

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SEMEN PADANG

Farhan Alhamdi Etlanda ¹, Robby Dharma ²
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 15 Februari 2025
Revisi 10 Maret 2025
Diterima 25 April 2025

Kata kunci:

Lingkungan Kerja
Pelatihan Kerja
Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan pelatihan kerja dan satu variabel dependent yaitu kinerja karyawan serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dan aplikasi *SmartPLS*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh 58 responden yaitu karyawan Unit SDM & Umum PT Semen Padang. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT Semen Padang, pelatihan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Semen Padang, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Semen Padang, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Semen Padang.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Farhan Alhamdi Etlanda
Program Studi Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
Lubuk Begalung, Padang
Email: etlandafarhan9@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya karna sumber daya manusia tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian saja namun harus juga dinamis dan mencerminkan gambaran dari perusahaan tempat ia bekerja melalui kinerjanya, setiap perusahaan selalu berusaha mencapai tujuannya.

Menurut Syam (2020) Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Penelitian ini dilakukan di PT. Semen Padang, yaitu merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan bahan baku dan produk semen. PT. Semen Padang merupakan organisasi yang cukup besar dalam memiliki banyak karyawan serta sektor pekerjaan yang cukup beragam, sehingga cukup sulit untuk melakukan kontrol terhadap kinerja karyawannya. Selain itu banyaknya sektor pekerjaan yang ada di PT. Semen Padang membuat karyawan memiliki rasa keterikatan dengan perusahaan berbeda dengan sektor lainnya (Pulungan et al. 2021). Yang dilakukan pada Departemen SDM & Umum, karena Departemen ini berfungsi sebagai pengadaan Pelatihan dan Pengembangan karyawan PT. Semen Padang, rekrutmen dan seleksi karyawan, pengelolaan kompensasi dan tunjangan karyawan, melihat kesejahteraan karyawan, mengelola komunikasi eksternal dengan masyarakat dan pemangku kepentingan, dan memberikan dukungan kepada departemen lain dalam hal logistic dan koordinasi kegiatan operasional. Pada kinerja Departemen SDM & Umum diketahui bahwa kinerja karyawan belum optimal, dapat dilihat pada tabel

1.1 dan 1.2 :

Tabel 1 Standar nilai KPI

Nilai KPI	Keterangan
1.0	<i>(Does Not Meet Expectation)</i> Kinerja dan perilaku tidak memenuhi sebagian besar ekspektasi kinerja
2.0	<i>(Partly Meets Expectations)</i> Keseluruhan kinerja memenuhi Sebagian besar ekspektasi namun masih ada perilaku yang perlu dikembangkan
3.0	<i>(Fully Meets Expectations)</i> Secara konsisten memenuhi dan terkadang melampaui ekspektasi kinerja dan standar perilaku yang diterapkan
4.0	<i>(Partly Exceeds Expectations)</i> Menunjukkan kinerja yang melampaui sebagian besar ekspektasi dan seringkali menjadi teladan (perilaku dan kinerja)
5.0	<i>(Fully Exceeds Expectations)</i> Secara konsisten dan signifikan melampaui ekspektasi kinerja dan menjadi teladan (perilaku dan kinerja)

Sumber : Unit.SDM & Umum

Tabel 2 Data Kinerja Karyawan

Departemen	Nilai KPI
------------	-----------

SDM & Umum	2021	2022	2023
	3,125	3,136	3,060

Sumber : Unit.SDM & Umum

Dari tabel 1.1 bisa dilihat bahwa nilai KPI (Key Performance Indicator) berada pada tingkat 3.0 dimana Secara konsisten memenuhi dan terkadang melampaui ekspektasi kinerja dan standar perilaku yang diterapkan, namun pada tahun 2023 PT. Semen Padang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang dapat diartikan telah terjadi masalah sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan yang mendekati tingkat 2.0 yang bisa menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan, penurunan ini menunjukkan bahwa adanya masalah yang berpotensi menyebabkan penurunan kinerja, dan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan serta performa perusahaan. Dimana dapat diartikan terjadi beberapa permasalahan yang melibatkan pada kesenjangan pengetahuan dan kesadaran karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh sebab itu, penting untuk mengkaji dan memperkuat lingkungan kerja serta Pelatihan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut **Ronal et al.(2020)** lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Menurut **Ardiana (2021)** pelatihan kerja adalah tanggung jawab bersama anatar karyawan dengan organisasi. Karyawan berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan kerja untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karier yang lebih baik kedepannya, dan menurut **Pramono and Handini (2020)** Pelatihan kerja berpengaruh terhadapkepuasan kerjapegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Pelatihan kerja yang diberikan akan membuat pegawai mendapatkan tambahan ilmu dan keterampilan yang dapat diterapkan pada saat bekerja, sehingga pada saat bekerja akan muncul rasa puas dalam diri pegawai. Dengan kata lain, pelatihan

menekankan agar setiap pegawai yang mengikuti pelatihan dapat memperoleh ilmu di luar pendidikan formal dengan waktu yang singkat sehingga dapat dipraktikkan ketika karyawan menjalankan tugas. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mengalami perlakuan yang baik atau buruk dalam sebuah perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan berdampak positif bagi kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai, dan menurut **Junaidi et al. (2021)** kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja.

TINJAUAN LITERATUR

Penelitian **Ritonga and Bahri (2022)** Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan hasil Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian **Setiana et al. (2023)** Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian Pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian **Prasetyo Rifan (2019)** Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan hasil penelitian Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja, lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian **Malik et al. (2023)** Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja anggota dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan hasil penelitian Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian **Kartikawati et al. (2024)** Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan hasil penelitian Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE

Menurut Sugiyono “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (**Setiawan et al. 2020**). Berdasarkan dari arti populasi tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada unit SDM & Umum sebanyak 59 orang.

Sampling adalah teknik (prosedur atau perangkat) yang digunakan oleh peneliti untuk secara sistematis memilih sejumlah item atau individu yang relatif lebih kecil (subset) dari populasi yang telah ditentukan sebelumnya untuk dijadikan subjek (sumber data) untuk observasi atau eksperimen sesuai tujuan (**Firmansyah et al. 2022**).

Menurut **Maharanti Puan (2022)** Sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik penggunaan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini didapat sampel sebanyak 59 orang karyawan tetap unit SDM & Umum pada PT Semen Padang.

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. Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item score atau component score yang diestimasi dengan SoftwarePLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading factor 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel outer loading pada SmartPLS. Pada pengujian composite reliability ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel Composite reliability dan Cronbachs Alpha yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian Discriminant Validity dapat dilihat pada nilai cross loading. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji Discriminant Validity dengan membandingkan nilai akar dari Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

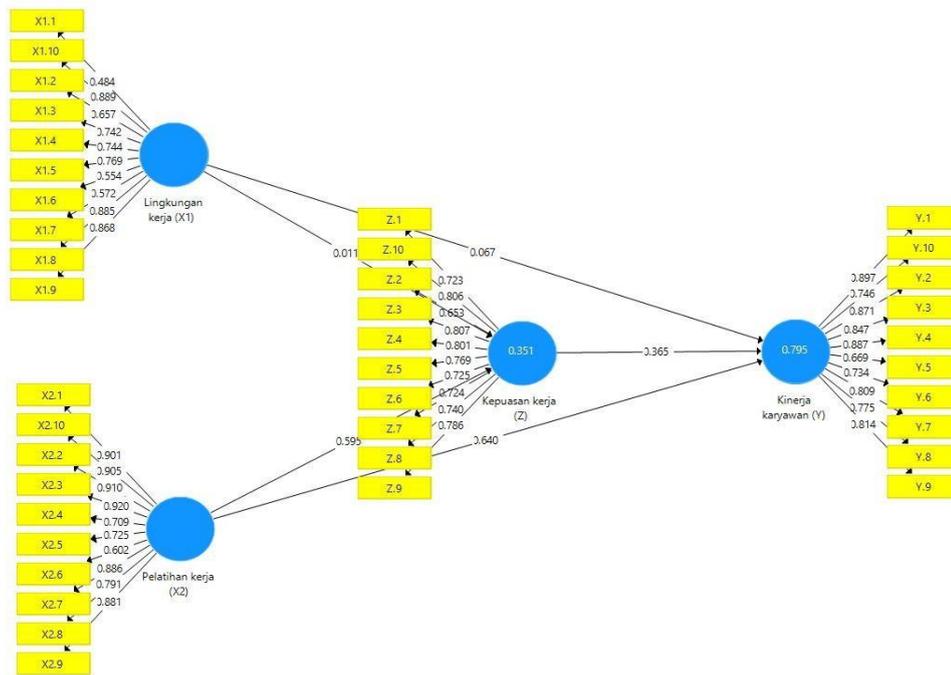
Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R- square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (path coefficient) yang menggambarkan kekuatan- kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (path coefficient) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses bootstrapping (resampling method). Interpretasi nilai R² sama dengan interpretasi R² regresi linear, yaitu besarnya variability variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

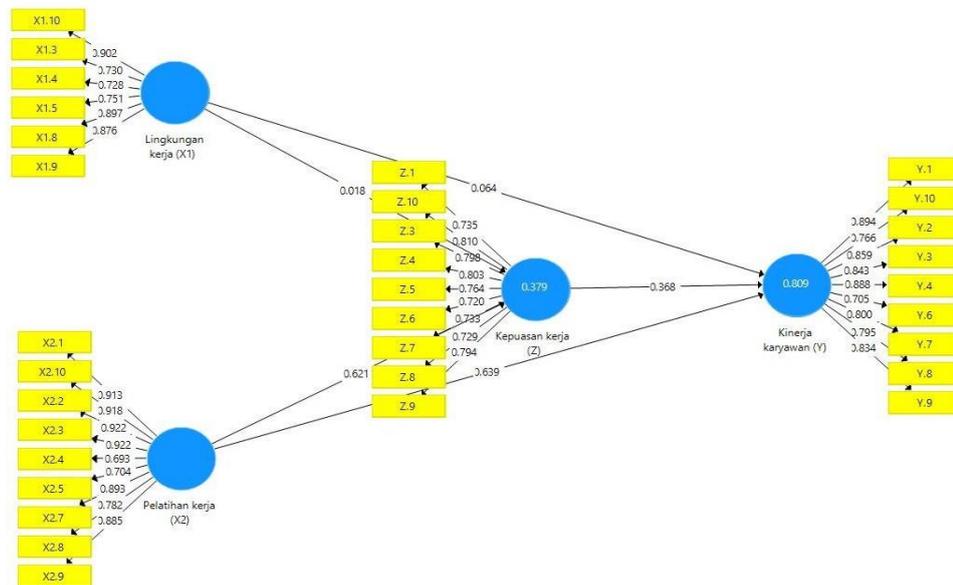
Pengujian Outer Model (*Convergent Validity*)

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



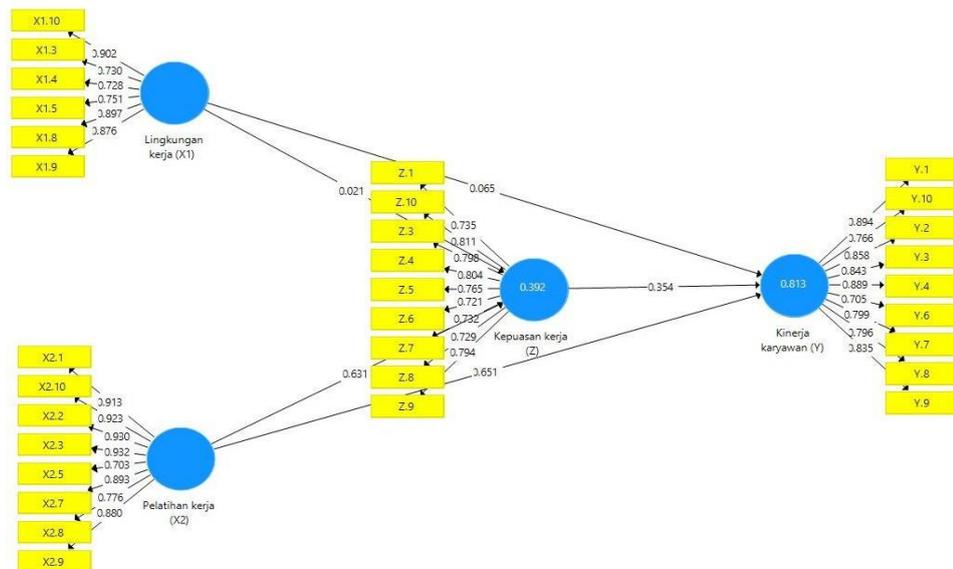
Gambar 1
Hasil Outer Loading Sebelum eliminasi

Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dieliminasi. Dimana nomor pernyataan yang di eliminasi (X1.1, X1.2, X1.6, X1.7, X2.6, Y5, Z2)



Gambar 2
Hasil Outer Loading setelah eleminasi

Pada gambar 2 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dieliminasi. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X2.4).



Gambar 3
Hasil Outer Loading setelah eleminasi kedua

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variable laten berbeda dengan konstruk/ variable lainnya. Model mempunyai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara kosntruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai $> 0,50$. Berikut nilai AVE untuk seluruh kontrak (variable) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 4. 17 Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,669	Valid
Pelatihan kerja (X2)	0,761	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,677	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,587	Valid

Sumber: *Data Diolah, 2025*

Berdasarkan tabel diatas 4.14 dapat disimpulkan bahwa semua variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik, Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variant Extracted (AVE)* diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

Pengujian Reabilitas

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 $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.15

Tabel 4. 18 Nilai Construct Reability dan Validity

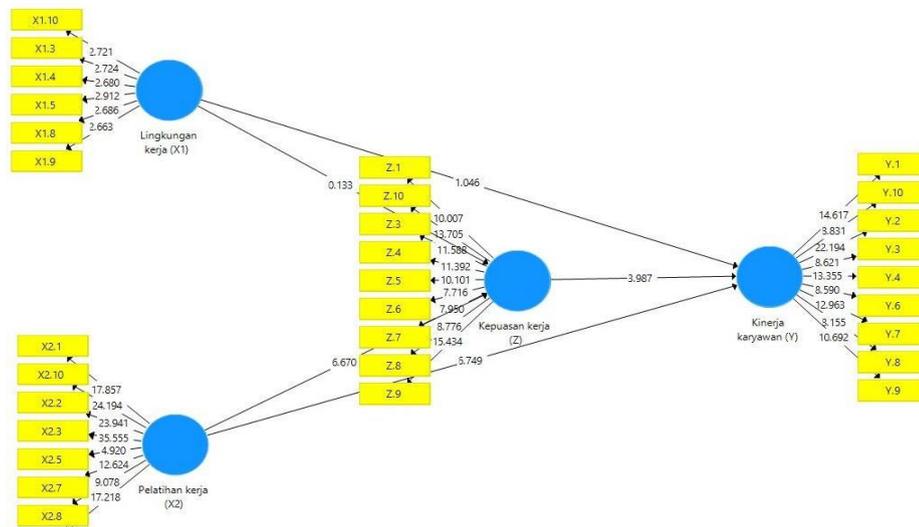
Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,909	0,923	Reliabel
Pelatihan kerja (X2)	0,954	0,962	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,940	0,949	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,912	0,927	Reliabel

Sumber : *Data Diolah, 2025*

Berdasarkan data diatas telah ditemukan nilai cronbach alpha diatas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai composite reliability masing-masing konstruk > 0,70 demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model structural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model *structural* dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. berikut model structural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS



Gambar 4
Hasil Outer Inner

Evaluasi Pengukuran Inner Model
R-Square (R2)

Tabel 4. 19 Evaluasi nilai *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,392	0,370
Kinerja Karyawan (Y)	0,813	0,803

Sumber : *datadiolah, 2025*

Pada tabel 4.14 terlihat nilai *R Square* konstruk kepuasan kerja sebesar 0,392 atau sebesar 39,2% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang di terimanya dari konstruk lingkungan kerja dan pelatihan kerja, sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, budaya organisasi. Sementara nilai *R Square* untuk konstruk kinerja karyawan sebesar 0,813 atau sebesar 81,3% yang menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi.

Uji Hipotesis Secara Langsung

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening. 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 H_0 ditolak dan jika t-statistik / t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural :

Tabel 5
Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Lingkungan Kerja => Kepuasan kerja	0,021	0,035	0,157	0,133	0,894
Pelatihan kerja => Kepuasan kerja	0,631	0,649	0,095	6,670	0,000
Lingkungan kerja => Kinerja karyawan	0,065	0,046	0,062	1,046	0,296
Pelatihan kerja => Kinerja Karyawan	0,651	0,635	0,096	6,749	0,000
Kepuasan kerja => Kinerja karyawan	0,354	0,360	0,089	3,987	0,000

Sumber : Data Diolah, 2025

Uji Hipotesis 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 3

Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values	Hasil
Lingkungan kerja => Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	0,007	0,137	0,891	Ditolak
Pelatihan Kerja => Kepuasan Kerja=> Kinerja Karyawan	0,224	2,980	0,003	Diterima

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa hipotesis keenam yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan karena nilai t-statistik nya $0,137 < 1,96$ dan nilai PValues nya $0,891 > 0,05$, hipotesis ketujuh yaitu pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan karena nilai t -statistik nya $2,980 > 1,96$ dan nilai PValues nya $0,003 < 0,05$.

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Unit SDM & Umum PT Semen Padang	0,021	$0,133 < 1,96$	$0,894 > 0,05$	Ditolak
H2	Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Unit SDM & Umum PT Semen Padang	0,631	$6,670 < 1,96$	$0,000 < 0,05$	Diterima

	Padang				
H3	Lingkungan kerja tidak berpengaruh	0,065	1,046 < 1,96	0,296 > 0,05	Ditolak
H4	Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Unit SDM & Umum PT Semen Padang	0,651	6,749 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima
H5	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Unit SDM & Umum PT Semen Padang	0,354	3,987 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima
H6	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan Kerja pada Unit SDM & Umum PT Semen Padang	0,007	0,137 < 1,96	0,891 > 0,05	Ditolak
	Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	0,235	2,980 > 1,96	0,003 < 0,05	Diterima

H7	pada Unit SDM & Umum Pt. Semen Padang				
----	---	--	--	--	--

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

DISKUSI (Pembahasan)

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) pada Unit SDM&Umum PT Semen Padang. Maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H1 ditolak yang berarti variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Unit SDM & Umum PT Semen Padang. Hasil penelitian ini didukung oleh **Ginting and Baene (2021)** yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, menurut **(Fenny 2023)** hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga menurut **Imam Hoirul (2022)** hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Z) pada Unit SDM&Umum PT Semen Padang. Maka dapat diperoleh H0 diterima dan H2 diterima yang berarti variabel Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Unit SDM & Umum PT Semen Padang. Hasil penelitian ini didukung oleh **Wicaksono et al. (2023)** hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan dengan kepuasan kerja, menurut **Pramono & Handini (2020)** hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan begitu juga menurut **Ginting & Baene (2021)** hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Unit SDM&Umum PT Semen Padang. Maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H3 ditolak yang berarti variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Unit SDM & Umum PT Semen Padang. Hasil penelitian ini didukung oleh **Lestari et al. (2020)** yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Unit SDM&Umum PT Semen Padang. Maka dapat

diperoleh H0 diterima dan H4 diterima yang berarti variabel Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Unit SDM & Umum PT Semen Padang.

5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Unit SDM&Umum PT Semen Padang. Maka dapat diperoleh H0 diterima dan H5 diterima yang berarti variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Unit SDM & Umum PT Semen Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan **Citrawati et al. (2021)** variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja. Maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H6 ditolak yang berarti variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada Unit.SDM & Umum PT Semen Padang, hasil penelitian ini didukung oleh **Keke et al. (2021)** lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

7. Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja. Maka dapat diperoleh H0 diterima dan H7 diterima yang berarti variabel Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada Unit.SDM & Umum PT Semen Padang, hasil penelitian ini didukung oleh **Sihombing (2025)** pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

KESIMPULAN (11 PT)

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

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Unit SDM & Umum PT. Semen Padang.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Unit SDM & Umum PT. Semen Padang.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Unit SDM & Umum PT. Semen Padang.
4. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Unit SDM & Umum PT. Semen Padang.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Unit SDM & Umum PT. Semen Padang.
6. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening Unit SDM & Umum PT. Semen Padang.
7. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening Unit SDM & Umum PT. Semen Padang

REFERENSI

- Aldyanto, Alma Septiona, Asep Darojatul Romli, and Universitas Buana Perjuangan Karawang. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Klinik Pratama Asshofwan Kecamatan Kedungwaringin." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 5(2): 5397–5406.
- Alya Sharfina, Irsalina. 2024. 3 *Journal of Young Entrepreneurs* *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi)*.
<https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>.
- Ananda, Sindy, and Hafid Kholidi Hadi. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* 4(5): 587–600. doi:10.36418/syntax- imperatif.v4i5.289.
- Ardi, Candra Wibowo. 2021. "Pengaruh Pelatihan Kerja Lingkungan Kerj." Ardiana, Novia, Istanti, Eni, . 2021. "Admin,+Artikel+12."
- Armawati, Armawati, and Kemas Imron Rosadi. 2021. "Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam: Sistem Pendanaan." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(3): 410–17. doi:10.31933/jimt.v2i3.432.
- ARTAMEVIAH, RESTI. 2022. "Analisa Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcu Jakarta Cikini." *Analisa Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcu Jakarta Cikini* 12(2004): 6– 25.
- Ayunasrah, Tiswanti, and Rahma Diana. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah." *Jurnal JUIM*: 2022–23.
<https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>.
- Ayunasrah, Tiswanti, Ratnawati Ratnawati, Rahma Diana, and Ansari Ansari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 4(1): 1–10. doi:10.55542/juiim.v4i1.147.
- Bahri, Syamsul, and Novira Arafah. 2021. "Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal." *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education* 1(1): 20–40. doi:10.31538/tijie.v1i1.2.
- Balerina, et al. 2023. "Analisis Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tirta Investama)." *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam- Enam Kendari* 1(2): 401–7
- Chairunnisah, Reni, S KM, and Politeknik Medica Farma Husada Mataram. 2021. *Kinerja Karyawan Teori Sumber Daya Manusia*.
- Citrawati, Evi. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Khuzaini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.

- Daniel Dami, Welhelmus, John E HJ FoEh, and Henny A. Manafe. 2022. "Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1(2): 514–26. doi:10.38035/jim.v1i2.59.
- Desti, Yolanda, Edo Andrefson, Kiki Sarianti, Nora Damayanti, and Naskah. 2024. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Berampak Pada Kepuasan Kerja."
- Dita Sari, Ayu, and Alda Andika. 2024. "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bpbd Kota Bontang."
- Estiana, Ria, Nurul Giswi Karomah, and Yoshia Agustin Saimima. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JURNAL LENTERA BISNIS* 12(2): 339. doi:10.34127/jrlab.v12i2.771.
- Fauziek, Elizabeth, and Dan Yanuar. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi.*
- Fenny, Nawawi Tony. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tunas Toyota Di Jakarta Barat." 05(03): 611–18.
- Firdaus, Vera, Oetarjo, Mas. 2022. *Buku Ajar Manajemen Kompensasi.* Firmansyah, Deri, and Dede. 2022. "Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)* 1(2): 85–114.
- Fitriya, Anis, Kustini Kustini, Program Studi Manajemen, and Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2023. "Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja." doi:10.47476/reslaj.v5i2.1786.
- Fitriya, Anis, Kustini Kustini, Program Studi Manajemen, and Fakultas Ekonomi dan Bisnis. "Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja." doi:10.47476/reslaj.v5i2.1786.
- Fudla, Anik Rohmatul, Winarno Winarno, and Wisnalmawati Wisnalmawati. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 14(1): 41. doi:10.35448/jmb.v14i1.12320.
- Ginting, Yanti Mayasari, and Adieli Baene. 2021. *9 Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen Analysis Of The Effect Of Training, Working Environment, Financial Compensation And Non-Financial Compensation On Job Satisfaction At Pt United Tractors*
- Keke, A, Tamara Fahira, and Rozaq Muhammad Yasin. 2021. "Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bi Snis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." 6(2). <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>.
- Sihombing, Jonmaianto. 2025. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. TRISAKTI SUMBER KARYA." *PROFITA: Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 4: 1–13. doi:10.62023/profita.