

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE BASKO GRAND MALL PADANG

Wandra Juamsyah¹, Yulasm², Mardhatila Fitri Sopali³
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: wandrajuamsyah137@gmail.com¹, yulasm@upiypk.ac.id², mardhatila@upiypk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Karyawan PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat antara Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja Karyawan memediasi Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja Karyawan tidak memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan, Kinerja Karyawan.

Abstract – This research aims to determine and attempt to analyze the influence of job training and work environment on employee performance with employee job satisfaction as an intervening variable at PT. Matahari Department Store Basko Grand Mall Padang. This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this research are employees of PT. Matahari Department Store Basko Grand Mall Padang. The research results found that there is an influence between job training and employee job satisfaction. There is no influence between the Work Environment and Employee Job Satisfaction. There is no influence between Job Training and Employee Performance. There is no influence between the Work Environment and Employee Performance. There is a relationship between Employee Job Satisfaction and Employee Performance. Employee Job Satisfaction mediates Job Training on Employee Performance. Employee Job Satisfaction does not mediate the Work Environment on Employee Performance.

Keywords: Job Training, Work Environment, Employee Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari Karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak Karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Menurut (Wijaya and Susanty 2018) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah Pelatihan Kerja. Menurut (B. A. M. Putra & Kumalaputra, 2020) Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan Karyawan yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Selain Pelatihan Kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh Lingkungan kerja. Dimana (Sihaloho and Siregar 2019), Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Selain Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja Karyawan juga termasuk faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dimana menurut (Mujiatun et al. 2019) memberikan definisi Kepuasan Kerja Karyawan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan karyawan sangat penting bagi karyawan untuk tetap bahagia dan juga memberikan level terbaik mereka. Karyawan yang puas adalah mereka yang sangat loyal terhadap organisasi mereka dan berpegang teguh pada itu bahkan dalam skenario terburuk.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahyono and Alansori 2021) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). Dengan hasil penelitian Pelatihan Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Melisa and Siregar 2021) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada CV. Mitra Mandiri Machinery Parts And Supplier. Dengan hasil penelitian Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sihaloho and Siregar 2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Irwan et al. 2022) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan. Dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Maya Sari and Erlina 2021) The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variabels. Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Matahari Departement Store Basko Grand Mall merupakan salah satu contoh ritel modern terbesar di Kota Padang. Matahari Departement Store Basko Grand Mall menjual berbagai macam kebutuhan primer masyarakat berupa pakaian, celana, aksesoris, dan lain-lain. Harga yang ditawarkan bervariasi dan sebanding dengan kualitas serta merek barang-barang yang disediakan dimana disesuaikan dengan konsumen sasaran, yaitu konsumen menengah ke atas. Matahari Departement Store Basko Grand Mall ini berdiri tahun 2010. Matahari Departement Store Basko Grand Mall memperkerjakan lebih dari 200 karyawan. Untuk melihat kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan intensitas penjualan pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Intensitas Penjualan Pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang Tahun 2018-2022.

Tahun	Jumlah
2018	17.294,2
2019	15.974,5
2020	9.261,0
2021	12.735,0
2022	19.321,2

Sumber : PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa penjualan pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang dari tahun 2018-2022 mengalami fluktuasi. Dimana penjualan terendah terjadi pada tahun 2020 yaitu 9.261,0 yang mana disebabkan oleh pandemic, dan penjualan tertinggi terjadi pada tahun 2022 yaitu 19.321,2. Disinyalir disebabkan oleh, Pelatihan Kerja yang belum optimal, Lingkungan Kerja yang masih yang belum optimal dan Kepuasan Kerja Karyawan yang masih belum optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang dengan memberi judul: **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang”**.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang. Beralamat di Jl. Prof. Dr. Hamka No.2A, Air Tawar Tim., Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat 25173. Menurut (Sugiyono 2018), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang yang berjumlah 207 orang karyawan. Menurut (Sugiyono 2018), Sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah karyawan pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling, menurut (Sugiyono, 2019) Random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Karena populasi 207 orang karyawan PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang. Sehingga teknik penarikan sampel menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1+n.e^2}$$

n =

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

$$n = \frac{207}{1 + 207 (0,1^2)}$$

$$n = \frac{207}{3,07}$$

n = 67,42
 dibulatkan n = 67

Dengan menggunakan rumus di atas populasi sebanyak 207, dengan tingkat kesalahan 10% maka jumlah sampel yang akan diteliti dibulatkan menjadi 67 responden.

Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS) SmartPLS 3. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

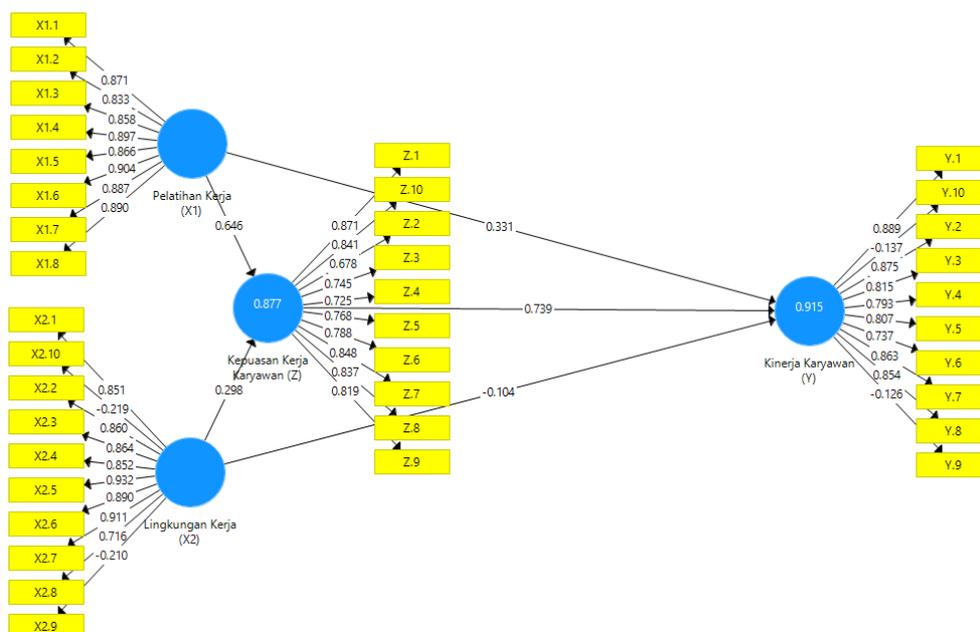
HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Convergent validity dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Convergent Validity dari Outer Model dinilai berdasarkan loading factor indikator-indikator yang mengukur konstruk dan nilai AVE (Average Variance Extracted). Kriteria validity suatu konstruk atau variabel dapat dinilai melalui nilai outer loading dari masing- masing konstruk atau variabel.

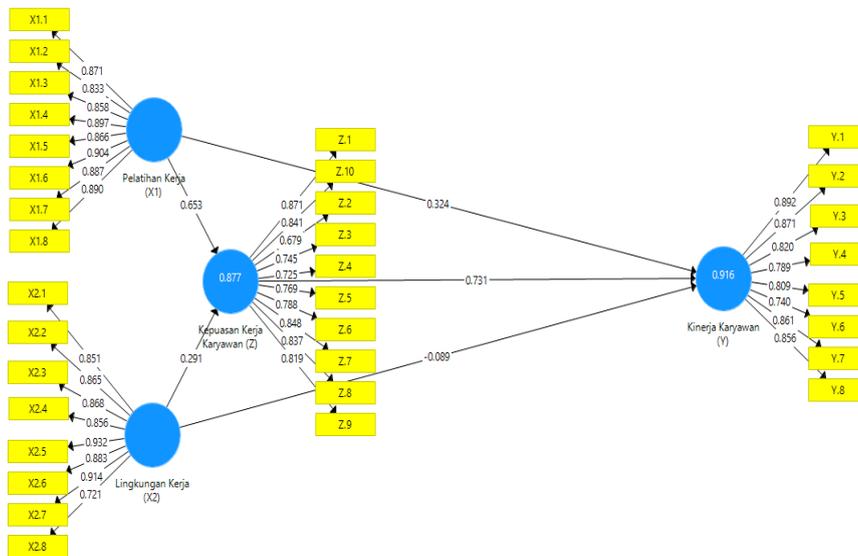
Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai Convergent Validity di atas 0,5. Dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2
Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi



Pada gambar 2 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,5 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,5 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X2.9,X2.10, Y.9, Y.10).

Gambar 3
Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi



Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 2
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Pelatihan Kerja (X1)	0,767
Lingkungan Kerja (X2)	0,745
Kinerja Karyawan (Y)	0,691
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	0,631

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,70.

Tabel 3
Nilai Reliabilitas

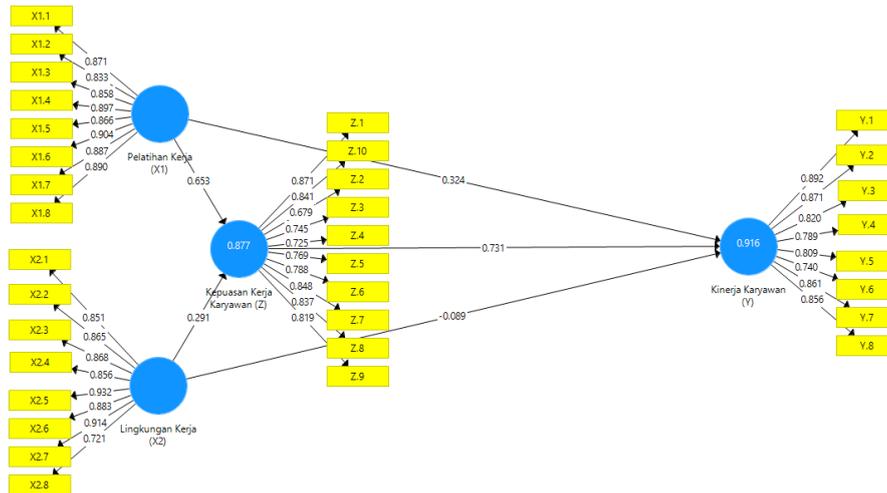
Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,957	0,963	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,950	0,959	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,935	0,947	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	0,935	0,944	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cromptach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable.

Persamaan Outer Model

Gambar 3
Hasil Outer Loading



Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Kepuasan Kerja Karyawan = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$.
- Kepuasan Kerja Karyawan = $0,653 X_1 + 0,291 X_2 + e_1$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- Kinerja Karyawan = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_1$
- Kinerja Karyawan = $0,324 X_1 - 0,089 X_2 + 0,731 Z + e_1$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 4:

Tabel 4
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	0,877	0,873
Kinerja Karyawan (Y)	0,916	0,912

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

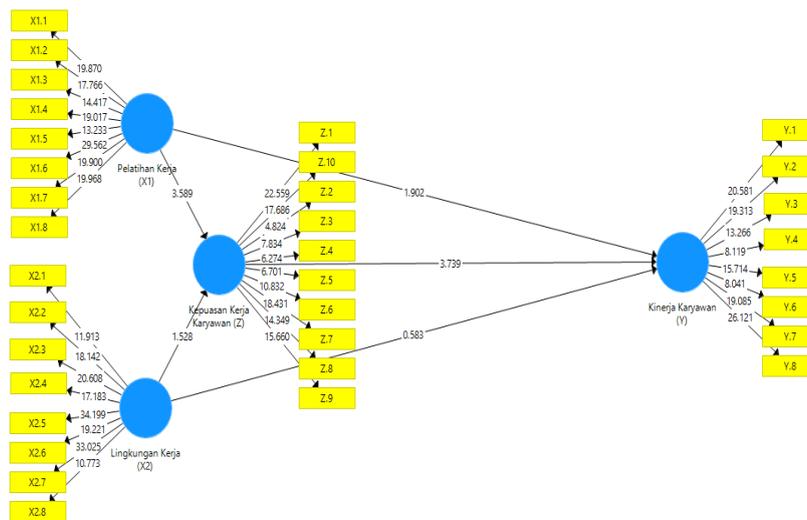
Pada table 4 terlihat nilai R2 konstruk Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,877 atau sebesar 87,7% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja. Sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R2 untuk kontrak Kinerja Karyawan sebesar 0,916 atau sebesar 91,6% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan dalam menjelaskan atau

mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 4
Structural/Inner Model



Uji Hipotesis Secara Langsung

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada tabel 5:

Tabel 5
Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Pelatihan Kerja => Kepuasan Kerja Karyawan	0,653	0,657	0,182	3,589	0,000
Lingkungan Kerja => Kepuasan Kerja Karyawan	0,291	0,295	0,191	1,528	0,127
Pelatihan Kerja => Kinerja Karyawan	0,324	0,272	0,171	1,902	0,058
Lingkungan Kerja => Kinerja Karyawan	-0,089	-0,078	0,153	0,583	0,560
Kepuasan Kerja Karyawan => Kinerja Karyawan	0,731	0,769	0,196	3,739	0,000

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 5 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hipotesa Secara Tidak langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 6
Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation(STD EV)</i>	<i>T-Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
Pelatihan Kerja => Kepuasan Kerja Karyawan => Kinerja Karyawan	0,477	0,516	0,218	2,190	0,029
Lingkungan Kerja => Kepuasan Kerja Karyawan => Kinerja Karyawan	0,213	0,215	0,150	1,421	0,156

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS,2023

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yaitu 0,653 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,589 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 3,589 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Tamimi and Sopiah 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yaitu 0,291 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,127 besar dari alpha 5% yaitu 0,127 > 0,05 yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,528 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana

nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $1,528 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Maya Sari and Erlina 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,324 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,058 besar dari alpha 5% yaitu $0,058 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,902 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $1,902 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Rahyono and Alansori 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu -0,089 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,560 besar dari alpha 5% yaitu $0,560 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,583 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,583 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Sihaloho and Siregar 2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,731 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,739 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $3,739 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang Hipotesis H_5 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Winata, Tinggi, and Sukma 2018), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel intervening.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan yaitu 0,477 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,029 kecil dari alpha 5% yaitu $0,029 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,190 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,190 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang. Hipotesis H_6 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel intervening.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan yaitu 0,213 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,156 besar dari alpha 5% yaitu $0,156 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,421 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $1,421 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang.
2. Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang.
3. Tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang.
4. Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang.
5. Terdapat antara Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang.
6. Kepuasan Kerja Karyawan memediasi Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang.
7. Kepuasan Kerja Karyawan tidak memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Basko Grand Mall Padang..

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Farida. 2021. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2): 128.
- Area, Universitas Medan. 2018. "Universitas Medan Area."
- Barkhowa dkk. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Magisma* 5(1): 24–37.
- Depitra, Panji Setya, and Herman Soegoto. 2018. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Majalah Ilmiah UNIKOM* 16(2): 185–88.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *13(1): 1–13.*
- GEDE, KOMANG GD, and Putu Saroyeni Priartini. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4: 1107.
- Hamid, Abdul, and Hazriyanto Hazriyanto. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam." *Jurnal Benefita* 4(2): 326.
- Hamid, Djamhur. 2018. "No Title." 22(1).
- Harrison, Edward L. 2018. "The Impact of Employee Involvement on Supervisors." *National Productivity Review* 11(4): 447–52.
- Husein, Nirza Marzuki, and Hanifah Hanifah. 2019. "The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Coaching as Intervening Variabels in Banjarmasin Government." 64: 830–36.
- Irwan, Andi, Azhary Ismail, Nurdin Latif, and A. Zulqadri Putra Pradana M. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Kinerja* 19(2): 522–26.
- Jamaludin, Agus. 2018. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3(3): 161.
- Kurniawan. 2018. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan Dp 1." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* (1): 33–48.
- Lilyana, Besti Et Al. 2018. "Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 3(1): 1–13.
- Maria. 2020. "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8(1): 2126–36.
- Mauli, Afiyanisa, and Mukaram Mukaram. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 2(2): 15.
- Maya Sari, Ayu, and RR Erlina. 2021. "The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variabels." *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity* 12(1): 372–82.
- Melisa, and dian lestari Siregar. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada Cv. Mitra Mandiri Machinery Parts And Supplier." 4(2): 691–703.
- Mujiatun, Siti Et Al. 2019. "Pengaruh Pelatihan Kerja Transformasional, Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang)." 9(3): 447–65.
- Munardi, Herwin Tri, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance." *Jurnal Arastirma* 1(2): 336.
- Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." 2(2): 170–83.
- Ocha Maretha, Raisya, and Iskandar Ali Alam. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Pt. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung." *Sibatik Journal | Volume* 1(11): 2349–56.
- Parashakti, Ryani Dhyhan, and Dede Irfan Setiawan. 2019. "Pelatihan Kerja Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang." *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* 10(1).

- Rahyono, Rahyono, and Apip Alansori. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung)." *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta* 3(1): 26–35.
- Ridho, Muhammad, and Febsri Susanti. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang."
- Rosminah. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (April): 1–12.
- Rozi, Achmad et al. 2020. "The Effect of Work training on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta." *Humanities, Management and Science Proceedings* 1(1): 55–61.
- Sari, Oxy Rindiantika. 2015. "Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening." *Management Analysis Journal* 4(1): 28–35.
- Setiawan. 2019. "1 – 081260994489." 11(1): 19–33.
- Setiawati, Fitri, and Asep Ferry Bastian. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang)." *Journal Ekonomi Bisnis* 27(2): 725–38.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273–81.
- Simanjuntak, Putra Arif. 2020. "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia." *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* 2(17): 48–55.
- Sugiono, Edi, and Rizki Perdana Ardhiyansyah. 2021. "The Influence of Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction As an Intervening." *Business and Accounting Research (IJE BAR) Peer Reviewed-International Journal* 5(3): 1143–51.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Tamimi, Muhizan, and Sopiah Sopiah. 2022. "The Influence of Work training on Employee Performance: A Systematic Literature Review." *International Journal of Entrepreneurship and Business Management* 1(2): 128–38.
- Wijaya, Hendry, and Emi Susanty. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)." *Jurnal Ecoment Global* 2(1): 40.
- Winata, Edi, Sekolah Tinggi, and Ilmu Manajemen Sukma. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan." *Jurnal Ilman* 4(1): 1–17.
- Yuliana. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai DI KANTOR CAMAT GANDUS KOTA PALEMBANG." *Braz Dent J.* 33(1): 1–12.