

**Jurnal Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya (2019)**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
( STUDI PADA PPK JALAN TOL PASURUAN PROBOLINGGO )**

**Bella Riska Ragilia 152 11 130**

**Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya**

**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**

## PENDAHULUAN

Proyek konstruksi berhubungan erat dengan perkembangan kebutuhan hidup manusia. Untuk memenuhi hal tersebut, maka proyek konstruksi harus diolah secara professional dengan manajemen yang baik dan berbobot. Sukses tidaknya suatu proyek amat ditentukan oleh kebijaksanaan yang diambil. Ini berarti pada saat

memulai dan menyelesaikan proyek perlu direncana, diorganisasi, diarahkan, dikoordinasi dan diawasi dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu untuk pembangunan diperlukan perencanaan yang baik antara lain dengan mempertimbangkan waktu yang efisien, biaya yang efisien dan mutu yang berkualitas.

Dalam mendapatkan pekerjaan, sebelumnya juga dibutuhkan pelatihan agar nanti dalam bekerja bisa menyesuaikan bidangnya dengan cepat. Menurut Melayu (2013:69), mengemukakan pelatihan sebagai berikut: "Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan."

Pengalaman merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Edy (2011:158) mendefinisikan "Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Kepuasan kerja seorang karyawan pun dapat mempengaruhi kinerjanya. hal ini lah yang menarik peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan faktor-faktor diatas. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap

kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal (Afifuddin 2015:227). Hasibuan (2014:203) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Sedangkan kinerja dapat didefinisikan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Wibowo (2011:7) "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi".

Berdasarkan uraian permasalahan diatas diperlukan penelitian yang membahas tentang **"Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo"**

## **KAJIAN TEORI**

### **Pelatihan Kerja**

Menurut Mangkuprawira (2011:233), mengemukakan Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Menurut Melayu (2013:69), Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan. Menurut Russel (2013:275) mengemukakan pelatihan sebagai beriku "*Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or one related*

*to it. This usually means changes in specific knowledges, skills, attitudes, or behaviors.*” Artinya pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik.

### **Pengalaman Kerja**

Menurut Edy (2011:158) mendefinisikan “Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Menurut Ranupandojo dalam Nuruni (2014) mengemukakan Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

### **Kepuasan Kerja**

Saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja (*job satisfaction*), yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Stephen 2016:46). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Hasibuan (2014:203) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Siagian (2013:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang

positif maupun negative tentang pekerjaannya. Menurut Wijono (2010:97) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Bagun, 2012:231). Menurut Suparyadi (2015:299) suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2012:94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

### **PENELITIAN TERDAHULU**

**1. Mochamad Djudi Mukzam (2017) “PENGARUH PELATIHAN DAN KEMAMPUAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan signifikansi pengaruh pelatihan dan kemampuan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menunjukkan signifikansi F yaitu  $0,000 < 0,050$  (alpha) didapatkan nilai koefisien 0,370 untuk pelatihan (X1) terhadap prestasi kerja

(Y) dan nilai koefisien 0,280 untuk kemampuan (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Demikian pula didapatkan nilai R Square yaitu sebesar 0,399 terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kemampuan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

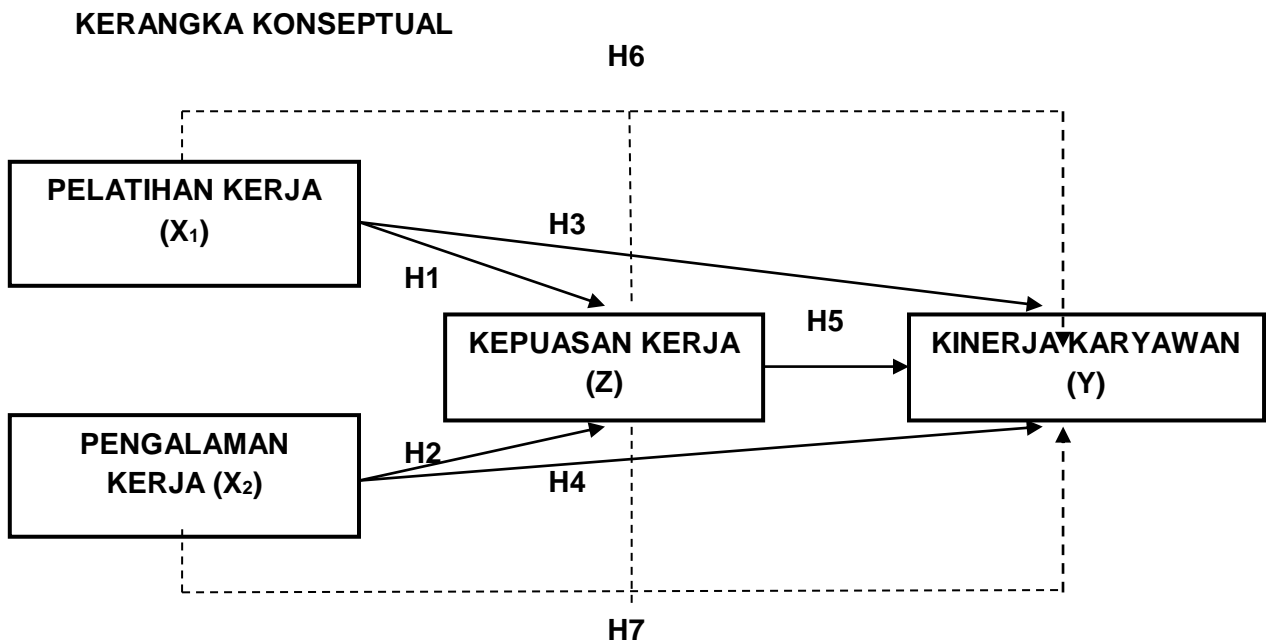
**2. Dewa Ayu Made Desi Koemala Dewi (2016) "PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP PRESTASI KERJA STAFF PADA KONSULTAN PAJAK DI KOTA DENPASAR".** Penelitian ini dilakukan pada kantor konsultan pajak di Denpasar dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi dan Tanggung Jawab terhadap Prestasi Kerja Staff Konsultan Pajak di Kota Denpasar". Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pendidikan, pelatihan, kemampuan kerja, pengalaman, motivasi dan tanggung jawab terhadap prestasi kerja konsultan pajak di Denpasar. Sampel dari penelitian ini adalah 11 kantor konsultan pajak di Denpasar. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji instrumen dan untuk menguatkan hasil uji regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik, data diolah dengan program komputer SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikan 0.07, pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikan 0.070, kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikan 0.001, pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikan

0.087, motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikan 0.004 dan tanggung jawab berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikan 0.007.

**3. MUHADI (2017) “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PELAYANAN KEPALA URUSAN (KAUR) DI DESA (Studi Pada Desa se Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)”**. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan (KAUR) di Desa baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama- sama. Adapun tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif survei. Populasi dalam penelitian ini 42 orang yang memiliki karakteristik berpendidikan dan memiliki ijazah, telah mengikuti pelatihan dan memiliki pengalaman kerja dibidang pemerintahan, dengan pengukuran kinerja menggunakan indikator tangibles, reliability, responsiveness, assurance dan empathy. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan sebagai kelengkapan data digunakan dokumen yang ada di desa.. Hasil penelitian secara sendiri-sendiri menunjukkan bahwa pengaruh variabel tingkat pendidikan (X1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 19,8% artinya setiap ada kenaikan tingkat pendidikan akan mempengaruhi kinerja sebesar 19,8%, sedangkan pengaruh variabel pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 20,3%, artinya setiap mengikuti pelatihan akan mempengaruhi kinerja sebesar 20,3% dan pengaruh variabel pengalaman kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y) 39,5%, artinya setiap bertambahnya pengalaman akan mempengaruhi kinerja sebesar 39,5%. Selanjutnya pengaruh variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pelayanan Kepala



Urusan (KAUR) di desa adalah 52,7% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Hasil ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kepala Urusan (KAUR) di Desa.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### **HIPOTESIS**

- H1 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo.
- H2 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo.
- H3 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo.
- H4 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo.

H6 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo.

H7 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiono (2014:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 56 orang karyawan di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo.

Menurut Sugiyono (2015:62) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2010), jika subyek yang diteliti kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subyek yang diteliti besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel secara sampling jenuh atau sensus, menurut Sugiyono (2015:61) sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo yang berjumlah 56 orang.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian atau alat pengumpul data pada penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner tersebut akan dibagikan kepada responden yang kemudian hasil jawabannya akan diukur dan dianalisis melalui analisis kuantitatif. Untuk metode dokumentasi dalam penelitian ini yaitu jumlah karyawan, identitas karyawan, struktur organisasi dan sejarah perusahaan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus atau sampel jenuh, menurut Sugiyono (2015:61) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **Teknik Analisis**

Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji determinasi, uji t untuk mengetahui hubungan variabel secara langsung dan uji analisis jalur untuk mengetahui hubungan variabel secara tidak langsung dengan menggunakan bantuan spss versi 21,0 *for window*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Berganda Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.579	4.188		3.719	.000
	PELATIHAN_KERJA	.222	.338	.432	2.349	.029
	PENGALAMAN_KERJA	.462	.493	.569	3.555	.002
	KEPUASAN_KERJA	.273	.135	.873	5.029	.048

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_2$$

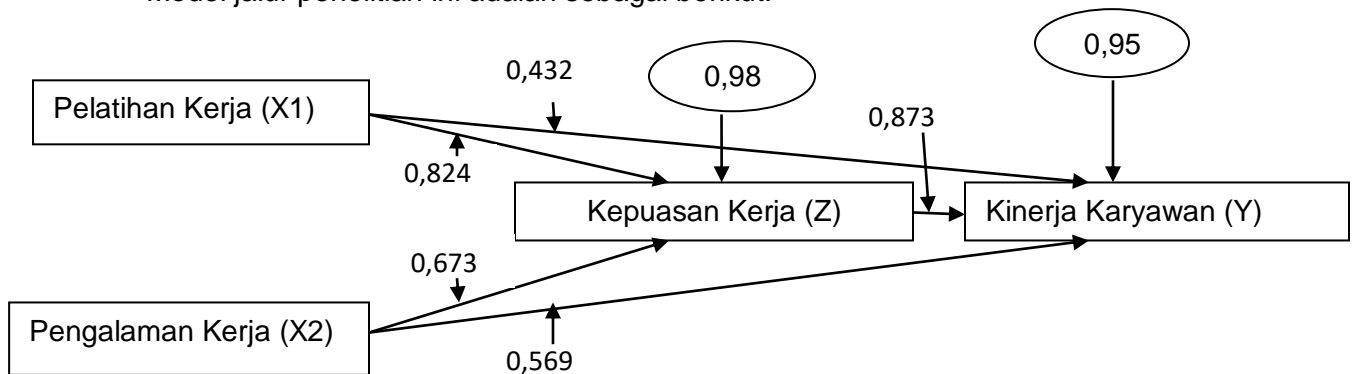
$$Y = 0,432X_1 + 0,569X_2 + 0,873X_3 + 0,95 \dots \dots \dots (2)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- I. Peningkatan pelatihan kerja, berpengaruh terhadap kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,432.
- II. Pengalaman kerja yang baik dalam hal ini berpengaruh akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,569.
- III. Peningkatan kepuasan kerja, berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,873.

Berdasarkan persamaan (1) dan (2) didapat suatu model analisis jalur sebagai berikut:

Model jalur penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Primer diolah, 2018

Gambar 4.8

### Hasil Uji Intervening

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo” dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo. Apabila pelatihan kerja semakin baik, maka kepuasan kerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan semakin buruk atau rendah maka kepuasan kerja akan menurun.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo. Apabila pengalaman kerja semakin baik, maka kepuasan

kerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila pengalaman kerja semakin buruk maka kepuasan kerja akan menurun.

3. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo. Apabila pelatihan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan semakin buruk maka kinerja karyawan akan menurun.
4. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo. Apabila pengalaman kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin baik, begitu juga sebaliknya apabila pengalaman kerja semakin buruk maka kinerja karyawan akan menurun.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo. Apabila kepuasan kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila kepuasan kerja semakin menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
6. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo dengan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Apabila pelatihan kerja semakin baik, maka kepuasan kerja juga akan semakin baik dan berpengaruh juga pada meningkatnya kinerja karyawan.
7. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo dengan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Apabila pengalaman kerja semakin baik, maka kepuasan kerja juga akan semakin baik dan berpengaruh juga pada meningkatnya kinerja karyawan.

## **SARAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo”, maka ada beberapa saran yang diusulkan oleh peneliti terhadap hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja yang diberikan PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo kepada karyawan sudah baik, diharapkan perusahaan untuk terus mempertahankan pengadaan pemberian pelatihan kerja, karena untuk menambah kemampuan karyawan dalam bekerja.
2. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan keseimbangan pemberian materi dan praktek lapangan dalam proses pelatihan kerja, agar ilmu yang sudah didapat karyawan dalam proses pelatihan dapat memudahkan karyawan dalam proses kerja.
3. Perusahaan diharapkan untuk lebih mengutamakan pengalaman kerja pada bidang yang dibutuhkan dalam hal perekrutan karyawan, karena faktor tersebut sangat berpengaruh pada penguasaan bidang kerja yang bisa berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.
4. Dalam hal kepuasan kerja karyawan PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo sudah baik, dan diharapkan agar perusahaan untuk terus meningkatkan pengawasan kepada karyawan, agar kepuasan kerja karyawan semakin baik dan menghasilkan kinerja yang semakin baik.
5. Perusahaan diharapkan untuk memberikan apresiasi kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, agar mereka mau terus berusaha untuk selalu memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

6. Perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan kerja pada karyawan dengan memberikan konsekuensi kepada karyawan yang sering bolos kerja, sehingga karyawan tidak akan bolos kerja dengan seenaknya sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kuncoro, Engkos dan Riduwan, (2011). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Alex S. Nitisemito, 2012. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketujuh, Cetakan Delapan Belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hady, Nor. 2013. *Pasar Modal*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Handoko, Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta
- Moekijat, (2012). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Muhadi, (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pelayanan Kepala Urusan (KAUR) Di Desa (Studi Pada Desa se Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan).
- Mulyadi. 2011. *Sistem Akutansi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, H. Hadari. 2013. *Pengembangan karir Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nelson, Bob. (2013). *1001 Cara Untuk Menjadikan Karyawan Bersemangat*. Karisma Grup, Batam.



- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, 2013. *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta: BPFEdisi VIII
- Sedarmayati, 2014. *Metodelogi Penelitian*. Bandung. Penerbit: CV. Mandar Jaya
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*, cetakan ke 22, Alfabeta,cv, Bandung
- Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Umar, Husein. *Research Methods In Finance And Banking*, Jakarta: PT. Gramedia Utama