

ABSTRAK

Sela Wulandari, 17101155310507, jurusan manajemen tahun 2017, Pengaruh Pelatihan kerja dan *Employee engagement* Terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening, dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Zefriyenni M.M. Dan Ibu Desi Permata Sari S.E,M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan kerja dan *Employee engagement* terhadap Kepuasan kerja dan seberapa besar pengaruh Pelatihan kerja, *Employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 6 Nusantara Kabupaten Tebo. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, dengan sampel 37 responden.

Hasil analisis data menyimpulkan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PTPN 6 Nusantara. Dimana $t\text{-hitung}$ 3,346 dan $t\text{-tabel}$ 2,032 dimana $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($3,346 > 2,032$) atau tingkat signifikan sama dengan α ($0,002 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja pada PTPN 6 Nusantara. Dimana $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($2,930 > 2,032$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,006 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 6 Nusantara. Dimana $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($2,765 > 2,032$) atau tingkat signifikan sama dengan α ($0,009 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 6 Nusantara. Dimana $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($2,428 > 2,032$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,021 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 6 Nusantara. Dimana $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($2,647 > 2,032$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,012 < 0,05$). Kepuasan Kerja tidak memediasi Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,163 < 0,344$). Kepuasan Kerja tidak memediasi *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,143 < 0,293$).

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan PTPN 6 Nusantara Kabupaten Tebo dapat meningkatkan dan mempertahankan Pelatihan kerja, *Employee engagement*, terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja pada PTPN 6 Nusantara melalui masing-masing indikator.

Kata Kunci : Pelatihan kerja, *Employee engagement*, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Sela Wulandari, 17101155310507, majoring in management in 2017, the effect of job training and employee engagement on employee performance with job satisfaction as an intervening variable, under the guidance of Dr.Ir. Zefriyenni, M.M.And Mrs Desi Permata Sari S.E, M.M.

This study aims to Determine how much influence job training and employee engagement have on job satisfaction and how much influence job training, employee engagement and job satisfaction have on employee Performance at PTPN 6 Nusantara Tebo Regrency.The analytical method used it path analysys with a sample of 37 respondens.

The results of data analysis concluded, There is a positive and significant influence between Job Training on Job Satisfaction at PTPN 6 Nusantara. Where t-count is 3.346 and t-table is 2.032 where t-count is greater than t-table ($3.346 > 2.032$) or the significant level is equal to alpha ($0.002 < 0.05$) There is a positive and significant effect between Employee Engagement on Job Satisfaction at PTPN 6 Archipelago. Where tcount is greater than t-table ($2,930 > 2.032$) or significantly less than alpha ($0.006 < 0.05$) There is a positive and significant effect between Job Training on Employee Performance at PTPN 6 Nusantara. Where t-count is greater than ttable ($2.765 > 2.032$) or the significant level is equal to alpha ($0.009 < 0.05$). There is a positive and significant influence between Employee Engagement on Employee Performance at PTPN 6 Nusantara. Where tcount is greater than t-table ($2,428 > 2.032$) or the level is significantly smaller than alpha ($0.021 < 0.05$). There is a positive and significant effect between Job Satisfaction on Employee Performance at PTPN 6 Nusantara. Where t-count is greater than ttable ($2.647 > 2.032$) or a significantly lower level than alpha ($0.012 < 0.05$) Job Satisfaction does not mediate Job Training on Employee Performance. Where the indirect relationship is smaller than the direct relationship ($0.163 < 0.344$). Job Satisfaction does not mediate Employee Engagement on Employee Performance. Where the indirect relationship is smaller than the direct relationship ($0.143 < 0.293$).

Based on the results of this study, it is expected that PTPN 6 Nusantara Tebo regency can improve and maintain job training, employee engagement on employee performace with job satisfaction at PTPN 6 Nusantara through each indicator.

Keyword: Job Training, Employee engagement, job satifcation, and Employee engagement.