

Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Ungaran Sari Garment.

Siti Rofingah¹⁾, Leodardo Budi Hasiholan, SE, MM²⁾, Drs. Rahaju Djati Priyono, M.Si³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

²⁾³⁾ Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

sitirofingah1473@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the application of training, communication and work environment to performance with job satisfaction as an intervening variable. The population in this study were all employees of PT Ungaran Sari Garment III Pringapus Unit. The samples taken in this study were 92 employees of PT Ungaran Sari Garment III Pringapus Unit. So the questionnaires that have been distributed as many as 92 questionnaires. This study uses the purposive sampling method, namely the selection of samples based on a certain assessment from the researcher. SPSS output shows the value of the indirect effect of the training variable on performance through job satisfaction (0.099) > direct effect (0.038), then job satisfaction mediates the effect of training on performance. Indirect influence of communication variable on performance through job satisfaction (0.167) > direct effect (0.005). So job satisfaction mediates the effect of communication on performance. Indirect effect of work environment variables on performance through job satisfaction (0.075) > direct effect (0.035). So job satisfaction mediates the effect of the work environment on performance. Indirect effect of training, communication and work environment variables on performance through job satisfaction (0.016) > direct effect (0.011). So job satisfaction mediates the effect of training, communication and work environment simultaneously on performance.

Keywords: Training, Communication, Work Environment, Job satisfaction, Performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seringkali perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik. Karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sedang

terjadi. Masalah Sumber Daya Manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas.

Pengertian Pelatihan Karyawan

Pelatihan suatu hal yang sudah tidak asing lagi untuk kita dengar terutama dalam perusahaan, organisasi, Lembaga dan instansi Pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan adalah suatu hal yang sangat penting dilakukan terutama dalam perusahaan, pelatihan yang dilakukan dalam suatu perusahaan dapat memudahkan karyawan atau tenaga kerja untuk menguasai pekerjaan yang dijabat atau yang akan dijabat kedepannya. Bagi perusahaan pelatihan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, memberikan fasilitas pelatihan yang diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien.

Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik tubuh atau menunjukkan sikap tertentu.

Pengertian Lingkungan Kerja

Pada suatu perusahaan hal yang harus di perhatikan adalah

lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh secara langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pun sebaliknya jika dalam suatu perusahaan lingkungan kerjanya tidak kondusif dan memadai akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Handoko (2000) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.” Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang K terhadap pekerjaannya mereka. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Pengertian Kinerja Karyawan

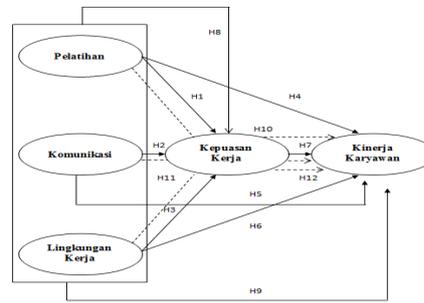
Dalam buku yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” karya Prof. Dr. Moehariono, M.Si. dijelaskan bahwa kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Sedangkan menurut Prawirosentono menjelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral. Menurut McCormick & Tiffin Kedua ahli ini berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah jumlah dan juga

waktu yang dibutuhkan untuk bisa melakukan aktivitas. Sedangkan waktu kerja adalah jumlah kehadiran, keterlambatan dan juga masa kerja dari karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN

penelitian ini adalah pelatihan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produksi dengan mengendalikan kuantitas, secara keseluruhan atau tidak. Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara yang masih dalam tahap awal dan harus dibuktikan kebenarannya dengan melakukan penyelidikan lebih lanjut.

dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesisdari penelitian ini adalah :

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan data kuantitatif untuk menemukan pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari tiap variabel yang diteliti yaitu Pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Pt.Pinnacle . Kuesioner dibagikan untuk 90 karyawan menggunakan metodeApengambilan sampel, purpose sampling.

Hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

- H1 : Variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y1), pada PT Ungaran Sari Garment
- H2 : Variabel Komunikasi (X2) berpengaruh positif Kepuasan Kerja (Y1), pada PT Ungaran Sari Garment
- H3 : Variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y1), pada PT Ungaran Sari Garment
- H4 : Variabel Pelatihan (X1)

- berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2), pada PT Ungaran Sari Garment
- H5 : Variabel Komunikasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2), pada PT Ungaran Sari Garment
- H6 : Variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2), pada PT Ungaran Sari Garment
- H7 : Variabel Kepuasan kerja (Y1), berpengaruh terhadap kinerja (Y2)

H8 :Variabel Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2)melalui kepuasan kerja (Y1)

H9 : : Variabel Komunikasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2)melalui kepuasan kerja (Y2)

H10 : Variabel Pelatihan (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1)

H11 :Variabel Pelatihan(X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara simultan

berpengaruh terhadapKepuasan Kerja (Y1)

H12 : Variabel Pelatihan(X2), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja(X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Kerja (Y2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Pria	23	25%
2.	Wanita	69	75%
	Jumlah	92	100%

Sumber: data primer yang diolah,2022

UJI VALIDITAS

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel dan Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y ₂)			
Y2.2	0.650	0,2028	Valid
Y2.2	0.755	0,2028	Valid
Y2.3	0.708	0,2028	Valid
Y2.4	0.650	0,2028	Valid
Y2.5	0.755	0,2028	Valid
Kepuasan Kerja (Y ₁)			
Y1.1	0.705	0,2028	Valid
Y1.2	0.668	0,2028	Valid
Y1.3	0.744	0,2028	Valid
Y1.4	0.705	0,2028	Valid
Y1.5	0.668	0,2028	Valid
Pelatihan (X ₁)			
X1.1	0.553	0,2028	Valid
X1.2	0.625	0,2028	Valid
X1.3	0.611	0,2028	Valid
X1.4	0.607	0,2028	Valid
X1.5	0.563	0,2028	Valid
Komunikasi (X ₂)			
X2.1	0.499	0,2028	Valid
X2.2	0.638	0,2028	Valid
X2.3	0.472	0,2028	Valid
X2.4	0.636	0,2028	Valid
X2.5	0.638	0,2028	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)			
X3.1	0.641	0,2028	Valid
X3.2	0.588	0,2028	Valid
X3.3	0.535	0,2028	Valid
X3.4	0.611	0,2028	Valid
X3.5	0.570	0,2028	Valid

Sumber : Data primer yang diolah,2022

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Pelatihan	Cronback Alpha	Standar	Keterangan
Kinerja Kerja (Y ₂)	0,738	0.6	Reliabel
Kepuasan kerja (Y ₁)	0,727		Reliabel
Pelatihan kerja (X ₁)	0,606		Reliabel
Komunikasi kerja (X ₂)	0,602		Reliabel
Lingkungan kerja (X ₃)	0,604		Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.5
Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43554936
Most Extreme Differences	Absolute	.266
	Positive	.266
	Negative	-.197
Test Statistic		.266
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.8
Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.161	1.531		6.639	.273
Pelatihan	-.040	.029	-.109	-1.364	.176
Komunikasi	-.366	.045	-.650	-8.159	.352
lingkungan Kerja	.001	.026	.004	.051	.959

- a. Dependent Variable: Abs_RES
- Sumber : Data Primer yang diolah,2022

Tabel 4.7

Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Pelatihan	.967	1.034
Komunikasi	.967	1.034
Lingkungan Kerja	.997	1.003

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Autokorelasi

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.708 ^a	.502	.486	.98520	2.223

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan
 - b. Dependent Variable: Kinerja
- Sumber: data primer yang diolah, 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Regression Step 1

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.294 ^a	.087	.055	.60236

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Pelatihan
 - b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- Sumber : Data primer yang diolah,2022

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Regression Step 1

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.294 ^a	.087	.055	.60236

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Pelatihan
 - b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- Sumber : Data primer yang diolah,2022

UJI t

Tabel 4.13
Uji Signifikan Parameter Simultan (Uji F)
Regression Step 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.811	3	31.270	30.217	.038 ^b
	Residual	93.179	96	.971		
	Total	186.990	99			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 - b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Komunikasi, Lingkungan Kerja
- Sumber : Data primer yang diolah,2022

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Regression Step 2

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.774	.44462

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data primer yang diolah,2022.

Tabel 4.13
Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)
Regression Step 2

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	11.152	.008
	Pelatihan	2.136	.038
	Komunikasi	4.928	.005
	Lingkungan Kerja	2.741	.035
	Kepuasan Kerja	.726	.410

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data primer yang diolah,2022.

Uji Path Analysis

Tabel 4.19
Pengaruh Langsung (Direct) dan Pengaruh Tidak Langsung (Indirect)

Variabel Penelitian	Direct	Indirect	Kriteria	Kesimpulan
Pelatihan (X ₁)	0.022	0.431	Direct < Indirect	kepuasan kerja merupakan variabel mediasi
Komunikasi (X ₂)	0.069	0.105	Direct < Indirect	kepuasan kerja merupakan variabel mediasi
lingkungan Kerja (X ₃)	0.004	0.360	Direct < Indirect	kepuasan kerja merupakan variabel mediasi
Pelatihan (X ₁) Komunikasi (X ₂) Lingkungan Kerja (X ₃)	0.011	0.016	Direct < Indirect	kepuasan kerja merupakan variabel mediasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Uji f

Tabel 4.13
Uji Signifikan Parameter Simultan (Uji F)
Regression Step 1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.811	3	31.270	30.217	.038 ^b
	Residual	93.179	96	.971		
Total		186.990	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Komunikasi, Lingkungan Kerja
 Sumber : Data primer yang diolah,2022

Tabel 4.14
Uji Signifikan Parameter Simultan (Uji F)
Regression Step 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.913	4	16.992	35.954	.041 ^b
	Residual	542.565	95	.971		
Total		622.478	99			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan
 Sumber : Data primer yang diolah,2022

Koefisien Determinan (R²)

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Regression Step 1

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.294 ^a	.087	.055	.60236

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Pelatihan
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber : Data primer yang diolah,2022

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja

Variabel Pelatihan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.242 dan arahnya positif, artinya apabila pelatihan kerja karyawan PT Ungaran Sari Garment III Unit Pringapus mengalami peningkatan 1%, maka kepuasan kerja karyawan PT Ungaran Sari Garment III Unit Pringapus akan mengalami peningkatan sebesar 24,2% dengan asumsi variabel komunikasi kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan.

Pengaruh komunikasi kerja Terhadap kepuasan kerja

Variabel komunikasi kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.408 dan arahnya positif, artinya apabila disiplin kerja karyawan PT Ungaran Sari Garment III Unit Pringapus meningkat, maka kepuasan kerja

karyawan PT Ungaran Sari Garment III Unit Pringapus akan mengalami peningkatan sebesar 40,8% dengan asumsi variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.184 dan arahnya positif, artinya apabila kepuasan kerja karyawan PT Ungaran Sari Garment III Unit Pringapus mengalami peningkatan 1%, maka kepuasan kerja karyawan PT Ungaran Sari Garment III Unit Pringapus akan mengalami peningkatan sebesar 18.4% dengan asumsi variabel pelatihan dan komunikasi dianggap konstan.

Pengaruh Pelatihan kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja

Pada hasil output SPSS menunjukkan tingkat signifikansi pada variabel yaitu 0.038. Apabila pelatihan, komunikasi dan lingkungan mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan 3.8%. Maka dapat diartikan ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasa kerja.

Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja

Variabel Lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.038 dan mempunyai pengaruh positif, artinya apabila lingkungan kerja karyawan PT Ungaran Sari Garment III KUnit Pringapus mengalami peningkatan1%, maka kinerjaK karyawan PT Ungaran Sari Garment III

Unit Pringapusakan mengalami peningkatan sebesar 3.8% dengan asumsi variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dianggap konstan.

Pengaruh Komunikasi kerja terhadap Kinerja

Variabel komunikasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.005 dan mempunyai pengaruh positif, artinya apabila disiplin kerja karyawan PT Ungaran Sari Garment III Unit Pringapus mengalami peningkatan 1%, maka produktivitas kerja karyawan PT Ungaran Sari Garment III Unit Pringapus akan mengalami peningkatan sebesar 0.5% dengan asumsi variabel pelatihan kerja , komunikasi kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan.

Pengaruh komunikasii kerja terhadap kinerja

Variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.035 dan mempunyai pengaruh positif, artinya apabila lingkungan kerja karyawan PT Ungaran Sari Garment III Unit Pringapus mengalami peningkatan 1%, maka kinerja karyawan PT Ungaran Sari Garment III Unit Pringapus akan mengalami peningkatan sebesar 3.5% dengan asumsi variabel pelatihan kerja, komunikasi dan lingkungan kerja dianggap konstan

Pengaruh Pelatihan kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja Terhadap kinerja

Pad hasil output SPSS menunjukkan nilai signifikansi pada variabel kepuasan Kkerja Ksebesar 0.011. ApabilaKK pelatihan, komunikasi dan lingkunganK kerja mengalami peningkatanK 1% maka kinerjaK akan

mengalami kenaikan 1.1%. Maka dapat diartikan ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.410 dan mempunyai pengaruh positif, artinya apabila kepuasan kerja karyawan PT Ungaran Sari Garment III Unit Pringapus mengalami peningkatan 1%, maka kinerja karyawan PT Ungaran Sari Garment III Unit Pringapus akan mengalami peningkatan sebesar 4,10% dengan Kasumsi variabel pelatihan kerja, komunikasi dan lingkungan kerja dianggap konstan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung variabel pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (0.099) > pengaruh langsung (0.038), maka kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung variabel komunikasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (0.167) > pengaruh langsung (0.005). Jadi kepuasan kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (0.075) > pengaruh langsung (0.035). Jadi kepuasan kerja

memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung variabel pelatihan kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (0.016) > pengaruh langsung (0.011). Jadi kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, analisis data, hasil pengujian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam uji Validitas variabel yang digunakan dalam penelitian bersifat valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Dalam uji reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian bersifat reliabel karena nilai Cronbach alpha > nilai kritis (0.6).
3. Nilai test statistik pada uji one sample kolmogrov-smirnov sebesar 0,266 dengan data residual nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 jadi dapat disimpulkan bahwa data residual tersebut

- terdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi normalitas. Hasil tersebut didapatkan berdasarkan pengambilan keputusan uji normalitas data yaitu jika nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) $> 0,05$ terdistribusi dengan normal.
4. Dalam uji multikolinearitas disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil tersebut berdasarkan pengambilan dimana jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas
 5. Nilai signifikansi variabel X_1 = Pelatihan sebesar 0.176, X_2 = Komunikasi 0.352 dan variabel X_3 = Lingkungan Kerja sebesar 0.959. Dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ yang artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel tersebut, hasil dari Uji Glesjer yang telah didapat adalah berdasarkan pengambilan keputusan pada uji heterokedastisitas, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas
 6. Dalam uji autokorelasi disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.
 7. Variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.141 $>$ t tabel 0.67723 dan tingkat signifikansi t hitung 0.242 $>$ $\alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, maka pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
 8. Variabel komunikasi (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 0.678 $>$ t tabel 0.67723 dan tingkat signifikansi t hitung 0.408 $>$ $\alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, maka komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
 9. Variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2.708 $>$ t tabel 0.67723 dan tingkat signifikansi t hitung 0.184 $>$ $\alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
 10. Nilai hitung sebesar 30.217 dengan tingkat signifikansi 0.038. Karena nilai F hitung $>$ F tabel 3,10 dan tingkat signifikansi 0.038 $<$ 0.05, maka pelatihan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
 11. Variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.136 $>$ t tabel 0.67723 dan tingkat signifikansi t hitung 0.038 $<$ $\alpha = 0.05$ (*one taile*), maka pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
 12. Variabel komunikasi (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar

- 4.928 > t tabel 0.67723 dan tingkat signifikansi t hitung $0.005 < \alpha = 0.05$ (*one taile*), maka komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
13. Variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2.741 > t tabel 0.67723 dan tingkat signifikansi t hitung $0.035 > \alpha = 0.05$ (*one taile*), maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
14. Nilai F hitung sebesar 35.954 dengan tingkat signifikansi 0.041. Karena nilai F hitung > F tabel 3,10 dan tingkat signifikansi $0.041 < 0.05$, maka pelatihan, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
15. Variabel kepuasan kerja (Y_1) memiliki nilai t hitung sebesar 0.726 > t tabel 0.67723 dan tingkat signifikansi t hitung $0.410 > \alpha = 0.05$ (*one taile*). Maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Manajemen SDM*, 10.
- Setiaji, Bambang. (2008). *Cara Mudah Analisis Kuantitatif*. Surakarta: Al-Es'af University Press.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suryana. (2010). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rachmawati, F. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT TRIAS SENTOSA, KRIAN Sidoarjo. *Jurnal Manajemen SDM*, 4(2), 259–264.
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. (2017). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java), 6(2).
- Agusta, L., & Sutanto, M. E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 1(3), 9.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (edisi 2). Jakarta: Rajawali Pers.

DAFTAR PUSTAKA

- Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Pakpahan, E. S., Siswidiyanto, & Sukanto. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116–121.

- Maharani, P., & Wismantoro, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Jurusan Manajemen*.
- Kambey, F. L., & Suharnomo. (2013). Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Manajemen SDM, 10(2)*.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Maharani, P., & Wismantoro, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Jurusan Manajemen*.
- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT Coronet Crown Surabaya. *Jurnal Manajemen SDM, 3(1)*, 1–7.
- Yusnita, N., & Fadhil, F. (2015). Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV CIBALUNG HAPPY LAND Bogo. *Jurnal Manajemen SDM, 1(1)*, 1–5.
- Cascio, F. W. (2003). *Human Resource Management Productivity, Quality of Work Life, Profit* (Sixth edit). Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Daymond, C., & Holloway, I. (2007). *Metode-Metode Riset Kualitatif dalam Pubic Relation dan Marketing Communication* (Edisi 1). Jakarta: Bentang Pustaka.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Anaisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi ke e). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Purwanti, H. (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan toko prima srandakan. *Jurnal Manajemen SDM, 11*.
- Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Manajemen SDM, 10*
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*
- Agus Ahyari. 1994. *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi, Edisi 4*. Yogyakarta. BPFE UGM.

Badri Munir Sukoco.2006.*Manajemen Administrasi Perkantoran Modern.*

Handoko,T.Hani.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Yogyakarta.BPFE.

Handoko,T.Hani.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Yogyakarta.BPFE.

Ramya.2016. *The Effect Training of Employee*

Performance.International Journal of Scientific Research and Modern Education, vol I, issue I, pp. 2455-5630

Saleem,et.al.2012. *The Impact Of Job Enrichment And Job Enlargement On Employee Satisfaction Keeping Employee Performance As Intervening Variable: A Correlational Study From Pakistan.*

Sugiyono.2007.*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,*