

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHAAP
KEPUASAN KERJA MELALUI KINERJA ANGGOTA
POLRES KERINCI**

AFRIALDIN

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:

afrialdin@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Training on the Job Satisfaction of Polres Kerinci Police members through Job Satisfaction as an intervening variable. Respondents in this study were members of the police, amounting to 20 people. The analytical tool used in this research is simple Linear Regression, Multiple Linear Regression and Path Analysis, by performing a Regression test. The results show that : 1. Training has no significant effect on performance, it is known that $t_{count} > t_{table}$ is $(1.373 < 1.734)$ with a significance level of 0,186 (significance $> 5\%$). Then there is an insignificant influence between Job Satisfaction (X) on Performance (Y). 2. Job Satisfaction has a positive and significant impact on Performance, it is known that the table score is $2,415 > 2,101$ with a significance level of 0,027 (significance $< 5\%$). Then there is a significant influence between Job Satisfaction (Z) on Performance (Y). 3. Job Satisfaction and Job Satisfaction together have a positive effect on Performance, this is evidenced by the F_{hitung} value of 80.422 and F_{table} 3,55 with a significance of 0,000 therefore $F_{count} > F_{table}$ ($80.422 > 3,55$) then H_0 is rejected and H_a Accepted. With a smaller significant value of 0,05 ($0,000 < 0,05$), it can be concluded that Job Satisfaction, and Performance together have a positive and significant effect on Job Satisfaction a member of the Polres Kerinci. 4. Path Analysis and testing in this study, indicate that the Job Satisfaction variable has a positive and significant effect on performance with Job Satisfaction as a mediator. Because the account is 2,346 with a significance level of 0,05%. For tables at the 0,05 significance level and $df = n - k$ ($20 - 2 = 18$), the magnitude of the tack is 2,101. So $t_{count} > t_{table}$ ($2,883 > 2,101$), it can be concluded that the mediation coefficient of 0,839302 is significant. Which means that Performance can be a mediator in the influence of Job Satisfaction on Performance at the Polres Kerinci.

Keywords : Job Satisfaction, Performance and Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Anggota Polres Kerinci. Responden dalam penelitian ini adalah Anggota Polres yang berjumlah 20 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear Sederhana, Regresi Linear berganda dan Path Analisis, dengan melakukan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $1.373 < 2,101$ dengan tingkat signifikan $0,186$ (signifikansi $> 5\%$). Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Pelatihan (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y). 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di ketahui $t_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2.415 > 2,101$ dengan tingkat signifikan $0,027$ (signifikansi $< 5\%$). Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Kinerja (Z) Terhadap Kepuasan Kerja (Y). 3. Pelatihan dan Kinerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja hal ini di buktikan dengan nilai f_{hitung} $80,422$ dan f_{tabel} $3,55$ dengan signifikansi sebesar $0,000$ oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($80,422 > 3,55$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Polsek Air Hangat. 4. Melalui *Path Analysis* dan t_{test} dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja sebagai mediator. Karena t_{hitung} sebesar $2,346$ dengan tingkat signifikansi sebesar 5% . Untuk t_{tabel} pada tingkat signifikansi $0,05$ dan $df = n-k$ ($20-2=18$) maka besarnya t_{tabel} adalah $2,101$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,346 > 2,101$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar $0,839302$ signifikan. Yang berarti Kinerja dapat menjadi mediator dalam pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja di Polres Kerinci.

Kata Kunci : Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling mahal dan berharga dibanding dengan jenis aset-aset lain dalam suatu organisasi, karena Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama suatu organisasi. Sumber Daya Manusia harus dikelola secara optimal, kontinue dan diberi ekstra perhatian serta perlu memperhatikan hak-haknya, selain itu Sumber Daya Manusia merupakan patner pihak manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian Sumber Daya Manusia harus selalu diperhatikan pembinaan kedisiplinannya, terutama sejalan dengan perkembangan era globalisasi dewasa ini yang penuh dengan persaingan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian adalah dengan adanya pelaksanaan pelatihan yang baik. Untuk itu Pelatihan juga perlu diperhatikan. Dalam hal ini pelatihan yang dibutuhkan adalah bagaimana menangani masalah administrasi di Polres Kerinci. Untuk itu seorang pemimpin yang ideal harus memikirkan pelatihan yang baik bagi anggotanya sehingga dapat meningkatkan kinerja anggotanya. Flippo (1994) dalam Nurjanah (2008: 39) berpendapat Pelatihan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. Pelatihan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang. Untuk itu seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan Pelatihnannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota

kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Begitu juga dalam hal kepuasan kerja, pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.

Pelatihan terhadap aparat masih kurang, sehingga terkesan menimbulkan kinerja yang kurang baik. Kurangnya kinerja aparat tidak terlepas dari berbagai permasalahan, yang dapat berdampak kepada kepuasan masyarakat.

Dari berbagai fenomena diatas maka penulis tertarik untuk meneliti yang yang secara akademis dugaan tersebut belum pernah diteliti, sehingga penulis tertarik untuk mendalami penelitian tersebut yang akan dituangkan dalam Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Anggota Polres Kerinci”**.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Untuk menganalisis Pengaruh antara Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polres Kerinci dengan Kinerja sebagai Variabel Intervening, Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif dengan teknik *Path Analisis* yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan rumus dan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan data yang diperoleh pada objek penelitian. *Path Analisis* (Analisis Jalur) yaitu merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah pada Polres Kerinci. Pemilihan lokasi penelitian dikarenakan peneliti bekerja di Polres Kerinci serta adanya kesediaan instansi terkait dalam memberikan data yang diperlukan.

Variabel dan Defenisi Operasional

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau sebaliknya, luas. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas

atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi diKompensasinya (Sopiah, 2008; Handoko, 2011).

3. Kinerja

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Marwansyah (2010:228) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti (diamati, diwawancarai, dan lain-lain). Menurut Sugiyono (2011:161) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh anggota Polres Kerinci yang ditetapkan sebanyak 20 orang anggota polisi yang khusus ditugaskan pada bagian administrasi umum Polres Kerinci.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011:56), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua Pegawai populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto dalam Husgianto, (2013:28) apabila jumlah populasi yang kurang dari 100 maka jumlah populasi tersebut dapat diambil langsung semuanya untuk dijadikan sampel. Mengacu pada pendapat diatas maka dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel dengan metode Sampling Jenuh. Sehingga Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 20 orang anggota polisi yang khusus ditugaskan pada bagian administrasi umum Polres Kerinci.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Uji Validitas menurut Sugiono (2016;177) dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Keandalan alat ukur mempunyai arti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan validitas dapat dilakukan dengan melakukan koreksi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk atau dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Apabila nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,400$ pada $n=20$, $df=18$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah valid, demikian juga sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah tidak valid (Sugiono, 2016;177). Berikut dapat dilihat hasil pengolahan SPSS untuk uji validitas Variabel X seperti terlihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

No	Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1	0.406	0.378	Valid
2	X2	0.640	0.378	Valid
3	X3	0.767	0.378	Valid
4	X4	0.777	0.378	Valid
5	X5	0.646	0.378	Valid
6	X6	0.410	0.378	Valid
7	X7	0.791	0.378	Valid
8	X8	0.844	0.378	Valid
9	X9	0.750	0.378	Valid
10	X10	0.559	0.378	Valid
11	X11	0.737	0.378	Valid
12	X12	0.795	0.378	Valid

Sumber : Output Pengolahan SPSS Versi 16.00

Selanjutnya hasil pengolahan data melalui uji validitas terhadap item pertanyaan untuk Variabel Y dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validasi Variabel (Y) Kepuasan Kerja

No	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0.553	0.378	Valid
2	Y2	0.747	0.378	Valid
3	Y3	0.846	0.378	Valid
4	Y4	0.398	0.378	Valid
5	Y5	0.683	0.378	Valid
6	Y6	0.746	0.378	Valid
7	Y7	0.598	0.378	Valid
8	Y8	0.651	0.378	Valid
9	Y9	0.690	0.378	Valid
10	Y10	0.673	0.378	Valid
11	Y11	0.721	0.378	Valid
12	Y12	0.617	0.378	Valid

Sumber : Output Pengolahan SPSS Versi 16.00

Tabel 4.7
Hasil Uji Validasi Variabel (Z) Kinerja

No	Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	Z1	0.470	0.378	Valid
2	Z2	0.413	0.378	Valid
3	Z3	0.506	0.378	Valid
4	Z4	0.684	0.378	Valid
5	Z5	0.747	0.378	Valid
6	Z6	0.639	0.378	Valid
7	Z7	0.476	0.378	Valid

8	Z8	0.807	0.378	Valid
9	Z9	0.837	0.378	Valid
10	Z10	0.746	0.378	Valid
11	Z11	0.493	0.378	Valid
12	Z12	0.745	0.378	Valid

Sumber : Output Pengolahan SPSS Versi 16.00

Berdasarkan Tabel 4.5, Tabel 4.6 dan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan dari item pernyataan variabel Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kinerja yang mempunyai angka koefisien korelasi yang lebih besar dari angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) atau lebih besar dari 0,378 (pada $df = 18$), dengan demikian dapat dinyatakan item pernyataan variabel Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kinerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Sugiono (2012:177) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode *split half item* tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel, Hasil pengujian reliabilitas dapat di tampilan dalam Tabel 4.8 di bawah ini :

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pelatihan	0,793	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0.765	Reliabel
3	Kinerja	0,763	Reliabel

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, nilai *cronbach alpha* (α) untuk seluruh variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas dipakai untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam hal ini digunakan SPSS versi 16.00 dengan melakukan Uji “*One – Smple Kolmogorov-Smirnov Test*”, yaitu jika nilai Signifikansi *Asym.Sig (2-tailed)* $> 0,05$, maka data berdistribusi Normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil/output SPSS sebagai berikut :

Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31767760
Most Extreme Differences	Absolute	.203
	Positive	.097
	Negative	-.203
Kolmogorov-Smirnov Z		.908
Asymp. Sig. (2-tailed)		.382
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil Output SPSS tersebut diatas diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,382 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas sudah terpenuhi.

4.3.4. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016:159) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linearitas yaitu dapat dilihat dengan nilai *sig. Linearity* > 0,05 maka variabel tersebut dikatakan linear.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 16.00 berikut ini dapat disajikan hasil uji linearitas disertai penjelasannya pada Tabel dibawah ini :

Hasil Pengujian Linearitas Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja* Pelatihan	Between (Combined) Groups	360.200	11	32.745	15.640	.000
	Linearity	343.961	1	343.961	164.280	.000
	Deviation from Linearity	16.239	10	1.624	.776	.654
	Within Groups	16.750	8	2.094		
	Total	376.950	19			

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas diperoleh nilai *Deviation From Linearity Sig* adalah sebesar 0,654 lebih besar dari 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Pelatihan dengan variabel Kepuasan Kerja.

Hasil Pengujian Linearitas Pelatihan Terhadap Kinerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pelatihan	Between (Combined) Groups	442.750	11	40.250	12.267	.001
	Linearity	408.793	1	408.793	124.585	.000
	Deviation from Linearity	33.957	10	3.396	1.035	.490
	Within Groups	26.250	8	3.281		
	Total	469.000	19			

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas diperoleh nilai *Deviation From Linearity Sig* adalah sebesar 0,490 lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Pelatihan dengan variabel Kinerja.

Pengaruh Secara Simultan

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.00. Dari hasil uji regresi berganda diperoleh koefisien regresi nilai t hitung dan tingkat signifikan sebagaimana ditampilkan pada tabel 4.12 dibawah ini.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.689	3.662		.188	.853
Pelatihan (c')	.297	.216	.349	1.377	.186
Kinerja (b)	.683	.283	.612	2.415	.027

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 0.689 dan koefisien $b_1 = 0,297$, $b_2 = 0,683$ nilai konstanta dan koefisien regresi (a, b_1 , b_2) ini dimasukan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.689 + 0,297 X + 0,683 Z$$

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah positif. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 0,689, artinya apabila Pelatihan (X), dan Kinerja (Z) dianggap tetap (tidak mengalami perubahan), maka Kinerja sebesar 0,689.
2. Nilai $b_1 = +0,297 X$, tanda “+” berarti Pelatihan berpengaruh positif, yang berarti apabila Pelatihan dinaikkan 100% maka Kinerja naik sebesar 29,7%.
3. Nilai $b_2 = + 0,683 Z$, tanda “+” berarti Kinerja berpengaruh positif yang berarti apabila Kinerja di naikan 100% maka Kepuasan Kerja naik sebesar 68,3%.

Analisis Regresi Linear dengan Variabel X ke Variabel Z

Berdasarkan tabel diatas, maka didapat persamaan Regresi Linear Sederhana sebagai berikut :

$$Z = 7,448 + 0,794 x$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui nilai koefisien a adalah sebesar 0,794 ($\beta_c = 0,934$) dengan $t_a = 11,055$ dan signifikansi $0,000 < 0,005$. Dengan demikian Kinerja secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja atau ($a \neq 0$) dan kriteria kedua terpenuhi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis yang telah dilakukan pada Bab III diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : :

1. Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota Polres Kerinci, diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $1.373 < 2,101$ dengan tingkat signifikan 0,186 (signifikansi $> 5\%$). Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Pelatihan (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, di ketahui $t_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2.415 > 2,101$ dengan tingkat signifikan 0,027 (signifikansi $< 5\%$). Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Kinerja (Z) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

3. Pelatihan dan Kinerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota hal ini di ota Polres Kerinci dengan nilai f_{hitung} 80,422 dan f_{tabel} 3,55 dengan signifikasi sebesar 0,000 oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($80,422 > 3,55$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan, dan Kinerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota pada Polres Kerinci.
4. Melalui *Path Analysis* dan t_{test} dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan Kinerja sebagai mediator. Karena t_{hitung} sebesar 2,346 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Untuk t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df = n-k$ ($20-2=18$) maka besarnya t_{tabel} adalah 2,101. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,346 > 2,101$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 0,839302 signifikan. Yang berarti Kinerja dapat menjadi mediator dalam pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja di Polres Kerinci.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Eko, Widodo, Suparno, 2015, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Gibson, Ivancecich, Donnelly , 1995, organisasi perilaku struktur dan proses, Jakarta, Binarupa Aksara
- Harjana, 2000, Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama), PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta, Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu SP, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta, Gunung Agung.
- Moeljono. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Miller, Timothi. 2005. Perilaku Organisasi. Ed.12. Andi Ofset. Yogyakarta
- Mulyana. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Nawawi, Purwadarminta. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Nugroho. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Siagian. Henri. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Persada. Yogyakarta
- Silalahi, Ulber, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Siswanto, Sarjono, 2009, Manajen Personalia, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi dan Pemerintahan, CV. Alfabeta, Bandung
- Subaktio, Gatot, 2014, Pengaruh Penempatan dan pengawasan terhadap efektivitas Kerja pegawai di kecamatan Gajahmungkur, Semarang.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2011, Manajemen Kinerja dan Personalia, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta

Mamik Eko Supatmi, dkk. Jurnal : Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Fakultas Ilmu
Administrasi Universitas Brawijaya Malang