

KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ANALISIS KOMPETENSI, PELATIHAN, KOMPENSASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARUNIATAMA POLYPACK (Studi Empiris pada Karyawan PT. Karuniatama Polypack Cileungsi- Bogor)

Asep Saepulloh^{1*}, Suyanto²

Universitas Ipwija, Jakarta, Indonesia

*e-mail: asepsaepulloh8289@gmail.com

Abstrak

Tujuan umum dalam penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Karuniatama Polypack. Teknik analisis data yang digunakan adalah data primer, metode penelitian yang digunakan secara kuantitatif dengan menggunakan survei (Kuesioner) penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan di Lingkungan PT. Karuniatama Polypack sebanyak 157 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Suharsimi Arikunto, 2010:109). Batas toleransi kesalahan yang diinginkan adalah 10%, sehingga $e = 10\%$. Kesimpulan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah 78 dibulatkan menjadi 80 orang sebagai responden penelitian di PT. Karuniatama Polypack. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dengan kontribusi sebesar 0,227, pelatihan dengan kontribusi sebesar 0,171 dan kompensasi dengan kontribusi sebesar 0,395 secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karuniatama Polypack dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci: Kompetensi, Pelatihan, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

The general objective of this research is to analyze the direct and indirect effects between competency, training and compensation on employee performance and job satisfaction as an intervening variable at PT. Karuniatama Polypack. The data analysis technique used is primary data, the research method used is quantitative using surveys (Questionnaires) the author narrows down the population, namely the total number of employees in the PT environment. Karuniatama Polypack as many as 157 employees by calculating the sample size using the Slovin technique according to Sugiyono (2011:87). The sample is a portion or representative of the population to be studied (Suharsimi Arikunto, 2010:109). The desired error tolerance limit is 10%, so $e = 10\%$. The conclusion is that the sample in this study was 78 rounded up to 80 people as research respondents at PT. Karuniatama Polypack. The results of this research show that competency with a contribution of 0.227, training with a contribution of 0.171 and compensation with a contribution of 0.395 directly and indirectly have a positive and significant effect on employee performance at PT. Karuniatama Polypack with job satisfaction as an intervening variable.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada suatu organisasi adalah sumber daya terpenting suatu organisasi. Keyakinan tentang pentingnya peran manusia sebagai sumber daya mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan menjadi salah satu aset utama pada setiap perusahaan. Karyawan bisa menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, perusahaan selalu berusaha untuk memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar tugas dapat diselesaikan dan karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Suatu perusahaan sangat mengandalkan pada kemampuan manusia, jadi karyawan harus dilayani sesuai dengan sifat, keadaan, dan kemampuan mereka. Menurut Wibowo

(2014:271), kompetensi adalah kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan atau melakukan tugas atau tanggung jawab yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan mereka, dan didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut.

Apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik, mereka dapat bekerja dengan efisien, menghasilkan produk berkualitas tinggi, dan memenuhi kuantitasnya, sehingga perusahaan dapat memberikan kompensasi yang lebih baik. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah cara lain untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan tersebut.

Pada kenyataannya, pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang dibutuhkan bisnis. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus ditingkatkan melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi. Ini juga harus mendorong karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak, serta kompetitif dengan perusahaan lain.

Perusahaan harus meningkatkan kompetensi dan pelatihan karyawannya agar mereka memiliki pengetahuan (knowledge) yang cukup, kemampuan (ability) yang baik, dan keterampilan (skills) yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sekarang dan di masa depan. American Psychological Association, organisasi terkemuka di dunia dalam bidang psikologi, mengatakan bahwa pelatihan dan pendidikan adalah dua hal yang berbeda yang diperlukan.

Kegiatan pelatihan dan peningkatan kompetensi memungkinkan karyawan untuk menyerap pengetahuan dan nilai baru. Dengan pengetahuan baru ini, mereka dapat lebih baik melakukan tugas yang diberikan.

Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagas Satria Anggriawan (2023), yang menemukan bahwa kompetensi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Vera Sylvia Saragi Sitio (2022) menemukan bahwa kemampuan sebagai variabel intelek tidak memiliki pengaruh tidak langsung pada kinerja karyawan.

Tingkat kepuasan karyawan akan meningkat jika harapan mereka terhadap perusahaan terpenuhi atau tidak. Karena ketidakpuasan karyawan, masalah seperti kemangkiran, konflik atasan dengan karyawan, tingkat absensi yang tinggi, pemogokan kerja, dan perputaran karyawan muncul secara spontan. Ketidakpuasan karyawan dapat menyebabkan penurunan motivasi, semangat kerja, dan hasil kuantitatif dan kualitatif yang tidak memuaskan. Karyawan akan merasa kinerja mereka baik jika mereka memiliki kepuasan kerja tinggi membuat mereka lebih setia dan disiplin.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Kanafiah (2021) bahwa kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Manajemen harus berjuang untuk memastikan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas terhadap karyawan mereka, sehingga mereka ingin tetap bekerja di perusahaan dan memberikan kinerja terbaik mereka.

"Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi," kata Sutrisno (2016:172).

"Kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya", kata Levinson dalam Marwansyah (2012:229), sementara Sudarmanto (2011:9) mengatakan bahwa "kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diamati." Dengan cara ini, kinerja mencakup tindakan dan perilaku yang terkait dengan tujuan organisasi.

Menurut Edison (2016:176) "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu". Dibutuhkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan untuk memaksimalkan kinerja mereka dan meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Perusahaan bertanggung jawab untuk mendukung upaya karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Enny (2019:37), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka dan kontribusi mereka kepada organisasi.

Kompensasi, menurut Akbar et al. (2021:125), mencakup semua jenis pengembalian (return) finansial dan tunjangan yang diterima oleh seorang karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja.

Menurut Sutrisno (2017:181), "kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)." Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi untuk membayar karyawan atas jasa mereka.

Dalam wawancara yang telah dilakukan oleh PT. Karunitama Polypack dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa masalah. Masalah yang pertama terkait dengan pelatihan. Adanya fenomena bahwa selama ini program pelatihan yang dilakukan di *Departement Produksi* tidak rutin dilakukan dan terhambat dengan tidak adanya program pelatihan yang terstruktur.

Masalah yang selanjutnya terkait dengan kompensasi yang diberikan. Karyawan mengharapkan kenaikan gaji sesuai dengan jabatan yang diemban. Karyawan menilai selama ini kenaikan gaji yang telah dilakukan hanya bersifat merata tanpa ada perbedaan yang mencolok antar karyawan satu dan lainnya. Karyawan berharap kenaikan gaji diberikan berkala dalam periode tertentu. Yang terjadi selama ini kenaikan gaji sangat jarang diberikan. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa karyawan tidak merasa puas dengan apa yang dia dapat dari perusahaan.

Bahkan di tahun-tahun sebelumnya ada beberapa karyawan yang melakukan *resign* dari pekerjaannya ke wilayah lain untuk mendapatkan kepuasan kerja dan kompensasi yang sesuai dengan kompetensi individu yang bersangkutan. Hal ini akhirnya berdampak pada kinerja karyawan yang tidak maksimal. Terlihat dari hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan di tahun 2020. Hampir 80% karyawan memiliki penilaian kinerja sedang bahkan mendapat penilaian kinerja kurang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas mengenai pentingnya kinerja karyawan sebagai proses pembentukan kompetensi dan pelatihan yang baik dari PT. Karunitama Polypack, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Analisis Kompetensi, Pelatihan, Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunitama Polypack"

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa tahapan utama dalam pengumpulan dan analisis data. Pertama, penelitian dilakukan di PT. Karunitama Polypack, yang terletak di Jl. Cileungsi - Jonggol KM. 12, Desa Cipeucang, Kecamatan Cileungsi, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat, dengan waktu penelitian berlangsung dari Juli hingga Desember 2023. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-korelasi, memilih desain cross-sectional untuk pengumpulan data dalam satu waktu.

Dalam penelitian ini, variabel yang diuji meliputi variabel bebas seperti Kompetensi, Pelatihan, dan Kompensasi, serta variabel endogen yaitu Kinerja Karyawan, dengan variabel intervening berupa kepuasan kerja. Pendekatan operasional variabel diambil dari berbagai definisi dan teori relevan, diukur dengan dimensi dan indikator spesifik menggunakan skala ordinal.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Karunitama Polypack yang berjumlah 157 orang, dengan sampel ditentukan melalui teknik Slovin menghasilkan 80 responden. Data dikumpulkan melalui wawancara, angket atau kuesioner, dan penelusuran data online, dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur respons. Selanjutnya, instrumen variabel

penelitian diuji untuk validitas dan reliabilitas, serta dilakukan analisis data menggunakan program SPSS versi 25.

Analisis data mencakup uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan teknik analisis variabel mediator atau intervening. Uji hipotesis dilakukan melalui uji signifikansi simultan (uji F) dan parsial (uji t), serta penggunaan analisis jalur untuk memahami hubungan antar variabel, termasuk peran variabel mediator dalam mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

Normalitas data dipergunakan untuk menguji sebaran data yang digunakan. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas Model 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98031266
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.055
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 1. Uji Normalitas Model 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97921246
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.051
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov terhadap uji normalitas model 1 (persamaan 1) dan model 2 (persamaan 2), masing-masing diperoleh nilai signifikan sebesar 0,163 dari hasil ketentuan p-value ($>0,05$) pada kolom Asymp.

Sig.(2-tailed). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk uji normalitas.

B. Uji Multikolinearitas

Uji Tujuan dari multikolinearitas adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas. Uji multikolinearitas pada data terlihat dari besarnya nilai VIF (variance inflasi faktor) dan toleransi.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-26.234	9.351		-2.805	.006		
	Kompetensi	-.198	.154	-.098	-1.283	.203	.763	1.310
	Pelatihan	.542	.117	.311	4.632	.000	.982	1.018
	Kompensasi	2.452	.226	.834	10.870	.000	.753	1.328

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 3. Uji Multikolinearitas model 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.471	4.604		6.401	.000		
	Kompetensi	.485	.073	.455	6.640	.000	.747	1.338
	Pelatihan	-.218	.062	-.237	-3.505	.001	.766	1.306
	Kompensasi	-.207	.169	-.134	-1.227	.224	.295	3.392
	Kepuasan Kerja	.387	.054	.735	7.195	.000	.337	2.967

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk kedua model persamaan, dengan variabel kompetensi (X1) Pelatihan (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y1) dan kinerja karyawan (Y2). Dengan ketetapan bahwa nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil menunjukkan bahwa kedua model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas, seperti yang dapat dilihat dari output coefficient model.

Tabel 4. Hasil dari Uji Heteroskedastisitas model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.965	5.367		.552	.582
	Kompetensi	.080	.089	.118	.905	.368
	Pelatihan	-.047	.067	-.081	-.704	.484

Kompensasi	-.023	.129	-.023	-.176	.860
------------	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Tabel 4. Hasil dari Uji Heteroskedastisitas model 2

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.608	2.190		.278	.782
	Kompetensi	.046	.035	.168	1.317	.192
	Pelatihan	.004	.030	.019	.150	.881
	Kompensasi	.053	.080	.133	.653	.515
	Kepuasan Kerja	-.048	.026	-.354	-1.858	.067

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Berdasarkan output SPSS, kami menemukan bahwa pada model 1, nilai signifikansi variabel kompetensi (X1) adalah 0,368, pelatihan (X2) adalah 0,484, dan kompensasi (X3) adalah 0,860; pada model 2, nilai signifikansi variabel kompetensi (X1) adalah 0,192, pelatihan (X2) adalah 0,881, dan kompensasi (X3) adalah 0,515, dan kepuasan kerja (Y1) adalah 0,067, jadi taraf signifikansi adalah lebih dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa pada kedua model di atas, tidak ada Heterokedostisitas.

C. Hasil Tes Analisis Linier Berganda

Hasil uji analisis linier berganda menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung pada persamaan regresi masing-masing variabel dependent. Selanjutnya, peneliti melakukan uji F (simultan), yang menilai pengaruh ketiga variabel independen (X1, X2, dan X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2). Selanjutnya, mereka melakukan uji t untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent untuk menentukan hubungan parsial antara keduanya. Hingga akhir analisis, para peneliti menghitung jumlah pengaruh yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependent secara langsung atau tidak langsung:

1. Uji Simultan F

Dengan menggunakan rumus $df_1 = \text{jumlah variabel bebas} - 1$, maka dihasilkan 2 dan $df_2 = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel bebas} - 1$. Dengan demikian, F_{tabel} adalah 3,117. Hasil uji F Model 1 ditentukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan tabel, yaitu 0,05 (lima persen). Hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F Model 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1463.389	3	487.796	49.842	.000 ^b
	Residual	743.798	76	9.787		
	Total	2207.188	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Kompetensi

Tabel 7. Hasil Uji F Model 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450.651	4	112.663	52.406	.000 ^b
	Residual	161.237	75	2.150		
	Total	611.887	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi

Hasil penelitian untuk persamaan regresi model 1 menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 49,842 > F_{tabel} = 3,117$. Untuk persamaan regresi model 2, juga ditemukan bahwa $F_{hitung} = 52,406 > F_{tabel} = 3,117$. Keputusan H_0 dapat ditolak atau H_a diterima jika tingkat signifikan (p -value) $0,000 < 0,05$. Hipotesis berikut dapat diterima:

- H_1 : Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1) karyawan PT. Karuniatama Polypack;
- H_2 : Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2) karyawan PT. Karuniatama Polypack

2. Test T (partial)

Untuk mengetahui apakah ada hubungan parsial antara variabel independen dan variabel dependent, uji T dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan tabel, yaitu nilai $p < 0,05$. Hasilnya adalah 77 dengan t tabel = 1,665, yang menunjukkan hasil sebagai berikut

Tabel 8. Hasil Uji T Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-26.234	9.351		-2.805	.006
	Kompetensi	-.198	.154	-.098	-1.283	.203
	Pelatihan	.542	.117	.311	4.632	.000
	Kompensasi	2.452	.226	.834	10.870	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

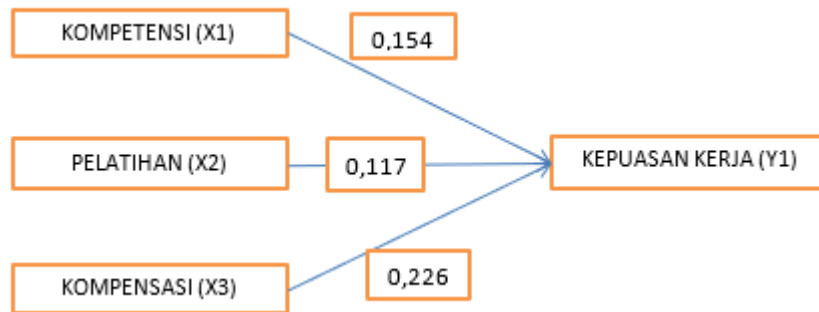
Tabel 9. Hasil Uji T Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.471	4.604		6.401	.000
	Kompetensi	.485	.073	.455	6.640	.000
	Pelatihan	-.218	.062	-.237	-3.505	.001

Kompensasi	-.207	.169	-.134	-1.227	.224
Kepuasan Kerja	.387	.054	.735	7.195	.000

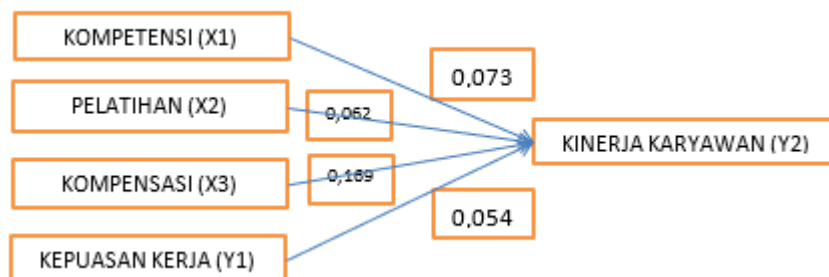
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji t (parsial) untuk masing-masing variabel dalam persamaan regresi model 1 dan model 2 dapat digambarkan Di bawah ini struktur hasil uji t (parsial) untuk menjelaskan hasil penelitian pada persamaan regresi pada masing- masing variabel independen yaitu Variabel X1 (Kompetensi), X2 (Pelatihan), X3 (Kompensasi) dan Y1 (Kepuasan Kerja).



Gambar 1. Struktur Hasil Uji T Model

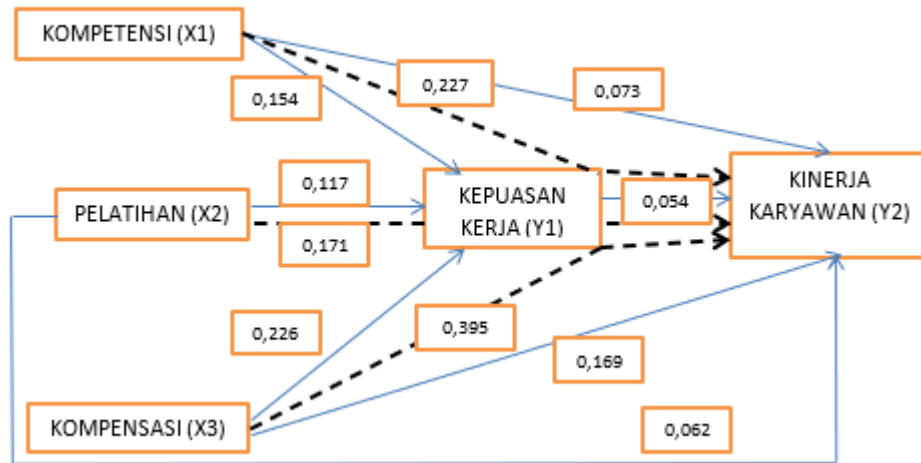
Hasil uji T (parsial) untuk masing-masing variabel dari nilai signifikansi pengaruh langsung ketiga variable X1 (Kompetensi) = 0,154, X2 (Pelatihan) = 0,117, dan X3 (Kompensasi) = 0,226 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variable X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y1 (Kepuasan Kerja)



Gambar 2. Struktur Hasil Uji T Model 2

Hasil uji T (parsial) untuk masing-masing variabel dari nilai signifikansi pengaruh langsung dari variable X1 = 0,073, X2 = 0,062, X3 = 0,169, dan Y1 = 0,054, lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap Y2, dari Regresi Model 2.

Dalam model 1 dan 2, yang menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y1, variabel Y1 terhadap variabel Y2 dan pengaruh tidak langsung antara X1, X2 dan X3 terhadap Y2 melalui variabel Y1 sebagai variabel intervening dapat digambarkan strukturnya sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji T Model 1 dan 2

Mengacu pada output Regresi Model 1 dan model 2 pada bagian Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh tidak langsung dari ketiga variable Yaitu X1 = 0,227, X2 = 0,171 dan X3 = 0,395 lebih besar dari 0,05, ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model 1 dan 2, yakni variable X1, X2, X3 berpengaruh signifikan terhadap Y2 melalui Y1 sebagai variabel intervensing.

Tabel 10. Hasil Uji koefisien Determinasi Model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-26.234	9.351		-2.805	.006
	Kompetensi	-.198	.154	-.098	-1.283	.203
	Pelatihan	.542	.117	.311	4.632	.000
	Kompensasi	2.452	.226	.834	10.870	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Mengacu pada output Regresi Model 1 pada bagian Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variable Yaitu X1 (Kompetensi) = 0,203 ini memberikan kesimpulan bahwa variable X1, tidak berpengaruh terhadap Y1 (Kepuasan Kerja) karena nilai variable X1 (Kompetensi) lebih besar dari 0,05, sedangkan X2 (Pelatihan) = 0,000 dan X3 (Kompensasi) = 0,000, dan variabel X2 dan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y1 (Kepuasan Kerja) karena nilai variabel X2 dan X3 lebih kecil dari 0,05 pada Regresi Model 1.

Besaran nilai R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,663, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y1 adalah sebesar 66,3 %, Sementara sisanya 33,7 % merupakan kontribusi dari variabel- variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat di cari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,663} = 0,5805$.

Tabel 11. Hasil Uji koefisien Determinasi Model 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.471	4.604		6.401	.000

Kompetensi	.485	.073	.455	6.640	.000
Pelatihan	-.218	.062	-.237	-3.505	.001
Kompensasi	-.207	.169	-.134	-1.227	.224
Kepuasan Kerja	.387	.054	.735	7.195	.000

- Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Koefisien Jalur Model 2

Nilai signifikansi dari ketiga variable X1 (Kompetensi) = 0,000, X2 (Pelatihan) = 0,001 dan Y1 (Kepuasan Kerja) = 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variable X1, X2 dan Y1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y2 (Kinerja Karyawan), sedangkan X3 (Kompensasi) = 0,224 lebih besar dari 0,05 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y2 (Kinerja Karyawan) dalam Regresi Model 2.

Tabel 12. Hasil Uji koefisien Determinasi dan Korelasi R^2 Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.650	3.128

- Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Kompetensi

Tabel 13. Hasil Uji koefisien Determinasi dan Korelasi R^2 Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.722	1.466

- Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi

Berdasarkan informasi yang ditemukan dalam tabel 4.5.5 dan 4.5.6 pada persamaan 1 dan 2, koefisien R^2 untuk Model Regresi 2 masing-masing sebesar 0,663 dan 0,736, masing-masing. Oleh karena itu, pada regresi 1, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) memberikan pengaruh sebesar 66% terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y1). Variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 34%.

PEMBAHASAN

- Pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Karuniatama Polypack.

Hasil uji T (parsial) untuk variabel dari nilai signifikansi pengaruh langsung variable X1 (Kompetensi) = 0,154, lebih besar dari 0,05, berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja bernilai positif dan signifikan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagas Satria Anggriawan (2023) bahwa kompetensi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Wilayah Kabupaten Demak.

- Pengaruh langsung pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Karuniatama Polypack.

Hasil uji T (parsial) untuk variabel dari nilai signifikansi pengaruh langsung variable X2 (Pelatihan) = 0,117, lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variable X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y1 (Kepuasan Kerja) regresi 1. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mawari Gusnawati (2023) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan tidak signifikan oleh pelatihan kerja pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tenang kabupaten AGAM.

c. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Karuniatama Polypack.

Hasil uji T (parsial) untuk variabel dari nilai signifikansi pengaruh langsung variable X3 (Kompensasi) = 0,226 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variable X3 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y1 (Kepuasan Kerja) regresi 1. Penelitian lain juga memberikan hasil yang serupa yang diteliti oleh Badri Ikhsan (2021) bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada warung Empal gentong dan Cafe Krucuk Cirebon.

d. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karuniatama Polypack.

Hasil uji T (parsial) dari Regresi Model 2 untuk variabel dari nilai signifikansi pengaruh langsung dari variable Y1 (Kepuasan Kerja) = 0,054, lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap Y2 (Kinerja Karyawan), hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astri Yatnasari (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di SMK Swasta Di Gadingrejo.

e. Pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Karuniatama Polypack

Hasil uji T (parsial) dari Regresi Model 2 untuk variabel dari nilai signifikansi pengaruh langsung dari variable X1 = 0,073, lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap Y2 (kinerja karyawan), penelitian ini juga dilakukan oleh peneliti lain yaitu *Edi Sugiono* (2021) yang menunjukkan hal yang sama bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusdatin Kementerian RI.

f. Pengaruh langsung Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karuniatama Polypack

Hasil uji T (parsial) dari Regresi Model 2 untuk variabel dari nilai signifikansi pengaruh langsung dari variable X2 (Pelatihan) = 0,062, lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y2 (kinerja karyawan), hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Anugrah (2020) bahwa pelatihan, kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia kantor Cabang Pekanbaru.

g. Pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan di PT. Karuniatama Polypack.

Hasil uji T (parsial) dari Regresi Model 2 untuk variabel dari nilai signifikansi pengaruh langsung dari variable X3 = 0,169, lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y2 (kinerja karyawan), hasil ini sejalan dengan penelitian Zarkasyi Aziz (2023) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Klabers Studio Makassar.

h. Pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interveng pada PT. Karuniatama Polypack.

Mengacu pada output Regresi Model 1 dan model 2 pada bagian Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh tidak langsung dari X1 (kompetensi) = 0,227, lebih besar dari 0,05, ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model 1 dan 2, yakni variable X1 berpengaruh signifikan terhadap Y2 (kinerja karyawan) melalui Y1 (kepuasan kerja) sebagai variabel intervening, hal ini sejalan dengan penelitian Selvi Ariani (2022) menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif, dan bahwa kepuasan kerja dapat mengimbangi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bidang Hukum POLDA SUM-SEL.

- i. Pengaruh tidak langsung Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Karuniatama Polypack.

Mengacu pada output Regresi Model 1 dan model 2 pada bagian Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh tidak langsung dari X2 (pelatihan) = 0,171, lebih besar dari 0,05, ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model 1 dan 2, yakni variable X2, berpengaruh signifikan terhadap Y2 (kinerja karyawan) melalui Y1 (kepuasan kerja) sebagai variabel intervening, hal ini tentu saja serupa dengan hasil yang diteliti oleh Agung Anugrah (2020) Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan komitmen organisasi menguntungkan dan signifikan kinerja karyawan. PT. Garuda Indonesia kantor Cabang Pekanbaru.

- j. Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interveng pada PT. Karuniatama Polypack.

Mengacu pada output Regresi Model 1 dan model 2 pada bagian Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh tidak langsung dari X3 = 0,395 lebih besar dari 0,05, ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model 1 dan 2, yakni variable X3 (kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap Y2 (kinerja karyawan) melalui Y1 (kepuasan kerja) sebagai variabel intervening, hal ini juga telah diteliti oleh *Ndaru Tutus Priyo Handoko (2022) menunjukkan bahwa* Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi.

- k. Mengacu pada output Regresi Model 1 pada bagian Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variable X1 (Kompetensi) = 0,203 ini memberikan kesimpulan bahwa variable X1, tidak berpengaruh terhadap Y1 (Kepuasan Kerja) karena nilai variable X1 (Kompetensi) lebih besar dari 0,05.
- l. Mengacu pada output Regresi Model 1 pada bagian Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variable X2 (Pelatihan) = 0,000, ini memberi kesimpulan variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap Y1 (Kepuasan Kerja) karena nilai variabel X2 (pelatihan) lebih kecil dari 0,05.
- m. Mengacu pada output Regresi Model 1 pada bagian Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variable X3 (Kompensasi) = 0,000, ini memberi kesimpulan variabel X3 berpengaruh signifikan terhadap Y1 (Kepuasan Kerja) karena nilai variabel X2 dan X3 lebih kecil dari 0,05.
- n. Nilai signifikansi dari variable X1 (Kompetensi) = 0,000, lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variable X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y2 (Kinerja Karyawan), dalam Regresi Model 2.
- o. Nilai signifikansi dari variable X2 (Pelatihan) = 0,001 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variable X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y2 (Kinerja Karyawan), dalam Regresi Model 2.
- p. Nilai signifikansi dari variable X3 (Kompensasi) = 0,224 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel X3 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y2 (Kinerja Karyawan) dalam Regresi Model 2.
- q. Nilai signifikansi dari variable Y1 (Kepuasan Kerja) = 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel Y1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y2 (Kinerja Karyawan), dalam Regresi Model 2.

PENUTUP

Dari analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, beberapa kesimpulan penting dapat diambil berdasarkan pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, dan uji hipotesis pada variabel-variabel penelitian:

Pertama, uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar instrumen penelitian valid. Khususnya, semua indikator pada variabel kompetensi (X1) dan kompensasi (X3) dinyatakan valid. Sebagian besar indikator untuk pelatihan (X2) dan kepuasan kerja (Y1) juga valid,

meskipun ada beberapa indikator pada X2 dan satu pada Y1 yang tidak memenuhi kriteria validitas. Kevalidan ini penting untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Kedua, uji reliabilitas menghasilkan nilai Alpha Cronbach yang tinggi untuk semua variabel, menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran yang dilakukan oleh penelitian ini dapat diandalkan.

Ketiga, uji normalitas data menunjukkan bahwa distribusi data pada kedua model yang diuji adalah normal. Hal ini penting karena asumsi normalitas merupakan prasyarat untuk banyak teknik statistik lanjutan, termasuk analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Keempat, hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis memberikan bukti bahwa variabel kompetensi, pelatihan, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Meskipun demikian, tidak semua variabel independen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap semua variabel dependen di setiap model yang diuji.

Akhirnya, intervensi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi juga memberikan wawasan penting tentang bagaimana berbagai faktor berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Ini menekankan pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor seperti kepuasan kerja dalam merancang intervensi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Anugrah (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. GARUDA INDONESIA KANTOR CABANG PEKANBARU.
- Astri Yatnasari (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Di Gadingrejo melalui kepuasan sebagai variabel Intervening.
- Badri Ikhsan (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada warung Empal gentong dan Cafe Krucuk Cirebon.
- Bagas Satria Anggriawan (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. Dinas Karyawan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak.
- Dewi Septiany (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Sri Terang Lingga Indonesia -Palembang dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
- Edi Sugiono (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI.
- [Edy Wiranata](#) (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen sebagai Variabel Intervening PADA KANTOR PDAM KOTABARU KALIMANTAN SELATAN.
- Erwani (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Promosi Karyawan dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan (STUDI PADA KARYAWAN DI PENGADILAN TINGGI AGAMA KALIMANTAN SELATAN).
- Haryadi, R. N., Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Haryadi, R. N., Erlangga, H., Nurjaya, N., Suwanto, S., Sunarsi, D. (2022). Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484

- Heryenzus, Restui laia (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening Pada PT BANK NEGARA INDONESIA CABANG BATAM.
- Jumiati (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kusuma Agrowisata Resort And Convention Hotel Batu).
- Kanafiah (2021). Pengaruh Kompetensi (Hard skill) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pelaksana Teknis Dinas PUPR Kabupaten Serang).
- Lisvoni Saragih (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, pengembangan Karie dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. OZ FASTENER.
- Masruroh (2021). Religiusitas sebagai Variabel Intervening Analisis Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Mawari Gusnawati (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan keja dan kompetensi terhadap Kinerja Karyanan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tenang kabupaten AGAM.
- Muh. Zarkasyi Aziz (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Klbers Studio Makassar.
- Muhamad Sutikno (2020). Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. DELTA DUNIA SANDANG TEKSTIL).
- Muhlis Januar Malik (2020). Pengaruh Skill dan Kompensasi terhadap Kinerja Bendahara Dana BOS melalui Mediasi Kepuasan Kerja (STUDI PADA SDN DAN UPT. SMPN KOTA MOJOKERTO).
- Ndaru Tutus Priyo Handoko (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- Nugraha Pratama (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial dan Komunikasi terhadap Kinerja PT. BANK SUMUT CABANG KOORDINATOR MEDAN.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159
- Riki Air Son Sena (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
- Selvi Ariani (2022). Analisis Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bidang Hukum POLDA SUL-SEL melalui Kepuasan Kerja.
- Sulistien (2022). Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada KSP Duta Mandiri Makmur Kediri.
- Vera Sylvia Saragi Sitio (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening PADA PT. SUPRA PRIMATAMA NUSANTARA.
- Wahyu Anugrah Manippi (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.
- Yesika Yohana (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Medan.