

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi (Pada PT. Indo Metro Surya Andala Kota Metro)

Dian Novita Sari¹, Sugeng², Suwanto³, Fauzan Ramadhan⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Email: diannovitack@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia yang berkerja dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya ,sehingga setiap karyawan yang berkerja dalam suatu organisasi harus benar - benar mampu menjalankan factor - faktor yang dapat membantu karyawan mendapatkan predikat dengan kualitas kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja karyawan yang memuaskan di perlukan kemampuan profesional dalam mencapainya melalui beberapa tahapan, dalam dunia organisasi memperhatikan kinerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk di lakukan dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau dalam meningkatkan daya saing dan menjaga kesinabungan . sempel penelitian adalah karyawan PT. Indo Metro Surya Andala Kota Metro. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah survai dan kuisisioner. Populasi dan sempel penelitian ini adalah karawan PT. Indo Metro Surya Andala Kota Metro dengan jumlah populasi 70 dan sempel 56 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakankuisisioner. Alatanalisis yang di gunakan adalah menggunakan Analisis Regresi. Hasil penelitian menunjukan bahwa Pelatihan, kepuasandan team work terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi berpengaruh positif dan sighnifikan terhadap karyawan.

Kata Kunci : Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kinerja dan *Teamwork* Terhadap Kineja Karyawan dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi.

Abstract

Human resources who work in an organization or company have the ability to improve the quality of their performance, so that every employee who works in an organization must really be able to carry out factors that can help employees get the title with good quality performance. To achieve satisfactory employee performance, professional skills are needed to achieve it through several stages, in the world of organizations paying attention to employee performance is something that is very important to do in achieving an organizational goal or in increasing competitiveness and maintaining sustainability. research samples are employees of PT. Indo Metro Surya Andala Metro City. The research design is a quantitative research method used in this study is a survey and questionnaire. The population and sample of this research are employees of PT. Indo Metro Surya Andala Metro City with a population of 70 and a sample of 56 employees. Data collection techniques using a questionnaire. The analytical tool used is Regression Analysis. The results of the study show that training, satisfaction and teamwork on employee performance with leadership as a moderating variable have a positive and significant effect on employees.

Keywords: *Effect of Training, Performance Satisfaction and Teamwork on Employee Performance with Leadership as a Moderating Va*

I. Pendahuluan

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik karyawan yang baru ataupun yang sudah berkerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh (Noe et. al. 2010) yaitu meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat melaksanakan pekerjaan, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya.

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. (Robbins dan Judge 2015) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Pernyataan ini didukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Nur 2013: Tobing 2009: Indrawati 2013: Damayanti et.al 2018). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Crossman dan Zaki 2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Robbins dan Timothy 2008) teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Harus disadari bahwa kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi yang paling populer di tim. Beberapa penelitian menyatakan teamwork berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Marpaung 2014: Sarboini 2017: Pandelaki 2018: Nugraha 2017: Habibie et.al 2017). Berbeda penelitian yang dilakukan (Rakhmawati et.al 2014) menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi 2016). Dalam organisasi atau instansi peranan seorang pemimpin atau manajer sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi, dan harus dapat membuat perencanaan.

Tabel 1. Standar Nilai Kinerja Karyawan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung

Nilai (%)	Kategori
80-90	Sangat baik
70-79	Baik
61-69	Cukup
60 ke bawah	Kurang

Sumber : Peraturan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung

No	Unsur-Unsur	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kesetiaan	72	Baik	70	Baik	79	Baik
2	Prestasi kerja	76	Baik	69	Cukup	84	Sangat baik

3	Tanggung jawab	75	Baik	74	Baik	80	Sangat baik
4	Kepuasan	78	Baik	67	Cukup	75	Baik
5	Kejujuran	80	Sangat baik	79	Baik	79	Baik
6	Kerjasama	79	Baik	82	Sangat baik	85	Sangat baik
7	Kepemimpinan	78	Baik	70	Baik	80	Sangat baik
	Jumlah	538		511		562	
	Rata-rata	76,8	Baik	73	Baik	80,2	Sangat baik

Sumber : Peraturan PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung

Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Demikian pula sebaliknya, tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak memiliki tempat untuk bekerja. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja kerja identik dengan kualitas karyawan (Febriyanto :2021).

II. Kajian Teori

Pengertian Pelatihan, Menurut Simamora M,M 2017:15 pelatihan dan pengembangan dapat di definisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan pegawai. selanjutnya Mariot Tua menambahkan pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan. tetapi di lihat dari tujuannya umumnya kedua konsep dapat di bedakan. pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih di tekankan pada peningkatan pengetahuan untuk mengubah perilaku kerja.

Kepuasan Kerja, Menurut Suwanto (2014) Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi.

Teamwork (Kerja Tim), Menurut (Panggiki et al., 2017: 3019) kerjasama tim adalah tim orang-orang dengan keterampilan yang berbeda serta yang diorganisasikan untuk berkolaborasi dengan manajemen. Pimpinan dapat membentuk sebuah tim dengan anggota yang berbeda keahlian sehingga dapat mempermudah proses dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Kinerja Karyawan, Menurut (Bangun, 2012: 231) kinerja merupakan hasil aktivitas seseorang yang dilakukan berdasarkan kondisi kegiatan. Suatu pekerjaan perlu dilakukan untuk memungkinkan pekerja untuk berkembang dan terinspirasi untuk melakukan pekerjaan sehingga tujuan bisnis juga dapat tercapai, pekerja yang berkembang seiring waktu juga dapat membangun semangat kerja dalam diri sendiri. **Kepemimpinan,** Menurut Sutresno (2014 : 213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk memimpin , membimbing , mengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang di harapkan.

III. Metode PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiono,(2017:8) metode penelitian kuantitatif. adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Arikunto (2010:173). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Aktif PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro

Sampel

Menurut Prasetyo & Lina (2010:119) sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti. penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik Analisis Data

1. Pengujian Prasyarat Instrumen

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Bila variabel penelitiannya empat, maka jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian juga empat. Instrumen-instrumen penelitian sudah ada yang dibakukan, tetapi masih ada yang harus dibuat penulis sendiri. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala.

a. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono, (2017:121) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefesien Korelasi
- n = Jumlah Responden Uji Coba
- X = Skor Tiap Item
- Y = Skor Seluruh Item Responden Uji Coba

b. Uji Realibitasi

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *Cronbach's Alpha* berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,7. Untuk menghitung uji reliabilitas tes bentuk uraian dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach-Alpha, yaitu:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

- r_{ii} = Koefesien Reabilitas Alpha
- k = Jumlah Item Pernyataan
- $\sum \sigma^2 t$ = Jumlah Variabel Bulir
- $\sigma^2 t$ = Varian Total

Jika nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika $\alpha > 0.80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakan sebagai berikut:

Jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna. Jika α antara $0.70 - 0.90$ maka reliabilitas tinggi. Jika α $0.50 - 0.70$ maka reliabilitas moderat. Jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

2. Pengujian Prasyarat Analisis Regresi

a. Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) menyatakan uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Untuk mengujinormalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Solgomorov Sminov Test*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika 2-tailed $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya (Ghozali, 2018). Rumus *Solgomorov Sminov* adalah:

$$KD = 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 + n_2}$$

Keterangan :

KD = Jumlah Solgomorv Sminov Yang Dicari

n_1 = Jumlah Sampel Yang Diperoleh

n_2 = Jumlah Sampel Yang Diharapkan

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar $0,05$ pada ($P > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ pada ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas di gunakan untuk mendapatkan hasil antara dua variabel maupun ataupun lebih secara signifikan mempunyai hubungan linier atau tidak dalam prasarat regresi linier atau analisis korelasi digunakan uji linieritas.

Jika $\geq F_{tabel}$ = Linier

Jika $> F_{tabel}$ = Signifikan

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Uji homogenitas dikenakan pada data hasil *post-test* dari kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Untuk mengukur homogenitas varians dari dua kelompok data, digunakan rumus uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{VarianTerbesar}}{\text{VarianTerkecil}}$$

Taraf signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$. Uji homogenitas menggunakan SPSS dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka memiliki varian yang homogeny. Akan tetapi apabila F hitung lebih besar dari F tabel, maka varian tidak homogen.

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali, (2018:277) Untuk menguji model pengaruh dan hubungan variabel bebas yang lebih dari dua variabel terhadap variabel dependen, digunakan persamaan regresi linier berganda (*multiple linier regression method*). Rumus persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X^1 + b_2 X^2 + b_3 x^3 + b_4 [X^1 x Z] + b_5 [X^2 x Z] + b_6 [X^3 x Z] + \varepsilon \quad (1)$$

Keterangan:

Y	= Nilai yang di ramalkan	X ₃	= Variabel Bebas (Teamwork)
a	= Konstanta	Z	= Variabel Moderasi (Kepemimpinan)
b ₁	= Koefisien Regresi X ₁	X ₁ *Z	= Interaksi antara pelatihan dan kepemimpinan
b ₂	= Koefisien Regresi X ₂	X ₂ *Z	= Interaksi antara kepuasan kerja dengan kepemimpinan
b ₃	= Koefisien Regresi X ₃	X ₃ *Z	= Interaksi antara Teamwork dengan kepemimpinan
b ₄	= Koefisien variabel moderasi	ε	= error
b ₅	= Koefisien variabel moderasi X ₁		
X ₁	= Variabel Bebas (Pelatihan)		
X ₂	= Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)		

Untuk menguji pengaruh variabel pemoderasi digunakan uji interaksi yaitu Moderated Regression Analysis (MRA). Model persamaan regresi yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

Persamaan regresi model 1 (MRA): $Y = a + b_1 X_1 + b_1 (X_1 * Z) + e$

Persamaan regresi model 2 (MRA): $Y = a + b_2 X_2 + b_2 (X_2 * Z) + e$

Persamaan regresi model 3 (MRA): $Y = a + b_3 X_3 + b_3 (X_3 * Z) + e$

IV. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

a. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda yaitu uji normalitas dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan cara mengukur jika nilai yang di hasilkan kurang dari 0,05 maka persebarannya dianggap tidak normal sebaliknya jika hasil yang didapat lebih dari 0,05 maka dinyatakan persebarannya normal, dan hasilnya sebagai berikut.

1. Pengujian Normalitas Pengaruh Pelatihan (X1)

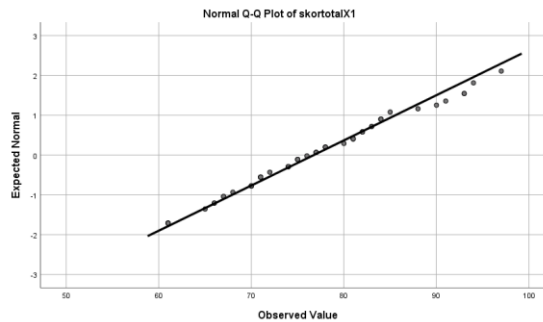
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statisti c	Df	Sig.	Statisti c	df	Sig.
skortotalX1	,164	56	,200*	,978	56	,401

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai sig 0,164 > 0,05. Hal ini berarti data Pengaruh Pelatihan (X_1) berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hal ini juga dapat dilihat dari diagram P Plot sebagai berikut :



Gambar grafik 3 . pengaruh Pelatihan

Dari gambar diatas, P Plot tersebut tergambar bahwa titik-tik yang ada selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

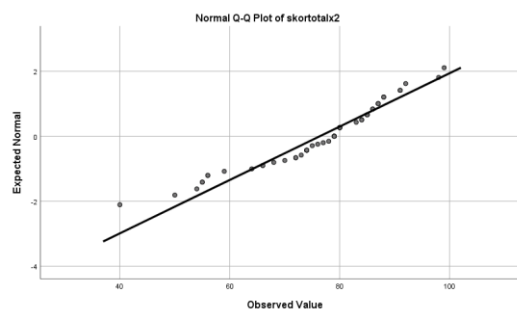
2. Pengujian Normalitas Kepuasan Kerja (X_2)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statisti	Df	Sig.	Statisti	Df	Sig.
	c			c		
skortotalx2	,139	56	,009	,941	56	,008

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai sig 0,139 > 0,05. Hal ini berarti data Kepuasan Kerja (X_2) berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hal ini juga dapat dilihat dari diagram P Plot sebagai berikut :



Gambar grafik 4 kepuasan kinerja

Dari gambar diatas, P Plot tersebut tergambar bahwa titik-tik yang ada selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

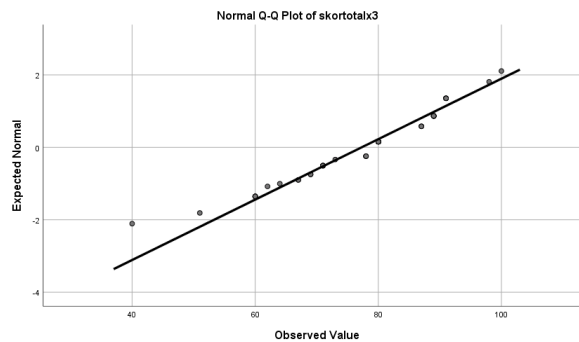
3. Pengujian Normalitas Teamwork (X3)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
skortotalx3	,161	56	,001	,948	56	,018

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai sig 0,161 > 0,05. Hal ini berarti data Teamwork (X₃) berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hal ini juga dapat dilihat dari diagram P Plot sebagai berikut :



Gambar grafik 5. Teamwork

Dari gambar diatas, P Plot tersebut tergambar bahwa titik-tik yang ada selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

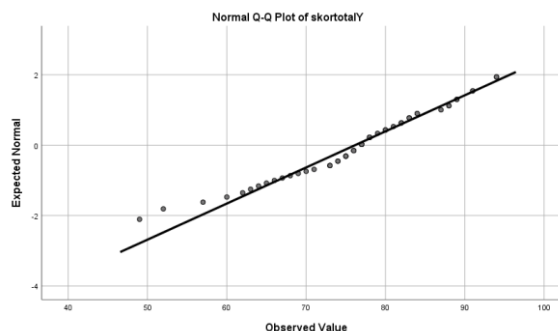
4. Pengujian Normalitas Kinerja Karyawan (Y)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
skortotalY	,122	56	,037	,968	56	,146

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai sig 0,122 > 0,05. Hal ini berarti data Kinerja Karyawan (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hal ini juga dapat dilihat dari diagram P Plot sebagai berikut :



Gambar grafik 6. Kinerja kariawan

Dari gambar diatas, P Plot tersebut tergambar bahwa titik-tik yang ada selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

5. Pengujian Normalitas Kepemimpinan (Z)

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statisti			Statisti		
c	Df	Sig.	c	Df	Sig.	
skortotalZ	,117	56	,054	,966	56	,119

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai sig 0,117 > 0,05. Hal ini berarti data Pemimpinan (Z) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga dapat diberikan pembahasan sebagai berikut:

1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan sangatlah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja sangatlah berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan

3) Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan

Teamwork memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Teamwork sangatlah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4) Pengaruh Pelatihan dengan variabel moderasi (Kepemimpinan) terhadap kinerja Karyawan

Pelatihan yang dimoderasi oleh variabel Kepemimpinan memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5) Pengaruh Kepuasan kerja dengan variabel moderasi (Kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja yang dimoderasi oleh variabel Kepemimpinan memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6) Pengaruh Teamwork dengan variabel moderasi (Kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan

Teamwork yang dimoderasi oleh variabel Kepemimpinan memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat di simpulkan sebagai berikut; Pelatihan berpengaruh dan positif terhadap Kinerja karyawan pada Pt.Indo Metro Surya Andola Kota Metro

1. Kepuasan kerja berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan pada Pt.Indo Metro Surya Andola Kota Metro Lampung
2. Teamwork Berpengaruh dan Positif terhadap kinerja karyawan pada Pt. Indo Metro Surya Andola Kota Metro
3. Kepemimpinan mempengaruhi hubungan yang antara variabel Pelatihan dan variabel kinerja karyawan pada Pt. Indo Metro Surya Andola Kota Metro
4. Kepemimpinan mempengaruhi hubungan yang antara variabel Teamwork dan variabel kinerja karyawan pada Pt. Indo Metro Surya Andola Kota Metro

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut;

1. Karyawan harus konsisten dalam berkerja dan pemimpin harus memberikan arahan dalam suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawanya agar hasil perkerjaannya sangat memuaskan untuk Pt.indo Metro Surya Andola Kota Metro
2. Memberikan bayaran sesuai beban kerja dan keahlian pada Karyawan dan Pemimpin Pt.Indo Metro Surya Andola Kota Metro
3. Mengadakan *outing* atau liburan bersama untuk Pemimpin dan karyawan Pt.Indo Metro Surya Andola Kota Metro
4. Bekali dengan fasilitas pendukung dan penunjang pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pada Pemimpin dan karyawan Pt.Indo Metro Surya Andola Kota Metro

Daftar Pustaka

- Afnita, Mita, Mahlia ,M.,& Umar, Fauziah. 2016 *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat*. Jurnal Analisis. 3(2) :172-179.
- Alduhori & Aldino, Wahyu. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Di Siplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudra Kabupaten Bungo* , Jurnal Manjemen,2(1) h.23-32.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Maini, Y., Dan Tanno, A., 2021. *pengaruh beban kerja ,teamwork, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai* (studi kasus pada bapeda kota payakumbuh)
- Arifin, D.N., 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Dosen Dan Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro*.Sekripsi. h.10,11.12,13.
- Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Metro. 2020. Petunjuk Teknis Penyusunan Skripsi Dan Sidang Sarjana Metro*
- Suwarto.2014. *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Derivative.8(2),h.117-132.
- Setia,A.,Marnis,Raden Lestari Garnasih. 2020. *Analisis Pengaruh Pelatihan,Kepuasan Kerja*

Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada PT.Perkebunan Nusantara V (Ptpn V)Di Perkebunan.

- Jahuari, D., Claudia,M.,Dewi,M.S., 2021. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cirajasa Engineering Consultants Di Jakarta.*
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Maini, Y., Dan Tanno, A., 2021. *pengaruh beban kerja ,teamwork, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (studi kasus pada bapeda kota payakumbuh)*
- Benjamin S.,MM., 2017. *pengaruh pelatihan –pengembangan karir pegawai pada dinas bina marga dan pengairan kota pematang siantar.*
- Baharuddin, Aris, & Nayati, U.H., 2015. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang.* *Jurnal Profit* , 6 (2): 56-65.
- Nisaa,K, Ariyani, & Febriyanto.2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Kopetensi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bprs Metro Mandani Kantor Pusat.*
- Dr.marno Nugroho,& Pradifa R., 2020.*Pengaruh Pelatihan ,Motivasi ,Kopentensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia..h.6.7*
- W.Wahyudi. 2021.*Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi h.266*