

KINERJA KARYAWAN DIPENGARUHI OLEH PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN DAN KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN KERJA

Rohman¹, Indra Prasetyo², & C. Sri Hartati³

^{1,2,3}Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya

¹ zanearrahman@gmail.com,

² indraprasetyo@uwp.ac.id,

³ c.srihartati@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to describe the program, job satisfaction, and employee performance at the Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro Foundation. To analyze the influence of training programs, understanding of employee job satisfaction. To analyze the effect of training programs, understanding and job satisfaction on employee performance. To analyze the effect of training programs and damage to employee performance. This type of research is explanatory with a quantitative approach. The population of all employees of the Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro Foundation is 32 people. The sample is 32 people with total sampling technique. Data analysis technique uses Partial Least Square (PLS). The results of the study state that training and compensation programs have a significant effect on job satisfaction. Training has no effect on employee performance. Compensation and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Training and compensation programs have a significant effect on employee performance through satisfaction

Keywords: Training Program, Job Satisfaction Compensation, and Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2018). Oleh sebab itu karyawan sebagai Sumber Daya Manusia adalah asset yang harus dipertahankan oleh perusahaan. Bahkan semua perusahaan pasti menginginkan dan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil. Pentingnya sumber daya manusia ini sangat disadari oleh semua tingkatan manajemen pada semua sektor.

Kinerja merupakan bentuk dari hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya penilaian kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dan dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro dapat dikatakan masih belum optimal. Di mana hal tersebut tidak sesuai dengan target yang diharapkan pimpinan. Karena saat ini perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari pencapaian dan hasil kerja individu dan tim maka para karyawan akan senantiasa berusaha kerja keras untuk mengatasi setiap persoalan yang ada dalam pekerjaan. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang kinerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Zahara dan Hidayat (2017) dalam penelitiannya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam. Hamid dan Hazriyanto (2019) dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Santika, et al. (2019) dalam penelitiannya pengaruh positif kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

Karyawan selalu menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang adil tidak bermakna ganda dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar upah yang berlaku, maka kepuasan yang tinggi akan muncul. Karyawan akan mencari kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi, peningkatan tanggung jawab, dan kenaikan status sosial. Jika seluruh karyawan menganggap keputusan promosi jabatan dalam perusahaan dibuat secara terbuka dan adil, maka akan berpeluang untuk meraih kepuasan dalam pekerjaan mereka. Hal ini mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk dapat mengerahkan kinerja terbaiknya (Zahara dan Hidayat, 2017)

Untuk mewujudkan keberhasilan suatu organisasi maka para tenaga kerja memerlukan pelatihan secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan teknologi, usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai salah satunya dengan adanya pelatihan. Program Pelatihan yang diberikan organisasi sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap-sikap kerja para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang kinerja maupun kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh pelatihan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Santika, et al. (2019) dalam penelitiannya menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Firmansyah dan Aima (2020) dalam penelitiannya menunjukkan secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Meidita (2019) dalam penelitiannya menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Saprudin (2018) dalam penelitiannya menunjukkan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Yadewani dan Nasrul (2019) dalam penelitiannya menunjukkan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi Karyono dan Gunawan (2021) dalam penelitiannya menunjukkan perbedaan hasil dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pelatihan mampu meningkatkan kepuasan dengan kinerja yang meningkat setelah pelatihan mampu menambah rasa percaya diri dalam bekerja (Meidita, 2019). Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan hendaknya harus memanfaatkan kesempatan tersebut dengan sebaik-baiknya, sehingga setelah pelatihan selesai maka hasil dan ilmu yang didapatkan selama pelatihan dapat diterapkan dalam bekerja. Dengan pemberian pelatihan ini maka akan meningkatkan tanggung jawab dan juga motivasi dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Santika, et al., 2019)

Setiap karyawan berhak mendapatkan kompensasi dari hasil kerja yang dilakukan di tempat kerjanya dan perusahaan wajib memberikan penghasilan yang jelas kepada karyawannya

dari hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan tersebut. Dengan adanya pemberian kompensasi maka diharapkan karyawan dapat merasa puas dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang kinerja yang dipengaruhi oleh kompensasi menunjukkan pengaruh yang signifikan. Seperti pada penelitian Firmansyah dan Aima (2020) serta Karyono dan Gunawan (2021) dalam penelitiannya menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan Aromega et al. (2019) kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berikut juga dijelaskan hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kompensasi menunjukkan pengaruh yang signifikan. Seperti pada penelitian Saprudin (2018); Yadewani dan Nasrul (2019); serta Santika, et al. (2019) dalam penelitiannya kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dari pemaparan dari hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan terjadinya research gap pada penelitian ini, dimana ada beberapa hasil penelitian yang menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan ada juga penelitian yang menyebutkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan menalisis pengaruh program pelatihan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro.

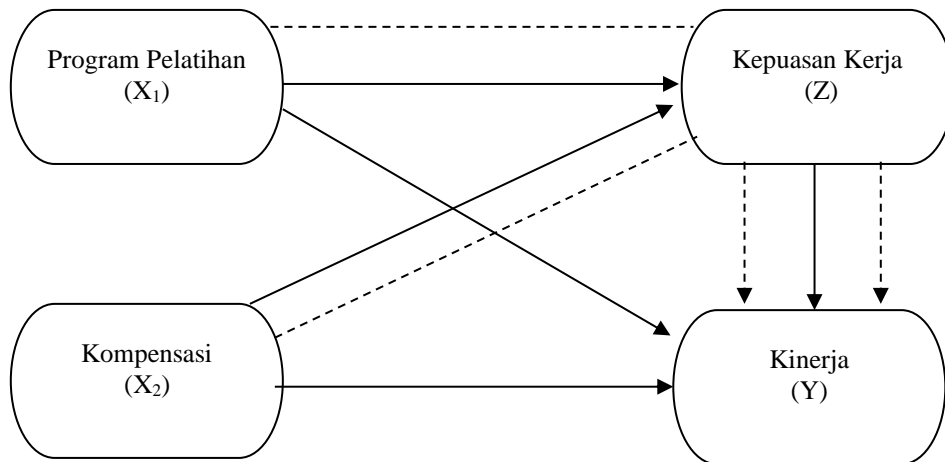
2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah explanatory. Jenis penelitian explanatory bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu hipotesis hasil penelitian yang sudah ada guna memperkuat atau bahkan menolak hipotesis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Data kuantitatif adalah hasil pengamatan atas suatu hal yang bisa dinyatakan dalam angka yang merupakan jenis penelitian dengan melakukan pengujian hipotesis atas konstruksi pernyataan yang diperoleh dari teori dengan mengungkapkan instrumen untuk mengukur variabel-variabel dalam teori tersebut dan skala yang dipergunakan adalah skala interval dan ratio (Sugiyono, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro yang berjumlah 32 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro yang berjumlah 32 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada sensus sampling / total sampling, mengingat populasinya yang relatif sedikit maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain : 1) Dokumentasi. Cara ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan. Dalam hal ini data yang diperoleh yaitu mengenai informasi internal yang dimiliki Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro. 2) Studi kepustakaan. Cara yang dilakukan untuk mendapatkan data teoritis dari para ahli melalui sumber bacaan, jurnal, dan internet yang berhubungan dan menunjang terhadap variabel-variabel program pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. 3) Kuesioner. Cara ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data melalui kuisisioner berupa memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden mengenai variabel yang diteliti. Dalam hal ini penulis menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis mengenai Pengaruh Program Pelatihan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro.

Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) agar bisa melakukan pengujian secara simultan atas rangkaian hubungan yang relatif rumit. Jenis PLS yang digunakan dalam analisis data ini menggunakan WarpPLS 6.0. PLS merupakan teknis statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara *variable* dependen berganda dan *variable* independen berganda. Dengan menggunakan PLS, hubungan rumit dapat dibangun antara satu atau beberapa *variable* yang dipengaruhi (dependen) dengan satu atau beberapa *variable* yang mempengaruhi (independen) serta *variable* mediasi..



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskripsi variabel program pelatihan (X₁) memiliki skor rata-rata sebesar 4.083 yang berada dalam interval (3,43 s/d 4,23) atau pada kategori baik. Kompensasi (X₂) memiliki skor rata-rata sebesar 3.83 yang berada dalam interval (3,43 s/d 4,23) atau pada kategori baik. Kepuasan (Z) memiliki skor rata-rata sebesar 4.11 yang berada dalam interval (3,43 s/d 4,23) atau pada kategori baik. Kinerja (Y) memiliki skor rata-rata sebesar 4.03 yang berada dalam interval (3,43 s/d 4,23) atau pada kategori baik. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-Rata	Kategori
Mean Program Pelatihan	4.08	Baik
Mean Kompensasi	3.83	Baik
Mean Program Kepuasan	4.11	Baik
Mean Program Kepuasan	4.03	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2022

Untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai *p value*. Apabila besarnya nilai *p value* lebih kecil dari 0,05 maka *H₀* ditolak atau terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil estimasi *path coefficient* untuk menguji kekuatan pengaruh antar variabel dan menjelaskan ketegasan hubungan antar arah variabel dapat dilihat dari pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Estimasi *Path Coefficient*

		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pelatihan	->	0.450	0.466	0.129	3.479	0.001
Kepuasan						
Kompensasi	->	0.470	0.469	0.128	3.664	0.000
Kepuasan						
Pelatihan	->	0.231	0.228	0.145	1.591	0.112
Kinerja						
Kompensasi	->	0.225	0.208	0.106	2.124	0.034
Kinerja						
Kepuasan	->	0.535	0.544	0.130	4.129	0.000
Kinerja						

Sumber: Hasil Analisis SmartPLS diolah, 2022

Berdasarkan nilai *P Value* di atas, maka hasil pengujian hipotesis Program pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro terlihat pada nilai *P-Value* 0.001. Artinya adalah semakin baik program pelatihan yang diselenggarakan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro, maka semakin tinggi kepuasan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa semakin tinggi atau semakin baik pelatihan yang diberikan dan kemudian diterapkan oleh karyawan tersebut dalam pekerjaan atau kegiatan sehari-hari maka dapat menjadikan kepuasan dalam bekerja, baik untuk karyawan dan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Meidita (2019), pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Saprudin (2018) dalam penelitiannya menunjukkan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Yadewani dan Nasrul (2019) dalam penelitiannya juga menunjukkan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Dengan semakin banyaknya aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya.

Hasil pengujian hipotesis Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro terlihat pada nilai *P-Value* 0.000. Artinya adalah semakin baik kompensasi yang diberikan oleh Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro, maka semakin tinggi kepuasan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa semakin tinggi atau semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan tersebut, maka dapat menjadikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Saprudin (2018) menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Yadewani dan Nasrul (2019) dalam penelitiannya juga menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Santika, et al. (2019) dalam penelitiannya juga menunjukkan pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan terhadap karyawan baik yang sifatnya materi maupun non materi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Karyawan akan merasa setiap usaha yang dilakukannya dibayar atau dihargai setimpal dengan

kompensasi yang diterimanya sehingga karyawan akan merasa puas. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak menerapkan sistem kompensasi secara adil dan baik maka karyawan akan merasa dirugikan.

Hasil pengujian hipotesis Program pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro terlihat pada nilai *P-Value* 0.112. Artinya adalah semakin baik program pelatihan yang diselenggarakan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro, maka tidak akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik pelatihan yang diterima oleh para karyawan maka tidak akan berdampak pada kinerja yang dilakukan oleh para karyawan, baik semakin teliti dalam bekerja, semakin berkualitas hasil yang dihasilkan dalam pekerjaan atau tugas yang diberikan. Karyawan juga tidak akan memiliki kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu dalam bekerja agar kesesuaian waktu yang diberikan untuk para karyawan menyelesaikan pekerjaan. Karyawan dirasa kurang memahami atau memaknai pelatihan kemudian diterapkan dalam kerjanya. Jadi karyawan dirasa tidak benar-benar dalam mengikuti serangkaian pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan benar. Jadi, pelatihan itu dirasa kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung Santika, et al. (2019), pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan juga Firmansyah dan Aima (2020) yang secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro terlihat pada nilai *P-Value* 0.034. Artinya adalah semakin baik kompensasi yang diberikan oleh Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi atau semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan tersebut, maka dapat menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi dalam bekerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Firmansyah dan Aima (2020) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyono dan Gunawan (2021) dalam penelitiannya juga menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi karyawan yang berprestasi atau bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Maka karyawan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Hasil pengujian hipotesis Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro terlihat pada nilai *P-Value* 0.000. Artinya adalah semakin baik kepuasan kerja yang diselenggarakan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas baik yang ringan hingga yang berat, serta para karyawan mendapatkan reward dari perusahaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan apabila mencapai target ataupun memiliki hasil yang maksimal itu akan meningkatkan kinerja para karyawan secara tidak langsung. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Zahara dan Hidayat (2017), ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam. Hamid dan Hazriyanto (2019) dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan. Dan juga Santika, et al. (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja menunjukkan kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di dalam lingkungan organisasi.

Setelah didapatkan hasil *direct effect* kemudian dilakukan estimasi *indirect effect* dengan menambahkan variabel intervening di antara variabel independen dan variabel dependen. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Estimasi *Indirect Effect*

		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T (O/STDEV)	Statistics P Values
Pelatihan Kepuasan Kinerja	->	0.241	0.252	0.094	2.558	0.011
Kompensasi Kepuasan Kinerja	->	0.252	0.255	0.094	2.669	0.008

Sumber: Hasil Analisis SmartPLS diolah, 2022

Berdasarkan nilai *P Value* di atas, maka hasil pengujian hipotesis Program pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro melalui kepuasan terlihat pada nilai *P-Value* 0.011. Artinya adalah semakin baik program pelatihan yang diselenggarakan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro, maka tidak akan semakin meningkatkan kinerja karyawan yang diintervening oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi sebagian pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik pelatihan yang di dapat dan diikuti oleh para karyawan akan mendapatkan hasil yang maksimal dalam penerapannya di dunia kerja apabila karyawan tersebut dapat menangkap materi yang diberikan saat pelatihan. Dengan di mediasi oleh kepuasan kerja yang terdiri dari semangat kerja dan kemauan maka pelatihan akan berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan. Teori yang mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti adalah teori Rivai dan Mulyadi (2010:246) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kenutuhannya. Jadi dapat dikatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan pada perusahaan. Tujuan setiap perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai tingkat profitabilitas tinggi, dan diharapkan dalam setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, maka berarti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan harus baik pula, dan hal ini akan terjadi jika diadakan pelatihan yang ditujukan untuk para karyawan. Seperti kita ketahui bahwa latihan kerja atau pelatihan merupakan kegiatan perusahaan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan perusahaan yang bersangkutan. Apabila karyawan telah dilatih maka mereka kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula.

Hasil pengujian hipotesis Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro melalui kepuasan terlihat pada nilai *P-Value* 0.008. Artinya adalah semakin baik kompensasi yang diberikan oleh Yayasan Hidayatul

Tholibin Baureno Bojonegoro, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diintervening oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi sebagian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik kompensasi yang diberikan kepada para karyawan, maka akan membuat para karyawan mampu bekerja dan menunjukkan kinerja secara total dan dapat berkontribusi lebih baik untuk kemajuan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro. Kompensasi yang dapat diberikan dengan menyesuaikan upah dan gaji dengan kebutuhan karyawan, kemudian apabila beban pekerjaan karyawan tersebut bertambah juga akan diberikan insentif tambahan serta tunjangan dan fasilitas lainnya harus dapat dipenuhi supaya karyawan merasakan kepuasan di tempat kerja yang nantinya akan mendukung peningkatan kinerja karyawan

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Program pelatihan, kompensasi, kepuasan dan kinerja berada pada kategori baik. Program pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro. Program pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro. Program pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro melalui kepuasan. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro melalui kepuasan.

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari penelitian ini, ada beberapa saran yang perlu peneliti sampaikan, antara lain dengan adanya pelatihan yang baik seharusnya akan meningkatkan kinerja karyawan Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro, tetapi dengan catatan karyawan harus mencapai dulu kepuasannya dalam bekerja, karena kinerja dari karyawan akan meningkat apabila sudah adanya kepuasan dalam diri karyawan, hal tersebut dapat tercapai dengan mengadakan pelatihan diluar yayasan agar sekaligus karyawan dapat *refreshing* dan dengan adanya mini *games* dalam pelatihan tersebut. Kemudian materi pelatihan yang diberikan agar lebih baik lagi agar dapat memberikan memberikan semangat yang lebih bagi para peserta pelatihan seperti materi pelatihan yang diberikan dihubungkan dengan hal-hal yang sedang *trend* pada masa kini dan dengan metode pelatihan yang tepat. Dalam melakukan pemberian kompensasi terhadap karyawan, Yayasan Hidayatul Tholibin Baureno Bojonegoro dapat dilakukan dengan membayarkan gaji secara tepat waktu dan juga memperhatikan pemberian insentif terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus agar karyawan merasa bersaing dan mencapai kepuasan kerja yang diharapkan sehingga akan mampu meningkatkan kemampuan terbaik mereka dalam bekerja. Pada kepuasan kerja pegawai sangat perlu untuk ditingkatkan untuk kinerja karyawan yang lebih baik karena kepuasan mampu memediasi pelatihan maupun kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui kepuasan kerja karyawan dapat membuat suasana kerja yang kondusif agar dapat bekerja secara maksimal dan memberikan rasa nyaman dalam bekerja untuk karyawan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Firmansyah, Ade dan Havidz Aima. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal KINERJA* 17 (2), 2020 172-185
- Hamid, Abdul dan Hazriyanto. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita* 4(2) Juli 2019
- Karyono dan Ahmad Gunawan. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asahi Forge Indonesia. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* Vol 4 No 2 Bulan Juli
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Raja Grafindo Persada.
- Meidita, Anggi. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 2, September 2019
- Santika, Laras Guntur, Dedi Walujadi, dan Akhmad Bakhtiar Amin. (2019). Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Volume 10, Issue 1, Juni 2019, Pages 77-92
- Saprudin. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal JISAMAR* Vol. 2 No.1 Februari 2018
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Yadewani, Dorris dan Herni Widiyah Nasrul. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *Jurnal Dimensi*, Vol. 8, No. 3 November 2019
- Zahara, Rizki Novriyanti dan Hajan Hidayat. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. Vol. 1, No. 2, 2017