

PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT), DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BISMA EIGHT HOTEL DAN VILLA UBUD, BALI

I Made Angga Suarga¹, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati², Ary Wira Andika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

anggasuarga935@gmail.com¹, sintyasaraswati@unmas.ac.id², arywira@unmas.ac.id³

ABSTRACT

Performance is a work result achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him which is based on skill, experience, seriousness and time. To create high employee performance, organizations must be able to provide training to their employees which is accompanied by a disciplined attitude from the employees to carry out their duties so that they can increase their overall productivity and can increase their job satisfaction which ultimately has an impact on their increased performance. This research aims to test and obtain empirical evidence of the mediating role of job satisfaction on the influence of education and training (diklat) and work discipline on employee performance at the Bisma Eight Hotel and Villa. The population in this study were 139 employees who worked at the Bisma Eight Hotel and Villa. The sample in this study was 58 people using the Slovin formula. Data collection uses a questionnaire. The data analysis technique uses SEM-PLS 3.0. The results of the research show that: 1) education and training (diklat) have a positive and significant effect on employee performance, 2) work discipline has a positive and significant effect on employee performance, 3) education and training (training) has a positive and significant effect on job satisfaction, 4) work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction, 5) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, 6) job satisfaction is able to be a mediating variable on the effect of training on employee performance, and 7) job satisfaction is able to be a mediating variable on the effect of discipline work on employee performance. Future research can develop this research by using other variables which theoretically have an influence on employee performance.

Keywords: Education and Training (Diklat), Work Discipline, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Menurut Saraswati, dkk. (2021:122) Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk atau jasa). Suatu perusahaan tentu harus memiliki sumber daya yang berkualitas agar dapat mengelola kinerja secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan Perusahaan. Sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah seluruh individu yang melakukan aktivitas operasional demi mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu seluruh karyawan yang ada di dalam maupun di luar perusahaan tersebut. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mewujudkan kinerja perusahaan. Menurut Andika dkk.

(2022:122) Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja manurun maka akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya.

Bisma Eight Hotel dan Villa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan beralamat di Jalan Bisma Ubud, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, memiliki 139 karyawan dan merupakan salah satu perusahaan jasa yang secara langsung berhubungan dengan konsumen sehingga karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen maupun pelanggannya. Namun terjadi

penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja salah satunya absensi karyawan yang tinggi. Baik atau buruknya tingkat absensi karyawan akan sangat berdampak pada tujuan perusahaan. Ketidakhadiran karyawan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan didapat informasi bahwa tidak semua karyawan diberikan pendidikan dan pelatihan(diklat) secara bergilir sesuai dengan bidangnya karena waktu pelaksanaan dan instruktur diklat yang disediakan terbatas. Terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja atau melanggar peraturan yang ditetapkan, serta terdapat beberapa karyawan yang menyatakan bahwasannya mereka merasa belum memiliki kepuasan dalam bekerja, alasan yang melatar belakangi rasa ketidakpuasan tersebut yang diantaranya seperti kompensasi finansial yang meliputi gaji, insentif maupun bonus yang mereka terima tidak sepadan dengan beban kerja yang ada. Hal ini berdampak pada kepuasan kerja karyawan menurun dan menyebabkan kinerja karyawan yang menurun.

Kajian empiris dari Raditya (2021), Wilajatmika (2021), dan Syahputra (2019) menemukan bahwa diklat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian berbeda ditemukan oleh Priyanto (2018) yang menemukan bahwa diklat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil yang berbeda juga ditemukan oleh Pratama, dkk. (2021) pada penelitiannya yang menyatakan bahwa diklat tidak berpengaruh terhadap kinerja dari para karyawan.

Selain itu, penelitian Halik (2021), Adawiyah, dkk. (2022), Ahmad, dkk. (2019) dan Wahyudi (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian berbeda ditemukan oleh Lisa (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan. Widi (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian hasil penelitian dari Fajri dkk. (2022), Fitriya dan Kustini (2023) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun berbeda dengan Hadariani, dkk. (2023) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sementara menurut Baihaqi (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja justru berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Kajian empiris lainnya dari Fajri, dkk. (2022) menyatakan kepuasan kerja mampu menjadi mediasi pada pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Handariani, dkk. (2023) menyatakan kepuasan kerja mampu menjadi mediasi pada pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan

Sementara Hafizh (2022) menyatakan kepuasan kerja mampu menjadi mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ginting (2023) menyatakan kepuasan kerja tidak mampu menjadi mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian satu dengan penelitian lainnya menyebabkan perlu kiranya dilakukan kajian ulang mengenai peran kepuasan kerja pada pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan guna untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel tersebut secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) manusia baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Bisma Eight Hotel dan Villa.

TINJAUAN PUSTAKA

1) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Yohanas (2007:19) program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan mengenai sumber daya manusia yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, baik dimasa ini maupun dimasa yang akan datang. Menurut Yusuf (2015:69), pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

2) Disiplin Kerja

Menurut Moekijat (2015:136) mengemukakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.. Menurut Sutrisno (2015:87) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya hasil yang diterima pekerja dengan banyaknya hasil yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2015:170). Priansa (2015:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Saraswati, 2017 :122).

4) Kinerja Karyawan

Menurut Andika dkk. (2022:122) Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja karyawan

yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja manurun maka akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang mampu memenuhi pekerjaannya dengan kualitas dan kuantitas yang seharusnya, melakukan pekerjaan dalam waktu yang tepat dan disiplin serta mematuhi segala aturan yang ada maka mampu memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan begitu pula sebaliknya (Saraswati, dkk. 2020 :17).

5) Hipotesis

H1:Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa Ubud, Kecamatan Ubud, Gianyar.

H2:Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa Ubud, Kecamatan Ubud, Gianyar.

H3: Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa Ubud, Kecamatan Ubud, Gianyar.

H4: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa Ubud, Kecamatan Ubud, Gianyar.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa Ubud, Kecamatan Ubud, Gianyar.

H6:Variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa Ubud, Kecamatan Ubud, Gianyar.

H7:Variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa Ubud, Kecamatan Ubud, Gianyar.

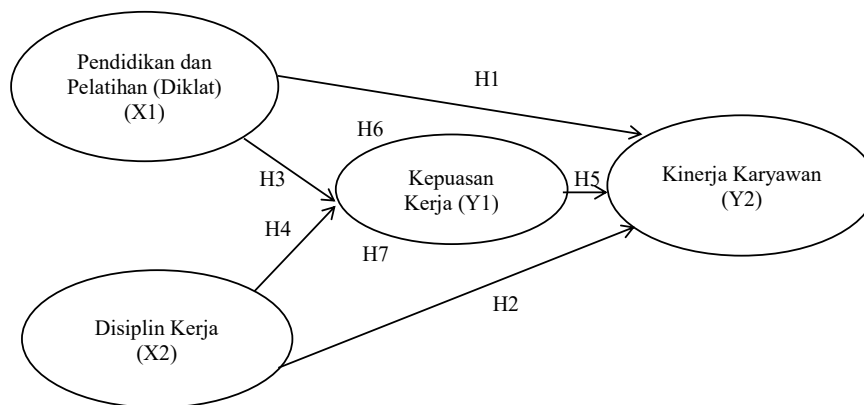
METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Bisma Eight Hotel dan Villa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Bisma Eight Hotel dan Villa, yang berjumlah 139 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 58 responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus *slovin*. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling* sementara teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural berbasis *variance* atau *component based*

structural equation model, yang dikenal dengan *Partial Least Square (PLS)* yang diuji melalui tahapan sebagai berikut : konseptualisasi model, menentukan model analisis *algorithm*, menentukan metode *resampling*, menggambar diagram jalur, evaluasi model, pengujian hipotesis, dan pengujian pengaruh mediasi menggunakan program *SmartPLS* versi 3.0.

Penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara diklat, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digambarkan melalui kerangka konsep berikut

Gambar 1
Kerangka Konsep Penelitian



Sumber : Hasil pemikiran peneliti (2023)

HASIL PENELITIAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Measurement Model/Outer Model*)

a) *Convergent Validity*

Suatu indikator dikatakan valid jika koefisien outer loading lebih besar dari 0,70. Namun demikian pada riset tahap

pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima

Tabel 4.1
Hasil Perhitungan Outer Loading Indikator-indikator untuk Variabel Pengembangan SDM,
Motivasi dan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Koefisien Outer Loading	P-Values
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1)	Waktu pelaksanaan diklat (X1.1)	0,793	0,000
	Peserta diklat (X1.2)	0,793	0,000
	Metode penyampaian materi diklat (X1.3)	0,758	0,000
	Instruktur (X1.4)	0,799	0,000
	Sarana dan prasarana diklat (X1.5)	0,804	0,000
	Materi diklat (X1.6)	0,822	0,000
Disiplin Kerja (X2)	Mematuhi semua peraturan perusahaan (X2.1)	0,835	0,000
	Penggunaan waktu secara efektif (X2)	0,825	0,000
	Tanggung jawab dalam pekerjaan (X2.3)	0,774	0,000
	Tingkat Absensi (X2.4)	0,778	0,000
Kepuasan Kerja (Y1)	Kondisi kerja yang mendukung (Y1.1)	0,792	0,000
	Gajia tau upah yang pantas (Y1.2)	0,817	0,000
	Rekan kerja yang mendukung (Y1.3)	0,856	0,000
Kinerja Karyawan (Y2)	Kualitas kerja (Y2.1)	0,821	0,000
	Kuantitas Kerja (Y2.2)	0,802	0,000
	Tanggung jawab (Y2.3)	0,815	0,000
	Kerja sama (Y2.4)	0,771	0,000
	Inisiatif (Y2.5)	0,815	0,000

Sumber : Olah Data, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1, menunjukkan hasil bahwa perhitungan outer loading dari masing-masing indikator memiliki koefisien outer loading lebih besar dari

0,50, maka seluruh indikator – indikator yang membentuk variabel – variabel adalah valid.

b) *Discriminant Validity*

Tabel 4.2
Hasil Perhitungan *Cross Loading*

	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)
X1.1	0,793	0,759	0,710	0,753
X1.2	0,793	0,744	0,753	0,735
X1.3	0,758	0,680	0,693	0,701
X1.4	0,799	0,713	0,738	0,744
X1.5	0,804	0,697	0,699	0,707
X1.6	0,822	0,691	0,686	0,734
X2.1	0,737	0,835	0,726	0,758
X2.2	0,709	0,825	0,691	0,696
X2.3	0,718	0,774	0,677	0,714
X2.4	0,723	0,778	0,739	0,707
Y1.1	0,717	0,705	0,792	0,771
Y1.2	0,752	0,735	0,817	0,815
Y1.3	0,743	0,734	0,856	0,720
Y2.1	0,735	0,721	0,735	0,821
Y2.2	0,725	0,717	0,692	0,802
Y2.3	0,761	0,725	0,725	0,815
Y2.4	0,717	0,705	0,752	0,771
Y2.5	0,752	0,735	0,810	0,815

Sumber : Olah Data, 2023

Hasil perhitungan loading faktor dari masing-masing indikator konstruk mempunyai loading faktor tertinggi kepada c) **Reliability**

konstruk yang dituju dibandingkan loading faktor lain dan dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Hasil Perhitungan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1)	0,911	0,883
Disiplin Kerja	0,879	0,816
Kepuasan Kerja	0,862	0,760
Kinerja Karyawan	0,902	0,864

Sumber : Olah Data, 2023

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

Evaluasi Model Struktural (*Struktural Model/Inner Model*)

a) Evaluasi Model Struktural Melalui *R-Square (R²)*

Tabel 4.4
Hasil Perhitungan *R-Square* dan *AVE*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>AVE</i>
Pendidikan dan pelatihan (diklat) (X1)	0,000	0,632
Disiplin kerja (X2)	0,000	0,645
Kepuasan kerja (Y1)	0,836	0,676
Kinerja karyawan (Y2)	0,912	0,648

Sumber : Olah Data, 2023

Nilai R^2 untuk diklat(X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1) adalah sebesar 0,836, yang artinya kepuasan kerja 83,6% dipengaruhi oleh diklat dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 16,4% adalah faktor lain diluar model penelitian. Nilai R^2 sebesar 0,836 tergolong model yang kuat.

Nilai R^2 sebesar 0,912, ditunjukkan oleh pengaruh diklat, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya 91,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh diklat, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sisanya sebesar 8,8% adalah faktor lain di luar model penelitian. Nilai R^2 sebesar 0,912 termasuk katagori kuat.

b) Evaluasi Model Struktural melalui *Q-Square Predictive Relevance (Q²)*

Hasil perhitungan *Q-Square Predictive Relevance (Q²)* adalah:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,836) (1 - 0,912) \\ &= 1 - (0,164) (0,088) \\ &= 1 - (0,014432) \\ &= 0,985568 \text{ dibulatkan } 0,985 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan Q^2 sebesar 0,985 (98,5%) dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel diklat, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan sisanya 1,5% adalah faktor lain diluar model penelitian. Mengacu pada kriteria kuat lemahnya model berdasarkan nilai *Q-Square Predictive Relevance (Q²)*, maka model ini tergolong kuat.

c) Evaluasi Model Struktural melalui *Goodness of Fit (GoF)*

Hasil pengukuran kuat lemahnya model berdasarkan *Goodnes of Fit (GoF)* adalah sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{(AVE \times \bar{R}^2)}$$

$$GoF = \sqrt{(0,632 + 0,645 + 0,676 + 0,648/4) \times (0,836 + 0,912 / 2)}$$

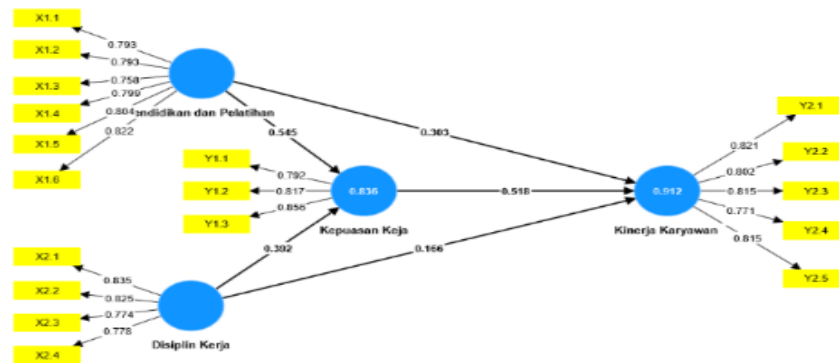
$$GoF = \sqrt{2,601 / 4 \times 1,748/2}$$

$$GoF = \sqrt{(0,65025) \times (0,874)}$$

$$GoF = \sqrt{0,5683185}$$

$$GoF = 0,7538690205 \text{ dibulatkan } 0,754$$

Hasil perhitungan *GoF* di atas, menunjukkan nilainya sebesar 0,754, maka mengacu pada kriteria kuat lemahnya model pengukuran melalui *Goodness of Fit (GoF)*, model ini tergolong ke dalam model yang kuat.



Sumber : Olah Data, 2023

Gambar 2 Diagram Path Hubungan Antara Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Tabel 4.5

Hubungan Langsung Antara Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values	Keterangan
Pendidikan dan pelatihan (diklat) (X1) → Kinerja karyawan (Y2)	0,303	5,402	0,000	Signifikan
Disiplin kerja (X2) → Kinerja karyawan (Y2)	0,166	3,304	0,001	Signifikan
Pendidikan dan pelatihan (diklat) (X1) → Kepuasan kerja (Y1)	0,545	7,866	0,000	Signifikan
Disiplin kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Y1)	0,392	5,529	0,000	Signifikan
Kepuasan kerja (Y1) → Kinerja karyawan (Y2)	0,518	10,837	0,000	Signifikan

Sumber: Olah Data, 2023

1) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian dari koefisien jalur antara diklat menuju konstruk kinerja karyawan sebesar 0,303 dengan koefisien t-statistik sebesar 5,402 > 1,96 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 1 (H1), yang menyatakan bahwa pendidikan dan

pelatihan (diklat) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian dari koefisien jalur antara disiplin kerja menuju konstruk kinerja karyawan sebesar 0,166 dengan koefisien t-statistik sebesar 3,304 > 1,96 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 2

(H2), yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima.

3) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian dari koefisien jalur antara pendidikan dan pelatihan (diklat) menuju konstruk kepuasan kerja sebesar 0,545 dengan koefisien t-statistik sebesar $7,866 > 1,96$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 3 (H3), yang menyatakan pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, diterima.

4) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian dari koefisien jalur antara pendidikan dan pelatihan (diklat) menuju konstruk kepuasan kerja sebesar 0,392

dengan koefisien t-statistik sebesar $5,529 > 1,96$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 4 (H4), yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, diterima.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian dari koefisien jalur antara kepuasan kerja menuju konstruk kinerja karyawan sebesar 0,518 dengan koefisien t-statistik sebesar $10,837 > 1,96$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 5 (H5), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima.

6). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan *Indirect Effect*

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,282	6,482	0,000	Signifikan

Sumber : Olah Data, 2023

Pengujian hipotesis pada peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja mampu sebagai variabel mediasi dalam pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa. Ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,282 dan signifikan pada α 5 persen (p -value $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis kepuasan kerja mampu menjadi mediasi pada pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan Bisma Eight Hotel dan Villa diterima. Artinya ketika pemberian pendidikan dan pelatihan (diklat) mengalami peningkatan, hal ini berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan,

yang selanjutnya dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Temuan dalam penelitian ini bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediasi pada pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan, yang memberikan indikasi bahwasannya kepuasan kerja harus menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja dari para karyawannya dengan pemberian diklat. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi perusahaan membutuhkan karyawan yang mau untuk bekerja dengan giat dan memiliki keinginan untuk mencapai kinerja yang optimal. Maka perlu adanya peningkatan pendidikan dan pelatihan dari para karyawannya

sehingga mampu menciptakan karyawan yang berkompoten, memiliki lingkungan kerja yang saling mendukung, gaji atau upah yang sepadan yang pada akhirnya menciptakan suatu kepuasan kerja dari para karyawannya sehingga pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kinerja dari

para karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Purwanto dkk (2022) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

7). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan *Indirect Effect*

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,203	4,875	0,000	Signifikan

Sumber : Olah Data, 2023

Pengujian hipotesis pada peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh disiplin kerja menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja mampu sebagai variabel mediasi dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa. Ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,203 dan signifikan pada alpha 5 persen ($p\text{-value } 0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis kepuasan kerja mampu menjadi mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bisma Eight Hotel dan Villa diterima. Artinya ketika disiplin kerja pada karyawan mengalami peningkatan, hal ini berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Temuan dalam penelitian ini bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang memberikan indikasi bahwasannya kepuasan kerja harus menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja dari para karyawannya. Disiplin kerja yang baik dapat memberikan manfaat kepada individu dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan. Ketika seseorang mematuhi aturan dan tanggung jawabnya, dia cenderung dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dan mendapat kompensasi yang lebih sehingga

merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Disiplin yang baik juga dapat memberikan rasa keteraturan dan kontrol diri, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang kuat, individu cenderung bekerja dengan efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja dan rekan kerja yang mendukung yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, karena mereka lebih termotivasi, berdedikasi, dan cenderung bekerja dengan lebih efektif. Jadi dari penemuan dalam penelitian ini, maka kepuasan kerja perlu menjadi perhatian dalam membuat peraturan dengan tujuan meningkatkan disiplin kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Hafizh (2022) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh variabel diklat serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

- 1) Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa. Artinya, semakin

- meningkatnya Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan maka kinerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa juga akan semakin meningkat.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa. Artinya, semakin meningkatnya disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan Bisma Eight Hotel dan Villa maka kinerja karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.
 - 3) Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa. Artinya, semakin meningkatnya Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa juga akan semakin meningkat.
 - 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa. Artinya, semakin meningkatnya disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan Bisma Eight Hotel dan Villa maka kepuasan karyawan tersebut juga akan semakin meningkat
 - 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa. Artinya, semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawan Bisma Eight Hotel dan Villa maka kinerja karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.
 - 6) Kepuasan mampu menjadi mediasi pada pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa. Artinya ketika pemberian pendidikan dan pelatihan (diklat) pada karyawan mengalami peningkatan, hal ini berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa.

- 7) Kepuasan kerja mampu menjadi mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa. Artinya ketika disiplin kerja pada karyawan mengalami peningkatan, hal ini berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan pada Bisma Eight Hotel dan Villa.

B. Keterbatasan

Keterbatasan yang dapat disampaikan dari penelitian ini yaitu pada saat melakukan penelitian kiranya membutuhkan waktu yang lama ketika proses penyebaran kuesioner yang lama disebabkan oleh kesibukan dari para karyawan ketika peneliti melakukan pengisian kuesioner sehingga menjadi tidak efisien. Selain itu, penelitian ini hanya terbatas dilakukan pada objek penelitian yang digunakan hanya berfokus pada diklat, disiplin kerja dan kepuasan kerja sehingga tidak dapat menganalisis atau menjangkau lebih dalam lagi mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Saran

- 1) Untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan (diklat), sekiranya perlu ditingkatkan pada indikator waktu pelaksanaan diklat. Untuk pihak perusahaan Bisma Eight Hotel dan Villa perlu menambah frekuensi waktu dalam pemberian diklat kepada karyawannya, sehingga dapat menambah pengetahuan para karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya masing – masing.
- 2) Untuk meningkatkan disiplin kerja pada para karyawan, sekiranya perlu ditingkatkan dalam indikator penggunaan waktu yang efektif. Untuk pihak perusahaan Bisma Eight Hotel dan Villa perlu melakukan pengawasan dalam

- pelaksanaan tugas dari para karyawan agar tidak ada waktu yang terbuang sia – sia dan tidak efektif.
- 3) Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada para karyawan, sekiranya perlu ditingkatkan berkaitan dengan indikator gaji dan upah yang sepadan untuk para karyawan. Untuk pihak perusahaan Bisma Eight Hotel dan Villa perlu menaikkan ataupun menambah insentif pada para karyawan agar tercipta kepuasan kerja pada mereka dan meningkatkan loyalitas mereka dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja yang meningkat.
 - 4) Untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan, sekiranya perlu dipertimbangkan lagi pada indikator kuantitas pekerjaan. Untuk pihak perusahaan Bisma Eight Hotel dan Villa perlu mempertimbangkan lagi mengenai kuantitas kerja yang dibebankan kepada para karyawan, agar para karyawan tidak menerima beban kerja yang terlalu banyak sehingga banyak tugas yang terbengkalai dan tidak terselesaikan.
 - 5) Bagi peneliti berikutnya dapat mengkombinasikan indikator penyusunan variabel dari berbagai sumber, sehingga dapat mendefinisikan variabel lebih luas. Serta dapat menambah variabel bebas yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, A., Abubakar, H., & Setiawan, L. 2022. Analisis Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 4(2), 122-133.
- Andika, A. W. Dewiyani, N. L. N., Rismawan, P. A. E., & (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. *EMAS*, 4(1), 231-240.
- Baihaqi, M. H. 2023. Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Biro Protokol dan Hubungan Masyarakat SETJEN DPR RI) (*Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Jakarta*).
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Fitriya, A., & Kustini, K. 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634-649.
- Ghozali, I., & Latan, H. 2015. *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Halik, S., A., 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46-57.
- Handariani, N. L. I. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 8 Singaraja (*Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha*).
- Mangkunegara, A. A. P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM* Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama.

- Mangkunegara, A. A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Barat.
- Nitisemito, A. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pratama, F. H., Rochman, T., & Edy, S. 2022. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Kompetensi Terhadap Loyalitas dan Dampaknya pada Kinerja Guru. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(1), 26- 32.
- Priansa, D., 2015. *Manajemen Peserta Didik dan Model Pembelajaran*. Bandung : Alfabeta.
- Priyamedha, A. A. H. 2019. Pengaruh Diklat, Kepemimpinan dan Hubungan Industrial terhadap Kinerja Karyawan di The Royal Santrian Luxury Beach Villas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana*. Vol 8, No. 7, Hal 4619-4646.
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi (alhi bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT Intan Sejati.
- Saraswati, N. P. A. S Purwati, N. L. P., Widyani, A. A. D., &. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. In Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 217-230.
- Setiaji, P. R., and Singmin J. L., 2020. The Effects of Employees Work Stress and Work Discipline on the Performance of Employees Mediated By Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Dinasti International Journal of Digital Business Management* 1.3 (2020): 315-327.
- Wilajatmika, I. G. N. P., Suryani N. N., dan Widyawati, S. R., 2021. Pengaruh Diklat dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD. Puskesmas III Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan. *EMAS 2.4* :114-122.
- Wilson. Bangun. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wiratama, I. N. J. A dan Asih, S. D. K. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 7.2 : 126-134.
- Yusuf, B. 2015. *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.