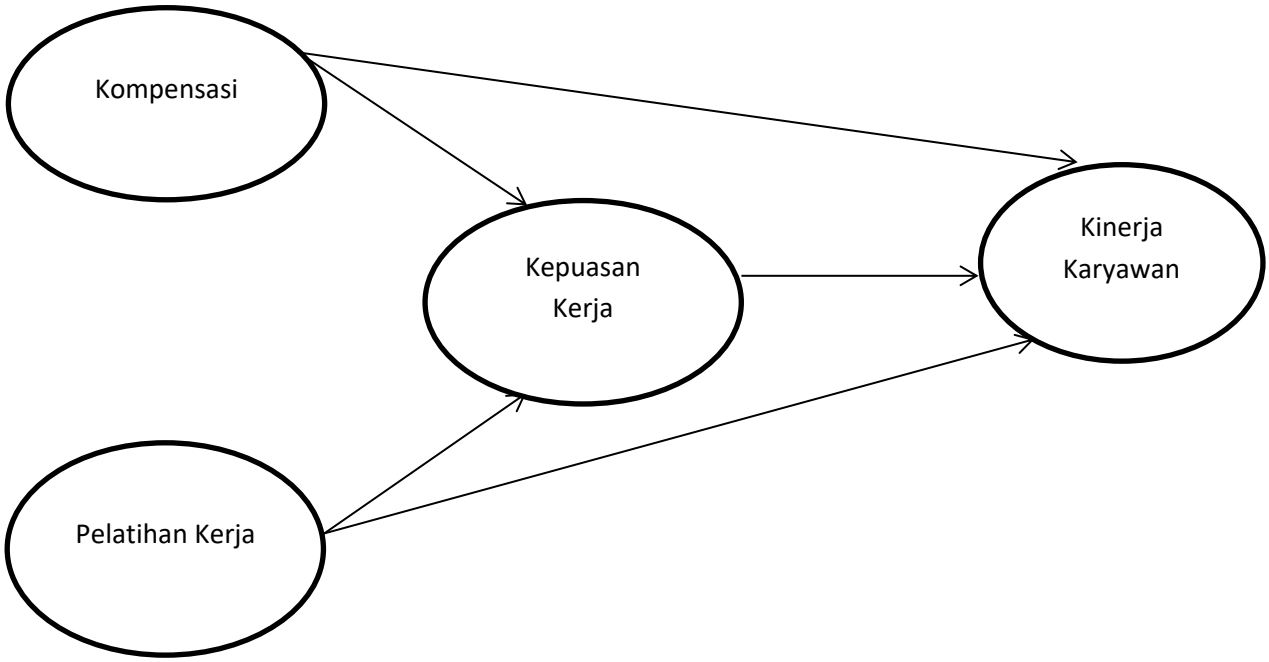
H_6: terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan .

2.2.7 Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja seebagai variabel intervening

Penelitian terdahulu Arsyad (2021), Setiawan et al., (2021), menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan kepuasan kerja melalui kinerja karyawan. Teori pelatihan yang digunakan oleh Kasmir (2006) dan Mangkuprawira (2003). Teori kepuasan kerja yang digunakan oleh Mangkunegara (2017). Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan kepuasan kerja melalui melalui kinerja karyawan.

H_7: terdapat pengaruh positif dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang digunakan, sebuah kerangka konseptual telah dikembangkan untuk penelitian ini pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), menjelaskan bahwa hipotesis adalah pernyataan sementara yang dirumuskan untuk pengujian dan dapat memprediksi temuan dari data empiris. Berdasrkan kerangka konseptual diatas terdapat variabel beberapa variabel yang terlibat. Variabel independen meliputi variabel program kompensasi dan pelatihan, pada variabel dependen meliputi variabel kinerja karyawan, dan pada variabel intervening meliputi variabel kepuasan kerja.

H1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H2 : terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan

H3 : terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H4 : terdapat pengruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja

H5 : terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja.

H6 : terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H7 : terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja melalui sebagai variabel intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan dengan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana bisa dilihat dari datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitif, namun apabila dilihat dari cara penjelesannya maka penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitin kuantitafi yaitu penelitin yang menguji teori-teori tertentu dengan melihat hubungan antar variabel sehingga data yang ditemukan berupa angka yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik. Pendekatan penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasioanal bertujuan untuk melihat sejauh mana variasi dari suatu faktor berkaitan dengan variasi faktor lainya. Dari penelitian ini bisa dilihat dari definisi operasional sebagai berikut:

3.2.1 Kinerja (Y)

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam wewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Meoheriono,2020). Adapun indikator kinerja menurut (Marliza et al., 2023) yaitu:

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Waktu kerja
4	Kerja sama tim
5	Kemandirian

Sumber : (Marliza et al.,2023)

Menurut Busro, (2018) dalam (Hamdani & Jufrizen, 2023) kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut: 1) hasil kerja dengan indikator : kualitas kerja, kuantitas hasil kerja dan efesiensi dalam melaksanakan tugas, 2) perilaku kerja dengan indikator : disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian. 3) sifat pribadi dengan indikator: kejujuran dan kreativitas.

3.2.2 Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Tanpa adanya kompensasi yang memadai, karyawan yang saat ini cenderung akan meninggalkan organisasi yang berakibat kepada kesulitan dalam penggantian, terutama dalam melakukan perekrutan. Hasibuan (2009) dalam (Nugraha & Tjahjawati).

Adapun indikator kopensasi menurut Hasibuan dalam (Katidjan, Pawirosumarto, & Isnaryadi, 2017)

Tabel 3.2
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1	Upah/ gaji
2	Insentif
3	Bonus
4	Tunjangan
5	Fasilitas

Sumber : (Hasibuan , 2017)

3.2.3 Pelatihan Kerja (X2)

Menurut (Veithzal, 2019) pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan.

Table 3.3
Indikator Pelatihan Kerja

No	Indikator
1	Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas
2	Para pelatih harus memiliki kualifikasi
3	Materi latihan harus sesuai tujuan
4	Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan
5	Peserta pelatihan

Sumber : (Amalia dan Nurdiana, 2022)

3.2.4 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan persepsi terkait dengan seseorang lebih puas terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan, dengan pekerjaan itu sendiri, dan dengan rekan kerja serta atasan mereka dibandingkan dengan gaji dan peluang karir.

Tabel 3.4
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1.	Rekan kerja
2.	Pekerjaan
3	Gaji
4.	Atasan
5	Lingkungan kerja

Sumber : (Harahap & Tirtayasa., 2020)

3.3 Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Adapun tempat penelitian dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara di Jl. Iskandar Muda, Kec. Medan Petisah.

Tabel 3.5
Rencana Waktu Penelitian

No	Keterangann	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Pengumpulan Data																				
7	Pengolahan Data																				
8	Penulisan Skripsi																				
9	Bimbingan Skripsi																				
10	Sidang Meja Hijau																				

Sumber : (data diolah peneliti, 2025)

3.4 Pengambilan Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Adapun populasi didalam sebuah penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Adapun menurut pendapat Sugiyono (2017) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulan. Adapun target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sumber Daya Manusia pada pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 50 Orang.

Tabel 3.6
Data Pegawai DP3AKB PROVSU

No	Unit Kerja	Jumlah
1.	Skretariat	9
2.	PHA dan Kualitas Keluarga	8
3.	Perlindungan perempuan dan perlindungan khusus anak	8
4.	PUG dan pemberdayaan perempuan	8
5.	Pengendalian penduduk	9
6.	Keluarga berencana dan keluarga sejahtera	8
	Total	**50**

Sumber: disppakb.sumutprov.go.id

3.4.2 Sampel

Menurut pendapat (Juliadi et al., 2015) adapun definisi sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel adalah wakil-wakil dari populasi.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berenca Provinsi Sumatera Utara. Maka sampel yang saya gunakan dalam penelitian ini ialah teknik sampel jenuh atau disebut dengan *total sampling* yaitu seluruh populasi dijdikan penelitian (Suryani & Wulandari, 2014).

3.5 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis data

1. Data Sekunder

Menurut pendapat (Sekaran & Bougie, 2009), data sekunder meliputi informasi yang telah dikumpulkan oleh peneliti, informasi yang telah dipublikasikan dijurnal statistic dan publikasi lainya, dan informasi yang dapat diakses dari sumber yang dipublikasikan baik di dalam maupun di luar organisasi. Semua sumber didapatkan dari jurnal penelitian sebelumnya menurut para ahli

dann sumber lainnya yang berkaitan kompensasi(X1), pelatihan(X2), Kinerja karyawan(Y) dan Kepuasan kerja (Z).

2. Data Primer

Menurut pendapat (Sekaran & Bougie, 2009), data primer mengacu pada informasi yang harus diperoleh pemilik aslinya dan digunakan dalam analisis dan solusi dari subjek yang diteliti. Data kelembagaan yang disediakan oleh divisi sumber daya manusia dijadikan sebagai sumber informasi utama untuk penelitian ini. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner dibagikan peneliti untuk memperoleh data terkait kompensasi, pelatihan, kinerja karyawa, dan kepuasan kerja.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang nantinya diberikan pada responden. Adapun menurut pendapat (Sekaran & Bougie, 2009) *"Questionnaire is a preformulated written set of questions to which respondents record their answers, usually within rather closely defined alternatives"*, bahwa kuesioner merupakan daftar pernyataan yang tertlis sebelumnya dirumuskan kemudia responden menanggapi sesuai yang terjadi.

Kuesioner dengan menggunakan skala Likert akan meminta responden untuk menjawab pertanyaan penelitian. Menurut Sekaran & Bougie, 2009 Skala Likert dikembangkan untuk mengukur dampak subjek dalam menentukan apakah dia setuju atau tidak setuju dengan pernyataan 5 (lima) pilihan seperti yang terlihat pada table berikut ini:

Tabel 3.7
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju (SS)	5
- Setuju (S)	4
- Kurang Setuju (KS)	3
- Tidak Setuju (TS)	2
- Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Harnita et al., 2019)

3.5.3 Wawancara

Wawancara yaitu mengajukan beberapa pernyataan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Alasan menggunakan PLS-SEM pada penelitian ini adalah jumlah sampel pada penelitian ini jumlah sampel yang tergolong yaitu 50 responden (Pertiwi & Sharif, 2019). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat.

Menurut pendapat (Monecke & Leisch dalam Alfa, dkk 2017) SEM dengan PLS terdiri dari tiga komponen yaitu:

3.6.1 Analysis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Analisis jalur merupakan peluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur juga merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori tersebut (Ghozali, 2016).

3.6.2 Parsial Least Square (PLS)

Adapun Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif yang mengadopsi *Parsial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan atas banyak asumsi (Abdullah, 2015). Keunggulan dari metode PLS ini adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS ini tidak hanya saja digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis dan statistik inferensial. Statistik inferensial, *(statistic induktif, atau statistic probalitas),* merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, (Sugiyono, 2013). Kemudian diukur dengan menggunakan *Software SmartPLS (Patial Least Square)*. Mulai dari pengujian hipotesis.

3.6.3 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model sering disebut juga *(outer relation atau model measurement model)* yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya.

Model pengukuran *(outer model)* digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah,2009). Sedangkan uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsitensi responden dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner penelitian.

Adapun penjelasan lebih lanjut model pengukuran *(outer model)* dengan menggunakan *uji Corvergent Validity, Discriminant Validity* yaitu sebagai berikut:

a. *Corvergent Validity*

Corvergent Validity dari *measurement model* dapat dilihat dari kolerasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai loading > 0,5 (Abdullah, 2015). Adapun rumus AVE *(average varians extracted)* dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\Sigma_{i=1}^{n} \lambda_i}{n}$$

Keterangan :

AVE adalah renta presentase skor varian yang diektrasi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading *standardlize* indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

λ Melambangkan *Standardlize* loading factor dan I adalah jumlah indikator.

Penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0,5-0,6 masih dianggap cukup (Chin,1998 dalam Ghozali dan Latan 2015). Selanjutnya Ghozali dan Latan (2015) mengungkapkan validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkolerasi tinggi.

b. *Descriminant validity*

Corvergent Validity terjadi jika kedua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkoleransi menghasil skor yang memang tidak berkolerasi Hartono,(2008:64) dalam Jogiyanto (2011). *Corvergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Adapun metode *discriminant validity* Menurut pendapat Ghozali dan Latan (2015), adalah dengan menguji validitas *descriminant* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus >0,7. Cara lain yang dapat digunakan yaitu dengan membaningkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan kolerasi antara konstruk lainya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Fornel dan Larcker 1981 dalam Ghozali dan Latan, 2015).

c. *Composite Reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur konstruk yang dapat dilihat pada tampilan koefisien variabel laten (*view latent variabel coefficient).* Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency dan cronbach' s alpha*. Dengan pengukuran tersebut, jika nilai dicapai adalah > 0,7 maka dianggap bahwa konstruk tersebut memiliki reabilitas yang tinggi.

d. *cronbach' s alpha*

Merupakan uji reliabilitas gabungan dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7

3.6.4 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural mengunakan tiga pengujian antara lain sebagai berikut: (1) R-square, (2) F-square

3.6.4.1 R-square

Dalam menilai struktural dimulai dengan melihat nilai R-square untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengahruh yang subtntif. Nilai *R-square* 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Hair et al., dalam Ghozali dan Latan, 2015). Hasil dari PLS *R-square* mempresentasikan jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali dan Latan,2015). Semakin tinggi nilai R2 berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

3.6.4.2 F-square

Menurut pendapat Ghozali nilai f square model digunakan untuk mengetahui besarnya effect size variabel laten endogen terhadap variabel eksogen. Apabila nila f square sama dengan 0,35, maka dapat disimpulkan bahwa predictor variabel laten memilki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan jika memiliki nilai sama 0,02 maka miliki pengaruh kecil (Winarso et al., 2019).

3.6.5 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dapat dilihat melalui nilai statistic dan nilai probalitas. Adapaun menurut Abdillah Jogiyanto pengujian hipotesis dalam penelitian yang menggunakan evaluasi model structural dan iner model, dimana

model structural ini diukur menggunakan nilai statistic alpha sebesar 5% dan nilai statistic dimana dalam menguji signifikasi hipotesis harus >1,96% untuk Ho ditolak atau Ha diterima. Jika hipotesis menggunakan probalitas dengan nilai p< 0,05 maka Ha diterima (Setiyawan, 2020)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitiana penulis mengolah data kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel kompensasi (X1), 10 pertanyaan untuk variabel pelatihan kerja (X2), 10 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y), 10 pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Z). angket yang disebarkan ini diberikan kepada 50 orang karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara. Adapun hasil analisa deskripsi dapat dilihat dibawah ini :

4.1.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	F	%
1	< 25 Tahun	-	-
2	25- 40 Tahun	17	17, 55%
3	>40 Tahun	33	33,45%
	Total	50	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa mayoritas responden berdasarkan usia terdiri dari lebih dari 40 tahun sebanyak 33 (33,45%) orang , kemudian diikuti oleh karyawan yang berusia 25-40 tahun sebanyak 17 (17,55%) orang.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki-laki	20	40%
2	Perempuan	30	60%
	Total	50	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2025

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa mayoritas responden terdiri dari laki-laki sebanyak 20 (40%), dan perempuan sebanyak 30 (60%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara mayoritasnya adalah perempuan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	**Pendidikan**	**F**	**%**
1	SLTA	0	0
2	D-III	5	5,5
3	S1	30	30, 50%
4	S2	15	15,45 %
	Total	50	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat mayoritas responden bisa terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan sarjana (S2) sebanyak 15 (15,45%) orang, kemudian pendidikan sarjana (S1) sebanyak 30 (30,50%) orang, dan yang terakhir adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 5 (5,5%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah mayoritas di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara yang berlatar belakang S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 5 Tahun	10	10, 20%
2	5-10 Tahun	10	10,40%
3	>10 Tahun	30	30,40%
	Total	50	100%

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa responden terbanyak terdiri dari pegawai yang bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 30 (30,40) orang, kemudian diikuti oleh karyawan yang sudah bekerja selama 5- tahun sebanyak 10 (10,40%) orang , kemudian diikuti oleh karyawan yan sudah bekerja selama kurang lebih 5 tahun sebanyak 10 (10,40%) orang.

5. Presentase Jawaban Responden

Tabel 4.5
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data Diolah (2025)

Ketentuan diatas berlaku, baik dalam menghitung variabel Kompensasi (X1), Pelatihan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z). Dibawah ini akan dilampirkan presentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebrkan kepada responden.

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja karyawan yang dirangkum dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	45,5	31	54,2	1	1	0	0	0	0	50	100
2	16	38,5	31	58,5	3	3	0	0	0	0	50	100
3	16	35,5	32	64,5	2	2	0	0	0	0	50	100
4	16	30,5	21	69,5	3	3	0	0	0	0	50	100
5	7	42,5	24	57,5	8	8	1	0	0	0	50	100
6	20	33,5	28	67,5	2	2	0	0	0	0	50	100
7	17	48,5	32	52,5	1	1	0	0	0	0	50	100
8	15	34,5	27	65,5	8	8	0	0	0	0	50	100
9	14	25,5	30	74,5	6	6	0	0	0	0	50	100
10	19	33,5	29	66,5	2	2	0	0	0	0	50	100

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel kinerja karyawan yang diisi oleh karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Sumatera Utara dengan jumlah responden sebanyak 50 orang dengan 5 butir pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab dengan pernyataan yang diberikan oleh penulis.

1. Jawaban responden tentang karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaanya yang diberikan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara dalam rangka pencapaian kinerja karyawan menjawab setuju sebanyak 31 orang (54,2%).
2. Jawaban responden tentang kualitas kerja bapak/ ibu sudah memnuhi standar yang telah ditetapkan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak

Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara menjawab setuju sebanyak 31 orang (58,5%).

3. Jawaban responden tentang kinerja karyawan sudah sesuai dengan kuantitas dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik yang dikerjakan oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara untuk menjawab setuju sebanyak 32 orang (64,5%).
4. Jawaban responden tentang pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaanya dengan teliti dan rapi yang di kerjakan oleh karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (69,5%).
5. Jawaban responden tentang pegawai t Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara tidak pernah terlamabat masuk kerja yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (57,5%).
6. Jawaban responden tentang karaywan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan yang menjwab setuju sebanyak 28 orang (67,5%).
7. Jawaban responden setujuhkah bapak/ibu karyawan meyeles Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara aikan tugas secara bersama dan sesuai dengan keahlian masing-masing yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (52,5%).

8. Jawaban responden tentang setiap anggota Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (65,5%).
9. Jawaban responden tentang karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (74,5%).
10. Jawaban responden tentang karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara dapat memahami setiap pekerjaan anda sendiri yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (66,5%).

4.1.3.2 Variabel Kompensasi (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kompensasi yang dirangkum dalam tabel 4.7 yaitu senagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Kuesioner Kompensasi (X1)

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	33,1	25	65,1	1	1,8	0	0	0	0	50	100
2	22	43,6	27	55,1	1	1,3	0	0	0	0	50	100
3	22	46,1	24	49,1	4	4,8	0	0	0	0	50	100
4	25	49,1	21	46,1	4	4,2	0	0	0	0	50	100
5	21	48,1	24	46,2	4	4,6	1	1,1	0	0	50	100
6	18	40,4	26	53,1	4	4,4	2	2,1	0	0	50	100
7	26	55,1	22	42,1	2	2,8	0	0	0	0	50	100
8	22	48,1	26	49,2	2	2,7	0	0	0	0	50	100
9	24	61,1	17	33,1	6	6	2	2	0	0	50	100
10	26	55,1	23	44,1	1	1	0	0	0	0	50	100

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel kompensasi yang diisi oleh karyawan Dinas Pemberdayaan Perempaun Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Sumatera Utara dengan jumlah responden sebanyak 50 orang dengan 5 butir pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab dengan pernyataan yang diberikan oleh penulis.

1. Jawaban responden tentang sistem gaji yang diberikan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara sesuai dan adil dalam rangka pencapaian kinerja karyawan menjawab setuju sebanyak 25 orang (65,1%).
2. Jawaban responden tentang sistem gaji yang diberikan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan ukuran dan latar belakang yang menjawab setuju sebayak 27 orang (55,1%).
3. Jawaban responden tentang gaji yang diberikan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara sudah seuai rancangan insentif yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (49,1%).
4. Jawaban responden tentang kompensasi yang di berikan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara mempengaruhi kinjerja karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (49,1%).
5. Jawaban responden tentang bonus yang diberikan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera

Utara salama ini dapat meningkatkan semangat dalam bekerja yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (46,2%).

6. Jawaban responden Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Uatara tentang bonus yang diterima telah sesuai dengan yang diharapkan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (53,1%).
7. Jawaban responden tentang tunjangan yang diberikan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara bergantung kepada tingkat gaji yang diberikan yang menjawab sangat setuju 26 orang (55,1).
8. Jawaban responden tentang tunjngan yang diberikan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara membantu memenuhi kebutuhaan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (49,2%).
9. Jawaban responden tentang fasilitas Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara seperti (seragam kerja, tempat parkir , tempat ibadah, dan peralatan kerja) lengkap dan memadai yag menjawab setuju sebanyak 24 orang (61,1%).
10. Jawaban responden tentang Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara menyediakan failitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan yang

    menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (51,1%).

4.1.3.3 Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Berikut ini adalah deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pelatihan kerja yang dirangkum dalam tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Skor Kuesioner Pelatihan Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	34,5	24	65,5	8	8	0	0	0	0	50	100
2	19	45,5	27	55,5	4	4	0	0	0	0	50	100
3	18	37,5	29	62,5	3	3	0	0	0	0	50	100
4	17	33,3	29	66,7	4	4	0	0	0	0	50	100
5	14	35,2	33	64,8	3	3	0	0	0	0	50	100
6	13	45,7	33	54,3	4	4	0	0	0	0	50	100
7	15	42,7	26	57,3	8	8	1	2	0	0	50	100
8	13	25,4	29	74,6	7	7	0	0	0	0	50	100
9	12	33,3	36	66,7	2	2	2	2	0	0	50	100
10	19	36,7	30	63,3	1	1	0	0	0	0	50	100

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel pelatihan kerja yang diisi oleh karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Sumatera Utara dengan jumlah responden sebanyak 50 orang dengan 5 butir pernyataan yang diberikan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab dengan pernyataan yang diberikan oleh penulis.

1. Jawaban responden tentang materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerja karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (65,5%).
2. Jawaban responden tentang kesusaian materi pelatihan dengan pekerjaan kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara njawab setuju sebanyak 27 orang (55,5%).

3. Jawaban responden tentang dengan pelatihan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara dipandu oleh instruktur yang sesuai menjawab setuju sebanyak 29 orang (62,5%).
4. Jawaban responden tentang tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyambpain materi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (66,7%).
5. Jawaban responden tentang menguasai materi pelatiha yang diberikan oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara sebanyak 33 orang (64,8%).
6. Jawaban responden tentang karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara dengan pelatihan dan dukungan selama ini menggunakan fasilitas yang baik menjawab seuju sebanyak 33 orang (54,3%).
7. Jawaban responden tentang metode pelatihan yang diberikan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara menarik menjawab setuju sebanyak 26 orang (57,3%).
8. Jawaban responden tentang pelatihan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara yang diberikan menarik bapak/ibu untuk mengikuti pelatihan menjawab setuju sebanyak 29 orang (74,6%).
9. Jawaban responden tentang karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara

menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat menjawab setuju 36 orang (66,7%).

10. Jawaban responden tentang karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara berpartisipsi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan menjawab setuju sebanyak 30 orang (63,3%).

4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berikut ini adalah deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Skor Kuesioner Kepuasan Kerja (Z)

Alternatif Jawaban												
Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	34,5	30	65,5	1	1	0	0	0	0	50	100
2	15	33,6	31	66,4	3	3	1	0	0	0	50	100
3	20	45,7	29	54,3	1	1	0	0	0	0	50	100
4	20	33,3	29	66,7	1	1	0	0	0	0	50	100
5	13	35,9	31	66,1	6	6	0	0	0	0	50	100
6	21	42,5	28	57,5	1	1	0	0	0	0	50	100
7	18	37,2	30	62,8	2	2	0	0	0	0	50	100
8	13	33,7	32	66,3	5	5	0	0	0	0	50	100
9	18	45,9	29	54,1	3	3	0	0	0	0	50	100
10	20	42,2	28	57,8	2	2	0	0	0	0	50	100

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel kepuasan kerja yang diisi oleh karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Sumatera Utara dengan jumlah 50 orang dengan 5 butir pernyataan yang diberikan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab dengan pernyataan yang diberikan oleh penulis.

1. Jawaban responden tentangkaryawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara

memiliki rekan kerja yang ramah dan saling membantu menjawab setuju sebanyak 30 orang (65,5%).

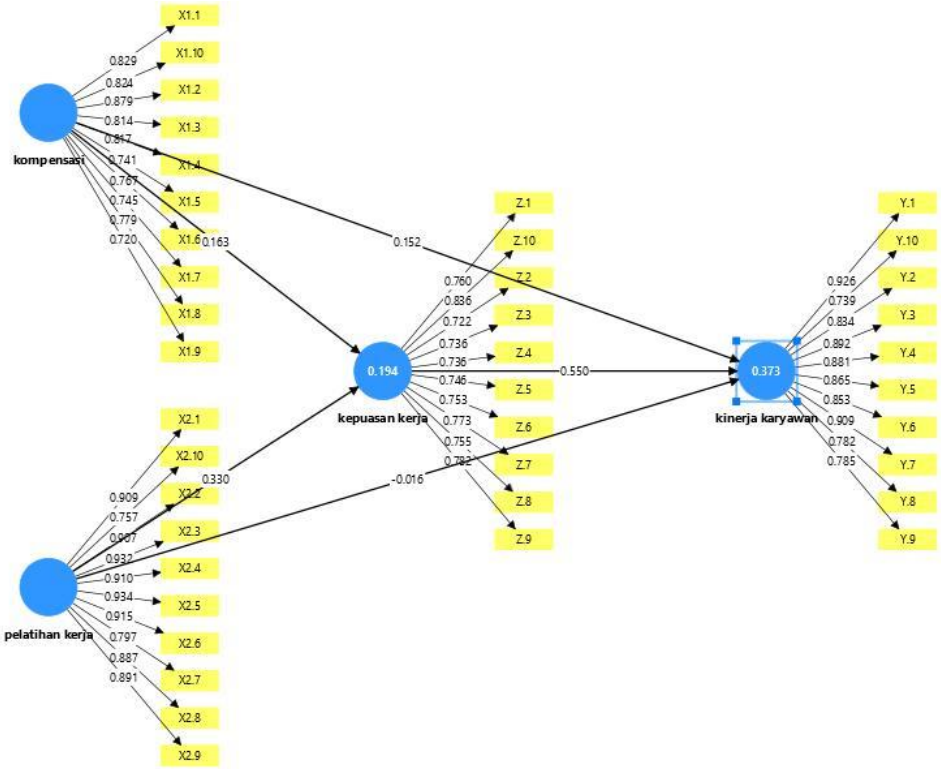
2. Jawaban responden tentang karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara merakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antar karyawan menjawab setuju sebanyak 31 orang (66,4%).
3. Jawaban responden tentang karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara antusias ketika mendapatkan tugas yang dapat mengupgrade kemampuan atau skil karyawan menjawab setuju sebanyak 29 orang (54,3%).
4. Jawaban responden tentang karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara pekerjan sesuai dengan bidang keahlian menjawab setuju sebanyak 29 orang (66,7%).
5. Jawaban responden tentang karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara memproleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan menjawab setuju sebanyak 31 orang (66,1%).
6. Jawaban responden tentang karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara tunjangan dan bonus sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan menjawab setuju sebanyak 28 orang (57,5%).
7. Jawaban responden tentang karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara

pencapaian target kerja tinggi baik di dalam maupun di luar kantor menjawab setuju sebanyak 32 orang (62,8%).

8. Jawaban responden tentang Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara seang dengan cara pimpinan memberikan arahan menjawab setuju sebanyak 32 orang (66,3%).
9. Jawaban responden tentang Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja yang tenang dan bebas dari suara berisik menjawab setuju sebanyak 29 orang (54,1%).
10. Jawaban responden tengang Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara merasa filitas kerja yang diberikan dengan standar menjawab setuju sebanyak 28 orang (57,8%).

4.1.2 Analisis Jalur

Berdasarkan dari data yang dihasilkan dari penelitian diatas, data kualitatif dari sebuah kuesioner diubah menjadi data kuantitatif. Data kuantitatif tersebut adalah data mentahan dari masin-masing variabel dalam penelitian ini. Dibagian ini, data yang telah dijelaskan sebelumnya dianalisis.



Gambar 4.1 Hasil Model Struktural PLS

4.1.2.1 Analisis Model Pengukuran *(Outer Model)*

Outer Model adalah pengujian yang menunjukan bagaimana masing-masing indikator berhubungan variabel laten. Model eksternal digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Suatu instrumen penelitian diuji validitasnya untuk mengetahui apakah dapat mengukur apa yang hendak diukur. Reabilitas kemudian digunakan untuk mengukur konsitensi respnden diseluruh item pernyataan dalam kuesioner (Abdillah & Jagiyanto, 2015). Analisis model pengukuran mengunakan dua pengujian, yaitu: realibilitas dan validitas konstruk *(construct realibility and validity)* dan validitas *diskriminan (discriminant validity)*.

1. Construct Reabilitas and Validity

Construct reability and validity adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur reabilitas suatu konstruk. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu instrumen penelitian dalam mengukur apa yang diukur (Abdillah & Jagiyanto, 2015 hal. 32). Indikator dapat dikatakan valid jika memiliki nilai outer loading> 0,6 sehingga pengukuran memenuhi kriteria validitas.

Tabel 4.10
Hasil *Outer Loading*

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1)	Pelatihan Kerja (X2)
X1.1			0,829	
X1.10			0,824	
X1.2			0,879	
X1.3			0,814	
X1.4			0,817	
X1.5			0,741	
X1.6			0,766	
X1.7			0,745	
X1.8			0,780	
X1.9			0,720	
X2.1				0,909
X2.10				0,758
X2.2				0,907
X2.3				0,932
X2.4				0,910
X2.5				0,934
X2.6				0,915
X2.7				0,797
X2.8				0,887
X2.9				0,891
Y.1		0,937		
Y.10		0,734		
Y.2		0,838		
Y.3		0,895		
Y.4		0,882		
Y.5		0,864		
Y.6		0,849		
Y.7		0,906		

Y.8		0,786		
Y.9		0,788		
Z.1	0,761			
Z.10	0,837			
Z.2	0,719			
Z.3	0,738			
Z.4	0,738			
Z.6	0,743			
Z.7	0,775			
Z.8	0,753			
Z.9	0,781			

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian validitas dari *outer loading* pada tabel diatas maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Kompensasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja yang diberikan kepada 50 orang karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara sudah memenuhi standar validitas yang semua nilainya > 0,6. untuk setiap pertanyaanya.

Uji realibiitas konstruk dapat dinilai dari nilai Cronbach' Alpha dan nilai Composite Realibility. Suatu item dikatakan dapat diandalkan jika nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reability > 0,6 berikut ini adalah hasil pengujian dari Cronbach's Alpha:

Tabel 4.11
Hasil *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (Z)	0,919
Kinerja Karyawan (Y)	0,957
Kompensasi (X1)	0,935
Pelatihan Kerja (X2)	0,969

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas, hasil menunjukan bahwa konstruk reabilitas *Cronbach's Alpha* sudah memenuhi kriteria yang nilainya > 0,6. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa kanstruk memiliki nilai reabilitas yang baik.

Kemudian variabel kepuasan kerja, kinerja karyawan, kompensasi, pelatihan kerja telah memenuhi pernyataan pengujian reabilitas.

Tabel 4.12
Hasil Composite Reability

	Composite Reability
Kepuasan Kerja (Z)	0,928
Kinerja Karyawan (Y)	0,967
Kompensasi (X1)	0,949
Pelatihan Kerja (X2)	0,974

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS,2025

Berdasarkan hasil tabel diatas, menujukan bahwa konstruk reabilitas Composite Reability sudah memenuhi kriteria yang nilainya > 0,6 oleh kerena itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai reabilitas yang baik. Kemudian variabel kepuasan kerja, kinerja karyawan, kompensasi, pelatihan kerja telah memenuhi pernyataan pengujian pengujian reabilitas.

1. Discriminant Validity

Validitas diskriminan adalah suatu uji untuk mengukur perbedaan dari dua variabel yang mimiliki kemiripan dengan konseptual. Vasilitas diskriminan dinilai berdasarkan nila AVE (Average Variance Extracted) dengan

Tabel 4.13
Hasil *Average Variance Extraced* (AVE)

	Average Variance (AVE)
Kepuasan Kerja (Z)	0,578
Kinerja Karyawan (Y)	0,720
Kompensasi (X1)	0,629
Pelatihan Kerja (X2)	0,784

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas nilai Average Variance Etraced (AVE) sudah memenuhi kriteria yang nilainya lebih besar dari 0,5, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian telah memenuhi kriteria pengujian

validitas diskriminan dan variabel kepuasan kerja, kinerja karyawan, kompensasi, pelatihan kerja telah memenuhi pernyataan pengujian validitas diskriminan.

4.1.2.2 Analisis Model Struktural (Iner Model)

Dalam analisis model pengukuran, analisis menggunakan 3 pengujian yaitu *R-Square; F-Square;* dan *Hypothesis Test*. Berikut ini adalah hasil pengujiannya:

1. Hasil *R- Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah:

- Nilai = 0,75 maka tergolong subtansi (kuat)
- Nilai = 0,50 maka tergolong moderate (sedang)
- Nilai = 0,25 maka tergolong lemah (rendah)

Tabel 4.14
Hasil R- Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan kerja (Z)	0,416	0,377
Kinerja karyawan (Y)	0,130	0,093

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS, 2025

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil menunjukan bahwa nilai R-Square dari hasil model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,093 dan 0,377. Hal ini memiliki arti kemampuan variabel X yaitu Kompensasi dan Pelatihan Kerja dalam menjelaskan variabel Z yaitu Kepuasan Kerja adalah sebesar 9,3% dengan demikian model tergolong subtansial (kuat) dan kemampuan variabel X yaitu Kompensasi dan Pelatihan Kerja dalam menjelaskan variabel Y yaitu kinerja karyawan adalah sesbesar 37 % dengan demikian model tergolong subtansial (kuat).

2. Hasil uji *F- Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai pengaruh relatif suatu variabel yang yang mempengaruhi (eksogen) terhadap suatu variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran F- Square disebut juga efek perubahan. Perubahan nilai ketika suatu variabel eksogen tertentu dikeluarkan dari model dapat digunakan untuk menilai apakah variabel yang dihilangkan tersebut mempunyai dampak signifikan terhadap konstruk endogen.

Kriteria *F-Square* adalah sebagai beriut:

1. Nilai 0,02 = efek tersebut dikatakan rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Nilai 015 = efek tersebut dikatakan sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Nilai 0,35 = efeke tersebut dikatakan kuat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.15
Hasil Uji *F-Square*

	Kepuasan kerja	**Kinerja karyawan**	**Kompensasi**	**Pelatihan Kerja**
Kepuasan kerja (Z)				
Kinerja karyawan (Y)	0,382			
Kompensasi (X1)	0,002	0,048		
Pelatihan kerja (X2)	0,070	0,022		

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, hasil menunjukan bahwa nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,048 , maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

2. Variabel Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan kerja (Z) memiliki nilai 0,002, maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Variabel Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memilki nilai 0,070, maka efek tersebut rendah dari variabel enksogen terhadap varaibel endogen .
4. Variabel Pelatihan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memilki nilai 0,002, maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
5. Variabel Kinerja Karyawan (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memilki nilai 0,382, maka efek tersebut kuat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

4.1.2.3 Pengujian Hipotesis

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui kofesiensi jalur model struktural. Tujuanya adalah meguji signifikan seluruh hubungan atau menguji hipotesis. Pengujian hipotesis meliputi tiga jenis analisis yaitu: pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total.

1. Pengaruh Langsung *(Direct Effect)*

Tujuan dari analisis pengaruh langsung adalah untuk menguji hipotesis adanya pengaruh langsung suatu variabel secara endogen mempengaruhi variabel yang dipengaruhi (juliandi ,2018). Kriteria pengujian hipotesis pengaruh lanssung *Direct Effect* adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai koefisien jalur adalah positf, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah. Jika nilai suatu variabel meningkat maka nilai variabel lainnya juga akan meningkat.
2) Jika nilai koefisien adalah negatif, maka mempengaruhi suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat, maka nilai variabelnya menurun.

Jika nilai probalitas P-Value < 0,05, maka signifikan, namun jika nilai P-Value > 0,05 maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.16
Hasil Koefesien Jalur (Hipotesis)

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Stadar Deviation (STDEV)	T Statistic(|OSTDEV|)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) ➔Kinerja Karyawan (Y)	0,550	0,5568	0,107	5,124	0,000
Kompensasi (X1) ➔ Kepuasan Kerja(Z)	0,163	0,210	0,154	1,056	0,291
Kompensasi (X1) ➔ Kinerja Karyawan (Y)	0,152	0,151	0,203	0,753	0,452
Pelatihan Kerja (X2)➔ Kepuasan Kerja (Z)	0,330	0,323	0,169	1,954	0,051
Pelatihan Kerja (X2) ➔ Kinerja Karyawan (Y)	-0,016	-0,013	0,160	0,103	0,918

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, koefisien jalur memperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhada Kinerja karyawan (Y) mempeunyai koefisien jalur sebesar 0,152 (positif). Hasil ini menunjukan bahwa jika nilai

Kopempensasi semakin tinggi maka tinggi juga kinerja karyawan. Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar 0,452 < 0,05 maka artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar -0,016 (negatif). Hal ini menunjukan bahwa jika nilai pelatihan kerja tinggi maka tinggi juga kinerja karyawan, pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar 0,918 < 0,05 maka artinya Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karywan (Y) mempunyai koefisien jalur sesbesar 0,550 (Positif). Hal ini menunjukan bahwa jika nilai kepuasan kerja tinggi maka tinggi juga kinerja karyawan, pengaruh tersebut meiliki niali P-Values sebesar 0,000 < 0,05 maka artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,163 (positif). Hal ini menujukan bahwa jika nlai Kompensasi tinggi maka tinggi juga Kepuasan Kerja, pengaruh tersebut memiliki nilia P-Values sebesar 0,291 < 0,5 maka artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) mempunyai koefisien sebesar 0,330 (positif), hal ini menunjukan bahwa jiika nilai Pelatihan Kerja tinggi maka tinggi juga Kepuasan Kerja, pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar 0,051 < 0,05 maka artinya Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Tidak Langsung *(Indirect Effect)*

Tujuan analisis dari pengaruh tidak langsung ini adalah untuk menguji hipotesis adanya pengaruh tidak langsung suatu variabel terhadap variiabel dipengaruhi. Hal ini juga dimediasi oleh variabel intervening (Juliandi, 2018). Kriteria penentuan dampak pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

1) Jika nila P- Values < 0,05 maka signifikan, artinya variabel intervening (Kepuasan Kerja) memberi pengaruh pada variabel eksogen (X1/Kopensasi) terhadap variabel endogen (Y/ Kinerja Karyawan). Istilah lainya pengaruhnya adalah tidak langsung.
2) Jika nilai P-Values > 0,05 maka signifikan, artinya variabel intervening (Kepuasan Kerja) memberi pengruh pada variabel eksogen (X2/ Pelatihan Kerja) terhadap variabel endogen (Y/ Kinerja Karyawan). Istilah lainya pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.17
Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Stadar Deviation (STDEV)	T Statistic(|OSTDEV|)	P Values
Kompensasi(X1)➔ Kinerja Karyawan(Y) ➔ Kepuasan Kerja (Z)	0,090	0,122	0,097	0,921	0,357
Pelatihan Kerja (X2) ➔ Kinerja Karyawan (Y) ➔ Kepuasan Kerja (Z)	0,181	0,178	0,094	1,920	0,055

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS,2025

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesr 0,921 dan P- Values sebesar 0,357 > 0,05 dengan demikian dapat disipulkan bahwa kepuasan kerja

sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan,

2. Pengaruh Peltihan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 1,920 P-Values sebesar 0,055 > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Total *(Total Effect)*

Pengaruh total adalah total dari pengaruh langsung dan tidak langsung (Juliandi,2018).

Tabel 4.18
Hasil Pengaruh Total

Hipotesis	T Statistic(|OSTDEV|)	P Values
Kinerja Karyawan (Y) ➔ Kepuasan Kerja (Z)	4,556	0,000
Kompensasi (X1) ➔ Kepuasan Kerja (Z)	1,040	0,298
Kompensasi (X`1) ➔ Kinerja Karyawan (Y)	1,278	0,201
Pelatihan Kerja (X2) ➔ Kepuasan Kerja (Z)	1,929	0,054
Pelatihan Kerja (X2) ➔ Kinerja Kryawan (Y)	0,922	0,357

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil menunjukan bahwa pengujian pengruh total *(total effect)* adalah sebagai berikut:

1. *Total effect* pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memperoleh hasil sebesar 1,278 dengan nilai P-Values 0,298 > 0,05 (tidak berpengaruh signifikan).

2. *Total effect* Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karywan memperoleh hasil sebesar 0,922 dengan nillai P-Values sebesar 0,357 > 0,05 (tidak berepengaruh signifikan)
3. *Total effect* Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh hasil sebesar 4,556 dengan nillai P-Values sebesar 0,000 < 0,05 (berpengaruh signifikan)
4. *Total effect* Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja memperoleh hasil sebesar 1,040 dengan nilai P-Values 0,298 > 0,05 (tidak berpengaruh signifikan)
5. *Total effect* Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memperoleh hasil sebesar 1,929 dengan niali P-Values sebesar 0,054 > 0,05 (tidak berpengaruh signifikan).

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukan bahwa semakin tingi Kompensasi, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Astuti & Suhendra ; 2019), (Siswadi & Farisi, 2022), (Jufrizen,2018), (Handayani & Daulay, 2021) yang menyimpukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menujukan bahwa semakin tinggi Pelatihan Kerja, maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan .

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung ,2018), (Prayogi & Nursidin,2018), (Lesmana et al., 2022), (Astuti et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukan bahwa semakin tingg Kepuasan kerja, maka akan semkin tinggi juga Kinerja Karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bahagia 7 Putri., 2021), (Harahap & Tirtayasa.,2020), (Adhan et al., 2017), (Nurhasanah et al.,2022), (Siagian & Khair., 2018), (Syahputra & Jufrizen., 2019), yang menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukan bahwa ttidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi Kompensasi, maka akan semakin tinggi juga Kepuasan Kerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Purnama & Kempa, 2016), (Astutik, 2016), (Tindow et al., 2014),

(Jufrizen,2018), (Armansyah et al., 2018), yang menyimpulkan bahwa Kompensasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh anatara Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi Pelatihan Kerja, maka akan semakin tinggi juga Kepuasan Kerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Armansyah et al., 2018), (Lesmana et al., 2022), (Astuti et al., 2021), (Purnama & Kempa, 2016), yang menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis ditolak dan tidak dapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada DP3AKB Provsu.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sesbelumnya yang telah dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa.,2020), (Adhan et al., 2017), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai pemediasi.

7. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Seb'agai Variabel intervening

Hasil menujukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel intervening . hal tersebut menujukan bahwa hipotesis ditolak dan tidak dapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel intervening pada DP3AKB Provsu .

Hal tersebut sejalan dengan dengan penelitian yang telah dilakukan Elizar & Tanjung ,2018), (Prayogi & Nursidin,2018), (Lesmana et al., 2022),yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhdap Kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara dengan hasil sebesar 1,278 dengan nilai P-Values 0,201 > 0,05 (tidak berpengaruh signifikan).
2. Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara dengan hasil sebesar 0,922 dengan nilai P-Values 0,357 > 0,05 (tidak berpengaruh signifikan).
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara dengan hasil sebesar 4, 556 dengan nilai P- Values 0, 000 < 0,05 (berpengaruh signifikan).
4. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara dengan hasil sebesar 1, 040 dengan nilai P- Values 0, 298 > 0,05 (tidak berpengaruh signifikan).
5. Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana

Provinsi Sumatera Utara dengan hasil diperoleh sebesar 1,929 dengan nilai P-Values 0,054 > 0,05 (tidak berpengaruh signifikan).

6. Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara dengan hasil diperoleh sebesar 0,921 dengan nilai P-Values 0, 357 > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
7. Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Pelindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara dengan hasil diperoleh sebesar 1,920 dengan nilai P-Values 0, 055 > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadapa kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diperoleh, maka terdapat saran yang ingin penulis berikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Agar perusahaan lebih meningkatkan lagi pemberian kompensasi kepada karyawan yang loyal dalam bekerja sehingga akan memberikan motivasi bagi karyawan tersebut dan secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.
2. Pemberian pelatihan kerja kepada karyawan dalam rangka untuk meningkkatkan kinerja karyawan tersebut, alangkah baiknya Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana

Provinsi Sumatera Utara juga dapat memberikan kompensasi kepada karyawan yang berminat untuk meningkatkan softskill atau kompetensinya melalui pelatihan kerja yang ditawarkan sehingga ada dua keuntungan yang diperoleh karyawan pertama manfaat kompensasi mengikuti pelatihan dan manfaat dari mengikuti kegiatan tersebut.

3. Agar perusahaan lebih memperhatikan upah lembur karyawan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga terpenuhinya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan sesuai prosedur, akan tetapi masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Peneliti hanya menggunakan sampel berjumlah 50 orang saja pada karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
2. Peneliti hanya menggunakan aplikasi olah data SmartPLS saja, padahal masih banyak aplikasi olah data lain yang bisa digunakan.
3. Penelitian hanya menggunakan kuesioner dimana penelitian menggunakan kuesioner memiliki kekurangan seperti kekhawatiran responden menjawab pertanyaan tidak sesuai dengan kondisi asli yang terjadi pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Adhan, M., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). *Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan The Mediating Role of Organizational Commitment on the Effect of Job Satisfaction on the Performance of Permanent Lecturers of*. *11*(28), 1–15. https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654

Amalia, D., Nurdiana, E., & Nasrudin Wibowo, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, *5*, 118–126. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei

Basriani, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bunda, P. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau*. *4*(1).

Edison. (2023). *Pengaruh Pelatihan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai : SLR*. *5*(2), 156–171.

EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, *1*(2), 84–94. https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103

Gilman, Saputra, Lubis, Azahara, Yulanda, & Riofita. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *35*(2).

Jufrizen. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Grand Keisha Hotel di Yogyakarta. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, *7*(2). https://doi.org/10.29408/jpek.v7i2.22523

Katidjan, Purwanto S. Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *VII*(3).

Mutia, *, Letari, D., Lestari, M. D., & Siska, E. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana Tbk*. *3*(3), 1–14. https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i2.592

Saputra. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon*. *4*, 145–155.

Siswadi, Y. (n.d.). *Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen*.

Yulanda. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, *2*(11), 13–22.

Mangkunegara (2020). *Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada* K*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap.*

Nurdiana, E., & Nasrudin Wibowo, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka.

Basriani, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bunda, P. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau*. *4*(1).

Edison. (2023). *Pengaruh Pelatihan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai : SLR*. *5*(2), 156–1

Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, *1*(2), 84–94. https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103

Azahara, Yulanda, & Riofita. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *35*(2).

Jufrizen. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Grand Keisha Hotel di Yogyakarta. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, *7*(2). https://doi.org/10.29408/jpek.v7i2.22523

Purwanto S. Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, VII*(3).

Lestari, M. D., & Siska, E. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana Tbk*. *3*(3).

Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.

Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, *3*(2), 94–103.

Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Hasibuan. (2010). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.

Hasibuan, & Silvya. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional USM*, *2*(1), 134–147.

Hendri. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *9*(3), 1–16.

Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.

Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, *3*(2), 94–103.

Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, *4*(1), 61–76.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 108–110.

Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. *3*(2), 259–272.

Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

Rezeki, F. (2022). *Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang*. PT Kimshafi Alung Cipta.

Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.

Salam, A. (2014). *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Pustaka Pelajar.

Saleh, & Utomo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java. *Among Makarti*, *11*(21), 28–50.

Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan* (Edisi pertama). Indomedia Pustaka.

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, *7*(1), 68–77.

Sari, D. M. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah). *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *2*(1), 1–17.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 59–70.

Sinaga, O. S. et al. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.

Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.

Soetrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, *15*(1), 57–69.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sukanto, & Indroyo. (2018). *Manajemen Produksi* (Ediki Keempat). BPFE Yogyakarta.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Saya yang bernama Sendy Arab selaku mahasiswa dari Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pada saat ini saya ingin melakukan penelitian dengan menyelesaikan tugas akhir atau skripsi Strata Satu (S1) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara" dibawah bimbingan ibu Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE., M.M.

Saya memohon ketersedian Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyaknya akan mengganggu pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i. Namun demikian jawaban yang diberikan, kerahasianya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi yang sangat bermanfaat bagi pengembangan ilmu

Saya mengucapkan banyak terima kasih atas ketersediasan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi Kuesioner penelitian ini, dan dapat mengembalikan kuesioner penelitian ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Sendy Arab

Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara

A. Indentitas Responden

Nama / Inisial :

Usia : o < 25 tahun
o 25 – 40 tahun
o > 40 tahun

Jenis kelamin : o Laki-laki
o Perempuan

Pendidikan terakhir : o SMA
o D3
o S1
o Lainnya

Lama bekerja :

B. Petunjuk pemgisian Kuesioner

1. Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data guna kepentingan penelitian akademik.
2. Semua jawaban bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.
3. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Bagian A: Identitas RespondenKeterangan :

SS = Sangan Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS= Sangan Tidak Setuju

Kompensasi (X1

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	UPAH/ GAJI					
1	Sistem gaji yang diberikan sesuai adil.					
2	Sistem gaji yang diberikan berhubungan dengan ukuran dan latar belakang.					
	INSENTIF					
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan rancangan insentif					
4	Kinerja yang saya berikan mempengaruhi kopempensasi saya.					
	BONUS					
5	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
6	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan.					
	Tunjangan					
7	Tunjann yang diberikan bergantung kepada tingkatan gaji yang diberikan.					
8	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.					
	FASILITAS					
9	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.					
10	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.					

Pelatihan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	TUJUAN DAN SASARAN PELATIHAN					
1	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
2	Kesesuain materi pelatihan dengan pekerjaan					
	PELATIH HARUS MEMILKI KUALIFKASI					
3	Pelatihan dipandu oleh instrukur yang sesuai					
4	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi					
	MATERI LATIHAN HARUS SESUAI TUJUAN					
5	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat					
6	Pelatihan dan dukungan selama ini menggunakan fasilitas yang baik					
	METODE PELATIHAN HARUS SESUAI					
7	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik					
8	Pelatihan yang diberikan perusahaan menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan					
	PESERTA PELATIHAN					
9	Saya meguasi berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat					
10	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksaan program pelatihan					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	KUALITAS KERJA					
1	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Kalitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan					
	KUANTITAS KERJA					
3	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar					
4	Anda dapat menyelesasikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
	WAKTU KERJA					
5	Anda tidak pernah terlambat masuk kerja					
6	Anda masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
	KERJA SAMA TIM					
7	Kami menyelesaikan tugas secara bersama dan sesuai dengan keahlian masing-masing					
8	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapain tujuan					
	KEMANDIRIAN					
9	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan anda tanpa perlu bantuan orang lain					
10	Anda dapat memahami setiap pekerjaan anda sendiri					

Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	REKAN KERJA					
1	Saya memiliki rekan kerja yang ramah dan saling membantu					
2	Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antar karyawan					
	PEKERJAAN					
3	Saya merasa antusias ketika mendapatkan tugas yan dapat mengupgrade kemampuan atau *skill* saya					
4	Saya menerima pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian saya					
	GAJI					
5	Saya memperoeh gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan					
6	Saya menerima tunjangan dan bonus sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
	ATASAN					
7	Saya diharuskan mencapai target kerja tinggi, baik di dalam maupun diluar kantor					
8	Saya merasa senang dengan cara pimpinan memberikan arahan					
	LINGKUNGAN KERJA					
9	Saya merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja yang tenang dan bebas dari suara berisik					
10	Saya merasa fasilitas kerja yang diberikan sesuai dengan standart					

HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMPENSASI (X2)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	4	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	3	4	5	2	5	39
8	4	4	5	4	4	2	4	4	2	4	37
9	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
10	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	41
11	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
12	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
14	5	5	5	5	4	4	5	4	2	5	44
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
16	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	39
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
18	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
20	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	43
29	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	35
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	32
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
37	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	41
38	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42

39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
40	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	4	3	3	3	5	5	4	5	4	41
45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

HASIL JAWAB RESPONDEN VARIABEL PELATIHAN KERJA (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.1	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	34
9	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36
10	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
16	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	41
17	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
18	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	44
19	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	44
20	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

JAWABAN RESPONDEN KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	37
5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
7	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	41
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
13	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
14	4	4	3	4	2	3	4	3	4	5	36
15	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	41
16	4	4	4	4	3	4	4	3	2	5	37
17	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
18	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
22	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	42
29	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

JAWAB RESPONDEN KEPUASAN KERJA (Z)

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
7	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
8	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	34
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
14	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
16	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	46
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
22	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	37
23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
24	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	42
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
38	5	2	5	5	3	4	4	3	3	4	38
39	5	3	5	5	4	5	4	4	3	5	43

40	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
47	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
48	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	41
49	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
50	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47

ANALISI MODEL PENGUKURAN (OUTER LOADING)

Outer loadings - Matrix

	kepuasan kerja	kinerja karyawan	kompensasi	pelatihan kerja
X1.1			0.829	
X1.10			0.824	
X1.2			0.879	
X1.3			0.814	
X1.4			0.817	
X1.5			0.741	
X1.6			0.766	
X1.7			0.745	
X1.8			0.780	
X1.9			0.720	
X2.1				0.909
X2.10				0.758
X2.2				0.907
X2.3				0.932
X2.4				0.910
X2.5				0.934
X2.6				0.915
X2.7				0.797
X2.8				0.887
X2.9				0.891

Outer loadings - Matrix

	kepuasan kerja	kinerja karyawan	kompensasi	pelatihan kerja
X2.8				0.887
X2.9				0.891
Y.1		0.927		
Y.10		0.734		
Y.2		0.838		
Y.3		0.895		
Y.4		0.882		
Y.5		0.864		
Y.6		0.849		
Y.7		0.906		
Y.8		0.786		
Y.9		0.788		
Z.1	0.761			
Z.10	0.837			
Z.2	0.719			
Z.3	0.738			
Z.4	0.738			
Z.5	0.743			
Z.6	0.754			
Z.7	0.775			
Z.8	0.753			
Z.9	0.781			

Cronbach’s Alpha, Composite Reability, Average Variance Extraced (AVE)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...	Composite reliability (r...	Average variance extrac...
kepuasan kerja	0.919	0.928	0.932	0.578
kinerja karyawan	0.957	0.967	0.962	0.720
kompensasi	0.935	0.949	0.944	0.629
pelatihan kerja	0.969	0.974	0.973	0.784

ANALISI MODEL PENGUKURAN (INER MODEL)

Uji R-Square

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
kepuasan kerja	0.416	0.377
kinerja karyawan	0.130	0.093

Uji F- Square

f-square - Matrix

	kepuasan kerja	kinerja karyawan	kompensasi	pelatihan kerja
kepuasan kerja				
kinerja karyawan	0.382			
kompensasi	0.002	0.048		
pelatihan kerja	0.070	0.022		

PENGARUH LANGSUNG

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

Copy to Excel/Word | Copy to

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (|O/STDEV|)	P values
kepuasan kerja -> kinerja karyawan	0.550	0.568	0.107	5.124	0.000
kompensasi -> kepuasan kerja	0.163	0.210	0.154	1.056	0.291
kompensasi -> kinerja karyawan	0.152	0.151	0.203	0.753	0.452
pelatihan kerja -> kepuasan kerja	0.330	0.323	0.169	1.954	0.051
pelatihan kerja -> kinerja karyawan	-0.016	-0.013	0.160	0.103	0.918

PENGARUH TIDAK LANGSUNG

Total indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

Copy to Excel/Word | Copy to

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (|O/STDEV|)	P values
kompensasi -> kinerja karyawan	0.090	0.122	0.097	0.921	0.357
pelatihan kerja -> kinerja karyawan	0.181	0.178	0.094	1.920	0.055

Specific Indirect Effect

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

Copy to Excel/Word | Cop

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (|O/STDEV|)	P values
kompensasi -> kepuasan kerja -> kinerja karyawan	0.090	0.122	0.097	0.921	0.357
pelatihan kerja -> kepuasan kerja -> kinerja karyawan	0.181	0.178	0.094	1.920	0.055