

## **ABSTRACT**

*This research was conducted to determine the effect of job training and work experience in meeting job satisfaction and its impact on the performance of PPK employees in Pasuruan - Probolinggo Toll Road. The purpose of this study was to determine the direct effect of job training variables and work experience variables on employee performance variables, the effect indirectly between job training variables and work experience variables on employee performance variables through job satisfaction variables as intervening variables. This research was conducted using a quantitative approach, namely research that focuses on testing hypotheses with statistical method analysis tools and producing conclusions. The population of this study was 56 employees who were employees of PPK Toluruan - Probolinggo with a sample of 56 employees using saturated census or sample methods. Methods of collecting documentation and questionnaires, analysis methods, namely test instruments (validity and reliability tests), descriptive percentage analysis, classical assumption test, determination coefficient test ( $R^2$ ), t test and path analysis (path analysis) using SPSS 21.0 for Windows. Based on the results of path analysis it is known that the effect of job training variables and work experience variables on employee performance variables, namely, job training variables have a direct effect of 0.432, and work experience variables have a direct effect of 0.569. Job satisfaction as an intervening variable has an effect of 0.873 on employee performance variables. Then if job training through job satisfaction affects employee performance, the effect is 0.716. While work experience if through job satisfaction to influence employee performance, it is known that the effect is 0.587. Based on this, it can be seen that the influence of job training and work experience on employee performance will be greater without going through job satisfaction. Based on the results of the coefficient of determination ( $R$  Square) of 0.032 on the dependent variable job satisfaction, meaning the percentage effect of job training and work experience on job satisfaction by 3.2%. The determinant coefficient is 0.088 for the dependent variable of employee performance, meaning the percentage of the effect of work training, work experience and job satisfaction on employee performance is 8.8%. and based on the results of multiple regression also shows the results that job training, work experience and job satisfaction have a positive influence on employee performance.*

**Keywords: Job Training, Work Experience, Job Satisfaction and Employee Performance**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja dalam memenuhi kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PPK Jalan Tol Pasuruan - Probolinggo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel pelatihan kerja dan variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh secara tidak langsung antara variabel pelatihan kerja dan variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan alat analisis metode statistik dan menghasilkan kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah 56 karyawan merupakan karyawan PPK Tol Pasuruan – Probolinggo dengan sampel sejumlah 56 karyawan menggunakan metode sensus atau sample jenuh. Metode pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t dan analisis jalur (path analysis) menggunakan SPSS 21.0 for Windows. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh variabel pelatihan kerja dan variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan yaitu, variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,432, dan variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,569. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh sebesar 0,873 terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian jika pelatihan kerja melalui kepuasan kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui pengaruhnya sebesar 0,716. Sedangkan pengalaman kerja jika melalui kepuasan kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui pengaruhnya sebesar 0,587. Berdasarkan hal ini dapat terlihat bahwa, pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan akan lebih besar tanpa melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,032 pada variabel terikat kepuasan kerja, berarti persentase pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 3,2%. Koefisien determinan sebesar 0,088 untuk variabel terikat kinerja karyawan, berarti persentase pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 8,8%. dan berdasarkan hasil dari regresi berganda juga menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**