

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Grand Keisha Hotel di Yogyakarta

Adrian Novrizal Hilmi*, Trias Setiawati

Jurusan Manajemen, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

Correspondence: novrizal.hilmi@gmail.com

Received: 24 September, 2023 | Accepted: 16 November 2023 | Published: 16 Desember, 2023

Keywords:

Compensation;
Employee
Performance; Job
Satisfaction;
Training

Abstract

The aim of this research is to find out whether there is a correlation between training and compensation on employee performance with intervention by the job satisfaction variable using a quantitative methodology where researchers distributed questionnaires to collect information on 66 samples taken from 66 existing populations. The data that has been collected is then analyzed using path analysis and regression methods where the results are found that training and compensation play a positive role in influencing employee performance and job satisfaction. Job satisfaction has a positive influence on employee performance. It was also found that the influence of training on employee performance at the Grand Keisha Hotel Yogyakarta could not be mediated by job satisfaction, but the influence of compensation on employee performance could be mediated by job satisfaction.

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja;
Kinerja Karyawan;
Kompensasi;
Pelatihan

Abstract

Tujuan dari riset ini ialah untuk mencari apakah terdapat korelasi antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan intervensi oleh variabel kepuasan kerja menggunakan metodologi kuantitatif di mana peneliti menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan informasi pada 66 orang sampel yang diambil dari 66 populasi yang ada. Data yang telah dihimpun kemudian dianalisa melalui metode analisis jalur dan regresi dimana hasilnya ditemukan bahwa pelatihan dan kompensasi memberikan peran positif dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawannya. Ditemukan pula bahwa pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan di Grand Keisha Hotel Yogyakarta tidak bisa dimediasi oleh kepuasan kerja namun pengaruh kompensasi pada kinerja karyawannya mampu dimediasi oleh kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah faktor penentu kemajuan perusahaan. Bernadin & Russel, (2013) menjelaskan kinerja ialah suatu rekapan hasil yang diperoleh dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai pencapaian aktivitas dari seseorang yang melakukan pekerjaan untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Sama halnya dengan yang dikatakan oleh Hasibuan, (2017) mengenai kinerja karyawan yang merupakan capaian seseorang dari hasil kerja mereka ketika menjalankan sebuah tanggung jawab atau tugas yang diserahkan sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan keseriusan mereka dengan mengerjakan sesuatu sesuai dengan waktu yang ditentukan (tepat waktu). Kinerja karyawan adalah sesuatu hal yang harus dicapai dengan tanggung jawab dan kekuasaan oleh setiap individu atau suatu kelompok, baik itu baik itu berupa angka maupun perkataan. Mathis & Jackson, (2016) kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam kontribusi mereka terhadap perusahaan atau organisasi. Kontribusi tersebut berupa waktu, kuantitas, kualitas, kehadiran, efisiensi kerja, dampak interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, dan hasil kerja.

Kinerja karyawan yang baik dapat disebabkan dari beberapa faktor seperti pelatihan, dan juga kompensasi. Pelatihan adalah proses pembelajaran atau pemberian keterampilan terhadap sebuah pekerjaan baru dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dari individu dalam konteks organisasi. Menurut Rivai, (2014) pelatihan ialah kegiatan yang dilakukan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman yang lebih menekankan praktek daripada teori, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan individu. Mathis & Jackson, (2016) menjelaskan bahwa suatu tahap dimana individu melakukan sesuatu untuk memiliki kemampuan agar dapat membantu mencapai tujuan organisasi disebut sebagai pelatihan. Beberapa riset sebelumnya menemukan korelasi dari pelatihan kepada kinerja karyawan dapat di temukan pada 3 penelitian terdahulu Niati et al., (2021), Alwedyan, (2021), dan Yimam, (2022), yang memberikan kesimpulan ditemukan korelasi yang positif serta signifikan dari pelatihan kepada kinerja karyawan. Sementara Guan & Frenkel, (2019) memberikan hasil yang tidak sama, dimana pelatihan tidak mempunyai korelasi yang signifikan kepada kinerja karyawan.

Seperti yang dikatakan Ariandi, (2018) kompensasi merupakan imbalan yang didapatkan seorang pekerja sebagai penghargaan bagi pekerja tersebut dalam mereka bekerja dalam sebuah organisasi. Sedangkan Hasibuan, (2017) berpendapat bahwa kompensasi ialah segala macam pendapatan baik yang berbentuk uang dan juga barang yang diperoleh pegawai atau pekerja yang merupakan suatu bentuk penghargaan terhadap jasa yang mereka lakukan dan kontribusikan kepada perusahaan. Menurut Milkovich et al., (2011) mengungkapkan bahwa kompensasi melibatkan segala bentuk manfaat maupun imbalan finansial yang karyawan dapatkan atas ikatan kerja yang mereka buat. Pembayaran tersebut dapat berupa uang tunai secara langsung (gaji, insentif, penyesuaian biaya hidup) atau melalui keuntungan dan layanan secara tidak langsung (dana pension, asuransi kesehatan, dan waktu cuti). Riset sebelumnya yang menemukan korelasi dari kompensasi kepada kinerja karyawan dapat di temukan pada penelitian terdahulu Sidabutar et al., (2020), Sulaeman et al., (2021), serta Herawati et al., (2021) berpendapat bahwa kompensasi mempunyai korelasi dengan kinerja

karyawan. Riset sebelumnya dari Pristiawati & Santoso, (2021) menemukan bahwa tidak adanya korelasi dari kompensasi dalam memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan.

Pelatihan dan kompensasi tidak hanya sebagai faktor yang memiliki korelasi dengan kinerja karyawan tetapi juga memiliki korelasi dengan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yaitu perilaku berupa tanggapan terhadap respon seseorang dengan perasaan senang dan menyukai pada suatu hal yang dikerjakannya. Perilaku karyawan yang puas bisa tergambar pada prestasi kerja, ketaatan terhadap peraturan, serta moral kerja. Sedangkan Robbins, (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan berupa perasaan positif yang dialami individu kepada hal yang dikerjakannya, yang timbul dari bedanya besar nominal penghargaan yang sebenarnya didapatkan oleh karyawan jika dibandingkan dengan hal yang semestinya mereka dapatkan. Menurut Robbins et al., (2016), kepuasan kerja adalah bagaimana seorang karyawan melihat pekerjaan mereka. Kedekatan antara teman kerja dan karyawan dengan pimpinannya, pelaksanaan kebijakan dalam organisasi, kepatuhan terhadap standar kerja yang ditetapkan, dan kerja sama yang baik adalah semua bagian dari tugas yang dilakukan. Menurut Robbins, (2015), sikap seseorang terhadap tugas yang dilakukan menentukan seberapa puas karyawan pada pekerjaan. Pekerjaan di mana rekan kerja melapor kepada atasan, peraturan dipatuhi, standar dipenuhi, dan lingkungan kerja ideal. Adapun parameter kepuasan kerja seperti salary, promotion opportunities, supervisors, and co-workers.

Terdapat beberapa penelitian yang menemukan hasil bahwa pelatihan dan kompensasi meningkatkan kepuasan kerja. Seperti riset yang telah dilaksanakan oleh Muhammad et al., (2020) dan Rahaman & Uddin, (2022) yang menyatakan pelatihan memiliki korelasi yang signifikan kepada kepuasan kerja. Kemudian, riset yang dilaksanakan Baqi & Indradewa, (2021), dan Idris et al., (2020) yang menemukan korelasi dari kompensasi kepada kepuasan kerja.

Kepuasan kerja juga dapat berdampak pada kinerja karyawan yang semakin membaik. Seperti yang dijabarkan pada riset dari Faradila et al., (2020) dan Egenius & Triatmanto, (2020). Sementara penelitian terdahulu Khuzaeni, (2013) memberikan hasil yang berbeda, dimana kinerja karyawan tidak memiliki korelasi dengan kepuasannya. Dengan melewati kepuasannya, pelatihan dan kompensasi juga dapat berkorelasi kepada kinerja karyawan. Melihat hasil riset Nurani et al., (2020) dan Prayatni et al., (2022), menemukan bahwa kepuasan kerja bisa memediasi koelasi diantara pelatihan kepada kinerja karyawannya. Sedangkan riset sebelumnya yang dilaksanakan Prasetya et al., (2021) mengungkapkan bahwa melalui kepuasan kerjanya, pelatihan tidak memiliki korelasi kepada kinerja karyawan. Dapat diputuskan bahwa korelasi antar pelatihan kepada kinerja karyawan melewati kepuasan kerja yang mempunyai korelasi positif. Riset ini ingin membuktikan apakah pelatihan kepada kinerja karyawan melewati kepuasan kerja mempunyai korelasi yang positif.

Selanjutnya, kompensasi juga dapat memengaruhi kinerja karyawan jika memperoleh kepuasan kerja. Ini ditunjukkan dari penelitian Rojikinnor et al., (2021) dan Kurniawan, (2021). Penelitian tersebut menghasilkan pengaruh yang positif dari hubungan kompensasi kepada kinerja karyawan melewati kepuasan kerja. Riset yang tidak sama ditunjukkan dari hasil riste Idris et al., (2020) yang menunjukkan pengaruh negatif. Ini menunjukkan kompensasi mempunyai korelasi negatif sekaligus positif kepada kinerja karyawannya yang dimoderasi

kepuasan kerja. Dari hasil temuan tersebut peneliti ingin mengkonfirmasi apakah pelatihan dan kompensasi dapat memediasi kepuasan kerja pada kinerja karyawannya.

Agar mampu menghadapi persaingan bisnis di era ini, para pebisnis harus memperhatikan dengan jeli berbagai faktor yang sudah dijelaskan pada hasil riset sebelumnya. Beberapa contohnya adalah dalam bidang industri perhotelan yang saat ini mengalami pertumbuhan pesat di Indonesia. Persaingan di sektor pariwisata semakin meningkat, teritami di Kota Yogyakarta dengan adanya peningkatan jumlah wisatawan. Akibatnya, sektor perhotelan di Yogyakarta berusaha keras untuk meningkatkan kualitasnya secara keseluruhan guna memenangkan persaingan. Berdasarkan situasi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel-variabel terkait, karena faktor-faktor tersebut menjadi pendukung penting bagi organisasi dalam menghadapi persaingan di industri hotel di Yogyakarta.

METODE

Pada riset ini peneliti memilih mempergunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dalam sebuah riset yaitu sebuah riset dengan mencari informasi yang berupa angka yang bisa dilakukan pengolahan dan analisis menggunakan rumus-rumus perhitungan secara statistik (Sugiyono, 2018). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menghasilkan informasi yang lebih terukur. Populasi yang digunakan dalam penelitian sebagai objek penelitian yaitu semua karyawan tetap Grand Keisha Hotel Yogyakarta. Adapun jumlah karyawan sebanyak 66 orang. Metode pengambilan quota sampling dipilih sebagai strategi pengambilan sampel dalam penyelidikan ini. Sampling kuota menurut Sugiyono, (2018) adalah pendekatan sampel yang memiliki kualitas tertentu sampai dengan jumlah yang dipersyaratkan. Sementara itu, data-data yang diperlukan dihimpun melalui metode penyebaran kusioner.

Instrumen dalam riset ini terdiri dari 4 variabel, seperti variabel kinerja karyawan terdiri dari 15 item pernyataan, 12 item pada variabel kompensasi, 13 item pada variabel pelatihan, dan 12 item pada variabel kepuasan kerja yang sama-sama sudah lolos uji reliabilitas maupun validitas yang kemudian hasilnya akan dianalisa melalui uji path dan analisis regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut peneliti jabarkan hasil temuan yang didapatkan setelah menganalisa data yang ada:

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berikut peneliti sajikan tabel mengenai hasil perhitungan regresi berganda I:

Tabel : 1

Hasil Regresi Linear Berganda I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.743	.282	2.636	.011
	Pelatihan	.518	.088	.563	.000
	Kompensasi	.323	.088	.351	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bisa dilihat bahwa kompensasi mempunyai signifikansi yang bernilai $0,000 < 0,05$ sementara variabel pelatihan bernilai $0,000 < 0,05$. Berdasarkan temuan tersebut memperlihatkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan dari pelatihan kepada kinerja karyawan pada Grand Keisha Hotel di Yogyakarta dan ada korelasi yang signifikan dan positif dari kompensasi kepada kinerja karyawannya di Grand Keisha Hotel di Yogyakarta.

Beberapa riset sebelumnya juga menemukan korelasi dari pelatihan kepada kinerja karyawan dapat di temukan pada penelitian terdahulu Niati et al., (2021) dan Alwedyan, (2021) yang memberikan kesimpulan ditemukan korelasi yang positif serta signifikan dari pelatihan kepada kinerja karyawan. Riset sebelumnya juga menemukan korelasi dari kompensasi kepada kinerja karyawan yakni temuan dari Sidabutar et al., (2020) serta Sulaeman et al., (2021).

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pada bagian ini akan disajikan hasil regresi berganda II yang diperlihatkan melalui tabel 2:

Tabel : 2
Hasil Regresi Linear Berganda II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.713	.265		2.687	.009
	Pelatihan	.473	.083	.526	5.719	.000
	Kompensasi	.365	.083	.405	4.401	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Mengacu dari temuan diatas ditemukan nilai signifikansi pada variabel kompensasi yakni $0,000 < 0,05$ dan pelatihan bernilai $0,000 < 0,05$. Berdasarkan temuan tersebut memperlihatkan bahwa ada korelasi yang signifikan dan positif dari pelatihan kepada kepuasan kerjanya pada Grand Keisha Hotel di Yogyakarta dan ada korelasi yang signifikan dan positif pula dari kompensasi kepada kepuasan kerja di Grand Keisha Hotel di Yogyakarta.

Terdapat beberapa penelitian yang juga menemukan hasil bahwa pelatihan dan kompensasi meningkatkan kepuasan kerja. Seperti riset yang telah dilaksanakan oleh Muhammad et al., (2020) dan Rahaman & Uddin, (2022) yang menyatakan pelatihan memiliki korelasi yang signifikan kepada kepuasan kerja. Kemudian, riset yang dilaksanan Baqi & Indradewa, (2021), dan Idris et al., (2020) yang menemukan korelasi dari kompensasi kepada kepuasan kerjanya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bagian ini akan disajikan hasil regresi sederhana yang diperlihatkan melalui tabel 3, yakni:

Tabel : 3
Hasil Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.313	.401		3.278	.002
	Kepuasan Kerja	.708	.092	.693	7.692	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Mengacu dari temuan tersebut, ditemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai signifikansi senilai $0,000 < 0,05$. Berdasarkan temuan tersebut memperlihatkan bahwa ada

korelasi yang signifikan dan positif dari kepuasan kerja kepada kinerja karyawannya di Grand Keisha Hotel Yogyakarta.

Hasil riset ini didukung oleh riset sebelumnya oleh Faradila et al., (2020) serta Egenius & Triatmanto, (2020) dimana didalamnya menegaskan bahwa kinerja karyawan berkorelasi secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerjanya.

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Bagian ini akan disajikan hasil analisis regresi dan uji path, yang terdiri dari beberapa tahap. Perhitungan dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut.

Pertama melakukan analisis regresi pelatihan kepada kepuasan kerja kemudian analisis regresi pelatihan serta kepuasan kerja kepada kinerja karyawan. Adapun hasil pengujiannya yaitu:

Tabel : 4
Hasil Regresi Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,150	,279		4,122	,000
Pelatihan	,739	,064	,821	11,484	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

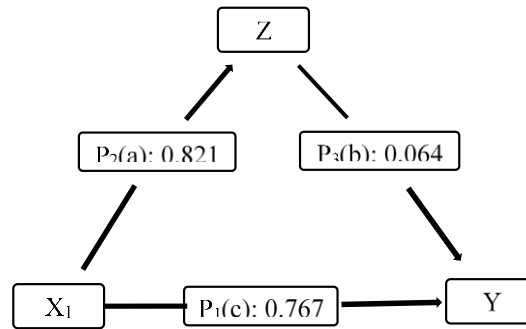
Mengacu dari temuan di atas, bisa dibuktikan bahwa pelatihan memperoleh standardized coefficient beta sebesar 0,821 yang berperan sebagai $P_2(a)$. Selanjutnya merupakan hasil regresi pelatihan beserta kepuasan kerjanya kepada kinerja karyawan, yakni sebagai berikut:

Tabel : 5
Hasil Regresi Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std, Error	Beta		
1 (Constant)	1,056	,323		3,266	,002
Pelatihan	,705	,116	,767	6,080	,000
Kepuasan Kerja	,065	,129	,064	,506	,614

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Mengacu pada temuan tersebut, dapat dilihat bahwa pelatihan memperoleh standardized coefficient beta sebesar 0,767 yang berperan sebagai $P_1(c)$ dan kepuasan kerja menunjukkan standardized coefficient beta sebesar 0,064, yang menjadi $P_3(b)$. berdasarkan hasil tersebut, berikut peneliti sajikan analisis jalurnya:



Gambar.1 Analisis Jalur X₁ Kepada Y Melalui Z

Untuk membuktikan apakah terjadi korelasi diantara pelatihan kepada kinerja karyawannya yang dimoderasi dan diintervensi kepuasan kerja, peneliti melakukan uji sobel. Dalam melakukan uji ini perlu untuk mengetahui nilai standar error pengaruh tidak langsung untuk mencari t-hitung. Adapun hasil perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\
 Sab &= \sqrt{0.065^2 0.064^2 + 0.739^2 0.129^2 + 0.064^2 0.129^2} \\
 Sab &= 0.095
 \end{aligned}$$

Kemudian dilakukan pengujian hubungan secara tidak langsung dengan cara melakukan perbandingan atas nilai dari t-tabel dengan t-hitung. Untuk melakukan uji t-hitung, maka menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{t-hitung} &= \frac{ab}{sab} \\
 &= \frac{(0.821)(0.064)}{0.095} \\
 &= 0.553
 \end{aligned}$$

Mengacu dari perhitungan tersebut, bisa disimpulkan bahwa tidak ada korelasi kepuasan kerja dalam memoderasi hubungan pelatihan kepada kinerja karyawannya karena pengaruhnya hanya bernilai 0.048 dan t-hitung < t-tabelnya (0.553 < 1.199). Riset sebelumnya yang dilaksanakan Prasetya et al., (2021) mengungkapkan hal yang sama bahwa melalui kepuasan kerjanya, pelatihan tidak mempunyai korelasi kepada kinerja karyawannya.

Selanjutnya mencari korelasi kompensasi kepada kinerja karyawan melewati variable moderasi berupa kepuasan kerja dengan menggunakan uji Path. Perhitungan dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut.

Pertama melakukan analisis regresi pelatihan kepada kepuasan kerja kemudian analisis regresi kompensasi dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Berikut hasil perhitungannya:

Tabel : 6
Hasil Regresi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,259	,303		4,162	,000
	Kompensasi	,710	,069	,788	10,227	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Mengacu dari temuan di atas, bisa dilihat bahwa kompetensi memperoleh standardized coefficient beta sebesar 0,788 yang berperan sebagai P₂(a). Selanjutnya merupakan hasil regresi kompensasi beserta kepuasan kerja pada kinerja karyawannya, yakni sebagai berikut:

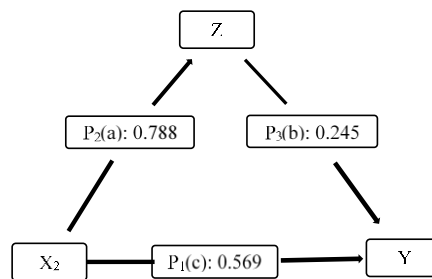
Tabel : 7

Hasil Regresi Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,026	,359		2,858	,006
	Kompensasi	,523	,119	,569	4,414	,000
	Kepuasan Kerja	,250	,131	,245	1,904	,061

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi memperoleh standardized coefficient beta sebesar 0,569 yang berperan sebagai P₁(c) dan kepuasan kerja menunjukkan standardized coefficient beta sebesar 0,245, yang menjadi P₃(b). Berikut gambaran analisa jalurnya:



Gambar.2 Analisis Jalur X₂ Kepada Y Melalui Z

Untuk membuktikan apakah terjadi korelasi diantara kompensasi kepada kinerja karyawannya yang dimoderasi dan diintervensi oleh kepuasan kerja, peneliti melakukan uji sobel. Dalam melakukan uji ini perlu untuk mengetahui nilai standar error pengaruh tidak langsung untuk mencari t-hitung. Adapun hasil perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\
 Sab &= \sqrt{0.250^2 0.069^2 + 0.710^2 0.131^2 + 0.069^2 0.131^2} \\
 Sab &= 0.094
 \end{aligned}$$

Kemudian dilakukan pengujian hubungan secara tidak langsung d dengan cara melakukan perbandingan atas nilai dari t-tabel dengan t-hitungnya. Untuk melakukan uji t-hitungnya, maka menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t\text{-hitung} &= \frac{ab}{sab} \\
 &= \frac{(0.710)(0.250)}{0.094} \\
 &= 1.888
 \end{aligned}$$

Mengacu dari perhitungan tersebut, bisa disimpulkan bahwa ada korelasi kepuasan kerja dalam memoderasi hubungan kompensasi kepada kinerja karyawannya karena pengaruhnya bernilai 0.177 dan t-hitung > t-tabelnya (1.888 < 1.199). Hasil riset yang sesuai ditemukan

Rojikinnor et al., (2021) dan Kurniawan, (2021) dimana dalam riset tersebut menghasilkan pengaruh yang positif dari hubungan kompensasi kepada kinerja karyawan melewati kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Sesuai hasil pembahasan beserta analisa yang sudah dijabarkan, berikut adalah beberapa hal yang bisa peneliti simpulkan, yakni adanya korelasi yang positif dari pelatihan dan kompensasi kepada kinerja karyawan dan juga kepuasan kerja, adanya korelasi positif dan signifikan dari kepuasan kerja kepada kinerja karyawan. Selain itu juga ditemukan korelasi dari kepuasan kerja dalam memoderasi korelasi antara kompensasi kepada kinerja karyawan. Namun, pada korelasi antara pelatihan kepada kinerja karyawan tidak ditemukan pengaruh moderasi dari kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Alwedyan, A. M. (2021). The Impact of Training Sessions on Job Performance of Employees at Income Tax and Sales Department In Irbid Province. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(1), 22–33. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0003>
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 16(1), 84–90.
- Baqi, F. A., & Indradewa, R. (2021). The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 4(8), 144–151.
- Bernadin, H. J., & Russel, J. E. (2013). *Human Resource: An Expimental Approach*. Mc. Graw - Hill book.co.
- Egenius, S., & Triatmanto, B. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10). <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Faradila, N., Heksarini, A., & Darma, D. C. (2020). Antecedents That Affect Job Satisfaction and Employee Performance. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(6), 293–302. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i06.001>
- Guan, X., & Frenkel, S. (2019). How Perceptions of Training Impact Employee Performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms. *Personnel Review*, 48(1), 163–183. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues, Volume 8 N*.
- Khuzaeni, K. (2013). The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management*, 9(2), 49–54. <https://doi.org/10.9790/487x-0924954>
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. *Cerdika: Jurnal Ilmiah*

- Indonesia*, 1(3), 247–254. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i3.41>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (Edisi 10 J). PT. Remaja Rosdakarya.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gehart, B. (2011). *Compensation*. McGraw-Hill.
- Muhammad, S., Afridi, F. K., Ali, M. W., Shah, W. U., & Alasan, I. I. (2020). Effect of Training on Employee Commitment: Mediating role of job satisfaction. *Pakistan Journal of Society, Education and Language (PJSEL)*, 7(1), 28–37.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Nurani, C. P., Noermijati, & Rofiaty. (2020). Impact of Training on Front Liners Performance: Moderating Effect of Job Satisfaction. *Research in Business & Social Science*, Vol.9 No.5.
- Prasetya, A. Y., Astono, A. D., & Ristianawati, Y. (2021). Analisa Startegi Pengaruh Influencer Marketing Di Social Media, Online Advertising Dan Content Marketing Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Toko On Line Zalora). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, Volume 12 Nomor 2.
- Prayatni, A., Idris, M., & Asri. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jenepono. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Vol. 3 No.
- Pristiawati, V. D., & Santoso, R. A. (2021). The Effect of Compensation on Employee Performance through Work Discipline as an Intervening Variable at Panahmas Dwitama Distrindo Ltd. Jember. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, 1(5), 443–454. <https://doi.org/10.36418/jrssem.v1i5.44>
- Rahaman, M., & Uddin, M. (2022). The Effect of Promotion and Job Training on Job Satisfaction of Employees: An Empirical Study of the SME Sector in Bangladesh. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(2), 255–260. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no2.0255>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke 6). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P., & Coutler, M. (2016). *Manajemen Jilid I Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devi Bardani*. Erlangga.
- Rojikinnor, Gani, A. J., Saleh, C., & Amin, F. (2021). The Role of Compensation as a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at the PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. J. *Ournal of Economic and Administrative Sciences.*, [doi:10.1108/JEAS-06-2020-0103](https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2020-0103).
- Sidabutar, E., Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020). The impact of compensation, motivation, and job satisfaction on employee performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 1–5.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Alfabeta CV.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9082>
- Yimam, M. H. (2022). Impact of Training on Employees Performance: A Case Study of Bahir Dar University, Ethiopia. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2107301>