

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA SECURITY DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVEING DI SUNRISE MALL KOTA MOJOKERTO

Mutiara Novia Yuanti¹, Eny Setyariningsih², Kasnowo³

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit^{1,2,3}

tiarayuanti41@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of training and competency on security performance with job satisfaction as an intervening variable at Sunrise Mall, Mojokerto City. This type of research is quantitative research. The population in this study was all security guards at Sunrise Mall, Mojokerto City, totaling 36 people and used a saturated sample. Respondent data was collected using a questionnaire. The data analysis method for this research uses descriptive statistical analysis using classical assumption testing, multiple linear regression and path analysis, the overall analysis of which is calculated using the Statistical Program For Social Science (SPSS) version 25. The results of this research show that training has an effect significant effect on performance, competency has a significant effect on performance. The most influential variables are training and competency variables. Based on path analysis testing, it was found that training had a significant effect on performance with job satisfaction as an intervening variable and competency had a significant effect on performance with job satisfaction as an intervening variable.

Keywords : Training, Competency, Performance, job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja security dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Sunrise Mall Kota Mojokerto. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh security yang berada di Sunrise Mall Kota Mojokerto yang berjumlah 36 orang dan menggunakan sampel jenuh. Data responden dikumpulkan dengan kuisisioner. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dengan menggunakan pengujian asumsi klasik, regresi linear berganda dan analisis jalur (path analysis) yang secara keseluruhan analisisnya dihitung menggunakan program Statistical Program For Social Science (SPSS) versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun variabel yang paling berpengaruh adalah variabel pelatihan dan kompetensi. Berdasarkan pengujian analisis jalur didapatkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi, Kinerja, Kepuasan Kerja

Article History

Received: Agustus 2024
Reviewed: Agustus 2024
Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musyтари.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan [1].

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mendayagunakan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman dan teknologi [2]. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah pelatihan. Kinerja karyawan yang baik membutuhkan Sumber Daya Manusia yang terlatih, dimana pelatihan yang di berikan dapat menjadi bekal bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan kualitas sumber dayanya. pelatihan menjadi salah satu tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia [3].

Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sesungguhnya, pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara pegawai dengan organisasi. Pegawai berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karier yang lebih baik baginya ke depan [1]. Selain itu, pelatihan karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, kesanggupan dan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan melalui pelaksanaan program on the job training yang di selenggarakan di suatu perusahaan yang akan memastikan bahwa karyawan memiliki kualitas dan keahlian untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya [3]. Selain faktor pelatihan pengadaan tenaga kerja yang tepat sangat penting untuk kinerja dari suatu organisasi, Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu juga semakin meningkat. Oleh karena itu, SDM yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam perkembangan sistem kompetensi pada setiap organisasi harus dikembangkan seluas-luasnya dalam rangka mengembangkan manajemen sumber daya manusianya. . Pendapat yang hampir sama dengan konsep Inggris dikemukakan oleh Kravetz, bahwa kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja. Dalam perkembangan sistem kompetensi pada setiap organisasi harus dikembangkan seluas-luasnya dalam rangka mengembangkan manajemen sumber daya manusianya. manfaat dan keuntungan dalam pengembangan kompetensi dapat dipakai menjadi acuan kesuksesan awal bekerja seseorang [4].

Pelatihan dan kompetensi yang didapatkan oleh seorang pegawai tentu akan mempengaruhi kinerja seseorang. Apabila pelatihan akan suatu pengetahuan dan peningkatan kompetensi yang di dapatkan baik maka ketika pegawai melakukan pekerjaannya akan merasa puas dengan apa yang di kerjakan. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatukan membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antaraharapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi [1].

Sunrise Mall adalah Salah satu mall yang berada di Jawa Timur tepatnya di Kota Mojokerto. Sunrise Mall merupakan pusat perbelanjaan dan hiburan keluarga pertama dan terbesar di Koata Mojokerto. Selain itu, banyak pula kejadian – kejadian di Sunrise Mall misalnya,

pelanggaran tata tertib, kecelekaan, penemuan barang, penipuan dan kehilangan barang yang disebabkan karena kelalaian atau juga karena dicuri. Dalam keadaan darurat, security dituntut untuk memiliki kesiapsiagaan dalam menghadapi bahaya kejadian – kejadian yang muncul dan dapat segera melakukan tindak lanjut atau penyelesaian guna untuk kenyamanan pengunjung yang berada di Sunrise Mall. Sayangnya dalam kejadian – kejadian tersebut masih terdapat yang belum terselesaikan. Fenomena yang terjadi di Sunrise Mall Kota Mojokerto dikarenakan Pelatihan yang jarang dilaksanakan disetiap bulannya sehingga dalam pelaksanaan tugas yang diberikan belum terlaksana dengan baik dan maksimal. Selain itu pelaksanaan tugas dan fungsi ini tentu membutuhkan kompetensi pada diri security karena dengan kompetensi yang dimiliki diharapkan akan meningkatkan kinerja pelayanan dibidang ketentraman dan ketertiban umum. Namun kenyataannya di lapangan yakni, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai security sunrise mall masih dikatakan kurang maksimal karena dilihat dari kinerja pegawai dimana beberapa pegawai yang tidak mengikuti peraturan perusahaan seperti berpakaian tidak rapi, datang terlambat dan beberapa aturan lain.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka penulis tertarik dan merasa perlu melakukan penelitian lebih dalam untuk menelaah dan meneliti masalah yang terjadi sehingga dapat menemukan solusi. Adapun urgensi penelitian ini adalah daya untuk meningkatkan kinerja security dan penulis mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Security Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sunrise Mall Kota Mojokerto.”**

TINJAUAN PUSTAKA

Grand Theory

Yang mendasari penelitian ini adalah Teori penetapan tujuan atau Goal Setting Theory yang awalnya dikemukakan oleh Locke dalam [5], yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu content (values) dan intentions (tujuan). Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Dengan penentuan sasaran (goal) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (goal) yang spesifik. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik lagi. Goal-setting berpengaruh pada kinerja pegawai dalam organisasi public [5].

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut [1] Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Simamora dalam [2], manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan dalam [6] adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar 16 tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala dalam [1] pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini [7]. Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha

meningkatkan kemampuan dari karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun yang akan datang baik melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi atau perusahaan.

Kompetensi

Kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif [8]. Menurut [9] Kompetensi merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menerapkan keterampilan ke dalam lingkungan tempat kerja. Sedangkan menurut Wibowo dalam [8] Pengertian kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Kinerja

Menurut Rivai dalam [6] kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut [1] kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Hasibuan dalam [8] mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh Luthans dalam [10] adalah suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut [6] bahwa pemahaman tentang kepuasan kerja mempunyai aspek yang luas, kepuasan kerja tidak hanya dapat dipahami dari aspek fisik pekerjaannya itu sendiri, akan tetapi dari sisi non fisik. Menurut [1] kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masalah yang menyatu membentuk harapan kerja. Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja merupakan hasil tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Menurut [3], penelitian asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian kuantitatif ini, tahap awal pengumpulan data melibatkan survei, observasi, dan penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan program SPSS 25 untuk menggambarkan variabel yang diteliti.

Populasi penelitian ini adalah seluruh scurity di Sunrise Mall Kota, yang berjumlah 36 responden. Sampel yang digunakan mencakup semua anggota populasi tersebut, dengan teknik sampling jenuh. Sugiyono mendefinisikan sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Dan	No	Variabel	Uji Asumsi Klasik			Validitas
			Uji Normalitas	Uji Multikolonieritas	Uji heteroskedastisitas	
	1	X1	Normal	1,303 < VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas	
	2	X2	Normal	1,303 < VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas	
	3	Y	Normal	1,866 < VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas	
	4	Z	Normal	-	Tidak terjadi heteroskedastisitas	

Reliabilitas

Hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel pelatihan, terdapat 4 pernyataan. Semuanya teruji valid, terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga seluruh butir pernyataan, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel pelatihan. Hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel kompetensi, terdapat 3 pernyataan. Semuanya teruji valid, terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga seluruh butir pernyataan, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kompetensi. Hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel kinerja, terdapat 4 pernyataan. Semuanya teruji valid, terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga seluruh butir pernyataan, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kinerja. Hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja, terdapat 4 pernyataan. Semuanya teruji valid, terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga seluruh butir pernyataan, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Variabel pelatihan, kompetensi, kinerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien Cronbach'a Alpha lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel 1 rekapitulasi uji asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, seluruh variabel terbukti normal, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi multikolonieritas karena nilai tabel signifikan lebih kecil dari nilai VIF. Oleh sebab itu, peneliti dapat melanjutkan analisis regresi berganda.

Uji Hipotesis

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel pelatihan dan kompetensi terhadap variabel kinerja security pada Sunrise Mall Kota Mojokerto.

Tabel 2. Hasil Analisis regresi Linear Berganda Pelatihan, Kompetensi terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,059	1,966		2,065	,047
	Pelatihan	,347	,076	,526	4,547	,000
	Kompetensi	,558	,155	,416	3,590	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2024

Bentuk Persamaan Regresi adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1X_1 = Koefisien regresi untuk variabel X_1

b_2X_2 = Koefisien regresi untuk variabel X_2

Sehingga hasil regresi diatas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 4,059 + 0,347X_1 + 0,558X_2$

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,059 memiliki arti jika variabel pelatihan dan kompetensi memiliki nilai 0, maka security di Sunrise Mall Kota Mojokerto nilainya sebesar 4,059.
- Pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,347. Dapat diartikan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dengan kinerja. Jika variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,347 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.
- Kompetensi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,558. Dapat diartikan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dengan kinerja. Jika variabel kompetensi meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,558 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.
- Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 ^a	,661	,640	,779

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2024

Berdasarkan perhitungan tabel 3. Hasil koefisien determinasi diketahui untuk Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,640 berarti 64% perubahan pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukan kedalam model penelitian.

Berdasarkan Tabel 2. untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja maka hasil dari uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Hipotesis 1

Pada variabel pelatihan terhadap variabel kinerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari nilai Signifikansi probabilitas (0,05). Berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesatu yang berbunyi, "Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja Security," **terbukti**.

b. Hipotesis 2

Pada variabel kompetensi terhadap variabel kinerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang mana lebih kecil dari nilai Signifikansi probabilitas (0,05). Berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesatu yang berbunyi, "Terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja Security," **terbukti**.

Analisi Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja security melalui kepuasan kerja. Selain itu juga untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja security melalui kepuasan kerja. Untuk menyelesaikan perhitungan analisis jalur, terdapat 2 persamaan dalam penelitian ini, antara lain:

Tabel 4. Hasil Uji Jalur Persamaan I

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				
1	(Constant)	,601	3,719		,162	,873
	Pelatihan	,442	,144	,446	3,066	,004
	Kompetensi	,693	,294	,343	2,358	,024

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang diperoleh, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Z = a + \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + e_1$

Keterangan :

Z : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

$\rho_1 X_1$: Koefisien regresi untuk variabel X_1

$\rho_2 X_2$: Koefisien regresi untuk variabel X_2

e_1 : standar error

Sehingga hasil regresi diatas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut: $Z = 0,601 + 0,442 X_1 + 0,693 X_2$

Dilihat dari nilai signifikansi pada variabel pelatihan kerja sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai signifikansi pada variabel kompetensi $0,024 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompetensi secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berikut adalah tabel hasil dari uji jalur persamaan regresi II yaitu pengaruh antara pelatihan kerja , kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja security di Sunrise Mall Kota Mojokerto.

Tabel 5. Hasil Uji Jalur Persamaan II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,810	1,242		3,068	,004
	Pelatihan	,164	,055	,248	2,998	,005
	Kompetensi	,271	,106	,202	2,555	,016
	Kepuasan Kerja	,414	,058	,623	7,126	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang diperoleh, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = \alpha + \rho_3X_1 + \rho_4X_2 + \rho_5Z + e_1$

Sehingga hasil regresi diatas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,810 + 0,164X_1 + 0,271X_2 + 0,414Z$

Dilihat dari nilai signifikansi pada variabel pelatihan kerja sebesar $0,005 < 0,05$ untuk nilai signifikansi pada variabel kompetensi sebesar $0,016 < 0,05$ dan untuk nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, kompetensi dan kepuasan kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji analisis jalur mengenai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dapat dibuat rangkuman hasil analisis jalur sebagai berikut:

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow Z$	0,446	-	0,446
$X_2 \rightarrow Z$	0,343	-	0,343
$X_1 \rightarrow Y$	0,248	-	0,248
$X_2 \rightarrow Y$	0,202	-	0,202
$Z \rightarrow Y$	0,623	-	0,623
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,248	0,277	0,525
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,202	0,213	0,415

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa:

- Terdapat pengaruh langsung antara pelatihan terhadap kepuasan kerja senilai 0,446. Sedangkan pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja security senilai 0,623.
- Terdapat pengaruh langsung antara kompetensi terhadap kepuasan kerja senilai 0,343. Sedangkan pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja security senilai 0,623.
- Terdapat pengaruh langsung antara pelatihan terhadap kinerja security senilai 0,248 dan pengaruh tidak langsung antara pelatihan kerja terhadap kinerja security melalui kepuasan kerja yaitu senilai 0,277. Oleh karena itu, dapat diperoleh pengaruh total pelatihan kerja terhadap kinerja security senilai 0,525.
- Terdapat pengaruh langsung antara kompetensi terhadap kinerja security senilai 0,202 dan pengaruh tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja security melalui

kepuasan kerja yaitu senilai 0,213. Oleh karena itu, dapat diperoleh pengaruh total pelatihan kerja terhadap kinerja security senilai 0,415.

Dalam menguji pengaruh tidak langsung, peneliti menggunakan uji sobel. Adapun hasil uji sobel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Sobel Test

Pengaruh Variabel	Test Statistic	P-Value
X1 → Z → Y	2.819	0.004
X2 → Z → Y	2.238	0.025

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2024

- Dari hasil diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) dapat memediasi pengaruh antara variabel pelatihan kerja (X1) dengan kinerja security (Z). Karena, nilai t hitung pada uji sobel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,819 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,034 ($2,819 > 2,034$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Dari hasil diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) dapat memediasi pengaruh antara variabel kompetensi (X2) dengan kinerja security (Z). Karena, nilai t hitung pada uji sobel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,238 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,034 ($2,238 > 2,034$) sehingga H_0 ditolak.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Security di Sunrise Mall Kota Mojokerto

Pada hipotesis yang pertama diketahui hasil dari pengujian variabel pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,547 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 Dari angka tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung $4,547 > 2,0345$ (t tabel) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima, bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan kepada security maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja security.

Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa pemberian pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja Security di Sunrise Mall Kota Mojokerto. Sebagian besar responden atau security Sunrise Mall Kota Mojokerto memiliki tingkat kinerja yang tinggi setelah mendapatkan pelatihan yang berkualitas dan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga security mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Security di Sunrise Mall Kota Mojokerto

Pada Hasil uji Hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompetensi (X2) mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja Security di Sunrise Mall Kota Mojokerto dengan koefisien regresi sebesar 0.558 dapat diartikan bahwa apabila variabel kompetensi meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.558 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan dan memiliki nilai t hitung sebesar 3,590 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 Dari angka tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung $3,590 > 2,0345$ (t tabel) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi di lapangan yang mana security di Sunrise Mall Kota Mojokerto selalu mengutamakan pekerjaan sesuai dengan peran masing-masing serta memiliki kompetensi yang baik.

3. Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja security melalui Kepuasan Kerja

Pada hipotesis ketiga diketahui hasil perhitungan uji sobel dari pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,819. Dari angka tersebut diketahui bahwa nilai t hitung $2,819 > 2,034$ (t tabel) dan Dapat diketahui hasil mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel pelatihan terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja sebagai berikut : $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,466 \times 0,623) = 0,277$

Hal tersebut mendukung hipotesis ketiga diterima, bahwa adanya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja security yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya, security yang mendapatkan pelatihan yang baik akan lebih mudah dalam meningkatkan dan merasakan kepuasan kerja dalam menjalankan suatu pekerjaan, dan security dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan berpengaruh pula pada meningkatnya kinerja.

4. Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja security melalui Kepuasan Kerja

Pada hipotesis keempat hasil perhitungan uji sobel dari pelatihan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,238 dari angka tersebut diketahui bahwa nilai t hitung $2,238 > 2,034$ (t tabel) dan Dapat diketahui hasil mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel kompetensi terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja sebagai berikut : $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,343 \times 0,623) = 0,213$

Adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja security yang dimediasi oleh kepuasan kerja, Hal tersebut mendukung hipotesis keempat diterima. Dapat diinterpretasikan bahwa security yang memiliki skill yang baik akan lebih mudah untuk menimbulkan kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaan dimana tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat berpengaruh pada bertambah tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja security di Sunrise Mall Kota Mojokerto, terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja Security di Sunrise Mall Kota Mojokerto, terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja security dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Sunrise Mall Kota Mojokerto, terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja security dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Sunrise Mall Kota Mojokerto.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat peneliti ajukan adalah tetap konsisten untuk terus melaksanakan pelatihan-pelatihan agar meningkatkan kompetensi, serta mempertahankan dan terus berusaha meningkatkan skill dan pengetahuan dalam bekerja, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Edisi Pert. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- [2] Samual Meggy Evie, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*, Edisi Pert. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie, 2020.
- [3] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*, Edisi 19. Bandung: ALFABETA, 2013.
- [4] B. Benjamin, M. Tasman, And R. Abdul, *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*, Edisi Pert. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2019.
- [5] M. I. Adam, A. Sanosra, And A. Susbiani, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai," *J. Sains Manaj. Dan Bisnis Indones.*, Vol. Vol. 10 No, P. Hal. 109-123, 2020.
- [6] A. Marbawi, *Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori, Praktik Dan Penelitian*, Edisi Pert. 2019.

- [7] Wehelmina Rumawas, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pertama. Jln. Kampus Unsrat – Bahu Manado: Universitas Sam Ratulangi, 2019.
- [8] Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia : Konsep & Studi Kasus*, Cetakan Pe. Kota Serang Banten: CV. AA. RIZKY, 2021.
- [9] D. R. Rahadi, E. Susuillowati, And M. Fahrid, *Kompetensi Sumberdaya Manusia*, Edisi Pert. Tasikmalaya: CV. Lentara Ilmu Abadi, 2021.
- [10] Setiono Agus Beni And E. Sustiyatik, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Teoritis Dan Praktis*. 2020.