



JURNAL HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

Published every April, August and December

p-ISSN: 2089-4937

Journal homepage: <http://ejournal.stein.ac.id/index.php/hcd>



PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DEPARTEMEN PRODUKSI DI PT. LION BOGA

Sulistiana Qonik Aturrohma⁽¹⁾, *Bonifasius MH Nainggolan*⁽²⁾

1)(2)Mahasiswa Jurusan Manajemen Kulineri, STIE Pariwisata Internasional (STEIN), Jl. Inspeksi Tarum Barat, RT.1/RW.4, Cipinang Melayu, Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

⁽¹⁾ *e-mail: sulistianaq.ar@gmail.com ⁽²⁾*e-mail: bonifasius@stein.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

31 Januari 2022

Accepted:

30 April 2022

Available online:

30 April 2022

Keywords:

Training; Motivation; Job Satisfaction; Performance of employees

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training and motivation on employee performance through job satisfaction as a mediating variable. The population in this study is the staff in the production department at PT. Lion Boga. The sampling technique used is purposive sampling, namely production department employees who have worked for more than one year with a sample of 200 employees. Testing the hypothesis of this study using SEM-PLS with the help of SmartPLS software version 3.0. The results of the research analysis reveal that there is a direct influence between motivation and performance. Training on performance has an indirect effect on job satisfaction and motivation on performance has an indirect effect on job satisfaction. However, training on performance cannot have a direct effect.

ABSTRAK

Studi ini memiliki tujuan untuk menganalisa pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Staff pada *department* produksi di PT. Lion Boga. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu karyawan *department* produksi yang sudah bekerja lebih dari satu tahun dengan jumlah sampel 200 karyawan. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan bantuan software SmartPLS versi 3.0. Hasil dari analisa penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara motivasi terhadap kinerja. Pelatihan terhadap kinerja berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Namun pelatihan terhadap kinerja tidak dapat berpengaruh langsung.

Kata Kunci: Pelatihan; Motivasi; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi menuntut sebuah perusahaan memiliki daya saing yang tinggi. Hal ini sejalan dengan tujuan sebuah perusahaan yakni mencari keuntungan dengan cara memberikan kepuasan kepada para konsumennya dalam bentuk tingkat pelayanan berupa barang dan jasa dengan kualitas yang baik. Peran besar yang dimiliki sumber daya manusia untuk bisa mencapai visi dan juga misi perusahaan yang berkompeten yang dapat meningkatkan faktor produksi sebagai peranan sumber daya manusia dengan efektif dan juga efisien agar mendapatkan strategi, inovasi, sasaran dan mencapai tujuan perusahaan. Maka tumbuh kembangnya suatu perusahaan diperlukan kualitas terbaik dari sumber daya manusia. (Mangkunegara, 2013)

PT Lion Boga merupakan perusahaan jasa penyedia makanan dan minuman dalam penerbangan yang termasuk kedalam anak perusahaan Lion Group yang sangat penting untuk menunjang sektor transportasi udara, dengan tingginya permintaan jasa transportasi udara maka dalam efektivitas pelayanannya juga memerlukan jasa boga dalam kelancaran operasional sehingga PT Lion Boga berdiri untuk melayani *Full service Passenger* dan *crew meal* hingga *Lounge* dari beberapa maskapai yaitu Batik Air, Lion Air, Lion Bizjet dan Super Air Jet. Tentunya untuk memiliki pelayanan yang unggul tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusia sehingga diperlukan karyawan yang sudah mahir, memiliki kedisiplinan, dan motivasi kerja yang tinggi, pelatihan untuk mengasah kemampuan, mengembangkan keahlian serta mengembangkan kemampuan saat bekerja sedangkan motivasi merupakan komitmen karyawan kepada perusahaan.

Dalam peningkatan kinerja karyawan tentunya dibutuhkan pelatihan. Pelatihan adalah salah satu cara agar meningkatkan kompetensi karyawan untuk membuat sumber daya manusia yang memiliki kualitas dalam suatu perusahaan. Menurut Soeharso (2020) Pelatihan merupakan upaya terencana dan terorganisir dari organisasi untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan serta kemampuan untuk melaksanakan kegiatan yang lebih spesifik. Pelatihan juga disebut sebagai pendidikan dengan waktu singkat untuk karyawan yang operasional agar mendapatkan ketrampilan teknis operasional seperti *technical skill* yang akan sangat berguna untuk karyawan sehingga diharapkan mampu memberikan manfaat dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Selain itu, motivasi juga dibutuhkan dalam faktor produksi. Menurut Mangkunegara (2013) Motivasi kerja adalah bagian terpenting ketika menyelesaikan pekerjaan. Motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan, mengarahkan dan memelihara perilaku karyawan agar dapat mencapai tujuan dan motifnya yang memiliki hubungan dengan lingkungan kerja. Istilah motivasi diambil dari kata *motiv* (*Motive*) yang memiliki arti dorongan. Sehingga motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu keadaan yang dapat membuat seseorang agar bertindak secara sadar untuk merasakan kepuasan kerja (Bangun, 2012).

Menurut Bangun (2012) terdapat faktor yang bisa mendorong seseorang agar mendapatkan kepuasan dan menjauhkan dirinya dari ketidakpuasan. Faktor tersebut yaitu *factor hygiene* (faktor ekstrinsik) dan *factor motivator* (faktor intrinsik). Faktor *hygiene* atau faktor ekstrinsik dapat memotivasi seseorang untuk dapat keluar dari rasa ketidakpuasan yang mana meliputi hubungan antar manusia, kondisi lingkungan dan juga imbalan. Sedangkan faktor *motivator* dapat memotivasi seseorang agar mendapatkan kepuasan yang mana meliputi pencapaian, kemajuan tingkat kehidupan dan pengakuan.

Setiap orang atau manusia memiliki potensi agar bisa mengambil tindakan ketika melakukan beragam aktivitas, meskipun manusia memiliki potensi agar dapat berperilaku tetapi ternyata perilaku tersebut hanya bias dimanifestasikan pada waktu tertentu saja. Maka potensi dari ekspresi tersebut disebut dengan kinerja (*performance*). Kinerja adalah sejauh mana seseorang atau grup ketika melakukan ataupun menyelesaikan kegiatan dengan hasil yang diinginkan dan juga penuh tanggung jawab. Menurut Afandi (2016) kinerja merupakan konsep multidimensional yang terdiri tiga aspek penting didalamnya yaitu prestasi, sikap dan kemampuan. Kepuasan kerja dapat dibangun dari suasana yang nyaman dan juga hangat serta adanya semangat yang tinggi. Tentunya hal ini tidaklah terlepas dari pembentukan perbuatan yang positif yang dapat saling menghormati, baik, menghargai satu dengan lainnya, keterbukaan dalam sistem kerja, yang didalamnya dikendalikan oleh manajemen yang memiliki motivasi, hubungan yang baik dan tentunya etika. Maka dapat disimpulkan bahwa ciri dari suatu organisasi yang dikendalikan secara profesional terbentuk dari kepuasan kerja yang tinggi. (Hasibuan, 2005).

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Pelatihan Kerja

Pelatihan (*Training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang sistematis untuk membantu karyawan mempelajari konsep dan teori yang relevan sesuai dengan bidang pekerjaan mereka dengan maksud

untuk mencapai tujuan bersama Mangkunegara (2017). Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses yang dimana dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang berguna untuk meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan juga sikap yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mendapatkan suatu tujuan. Berbagai macam penelitian menunjukkan pelatihan yang ternyata efektif yaitu memiliki pengaruh kepada peningkatan proses kerja yang pesat secara signifikan (Sutrisno, 2017).

Pelaksanaan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan, sesuai dengan kapasitas perlengkapan pelatihan, *safety training* atau keamanan pelatihan, dan juga sesuai dengan program pelatihan Priyono & Marnis (2008). Tujuan dan manfaat penelitian itu sendiri yaitu untuk mengembangkan produktivitas, kualitas kerja, menciptakan dorongan untuk karyawan agar berprestasi secara maksimal, mencegah kecelakaan kerja dan meningkatkan kualitas *profesionalisme*. (Mangkunegara, 2017)

Adapun indikator yang dapat dipakai dalam pelatihan yaitu (1) tujuan pelatihan, (2) Materi yang akan disampaikan dalam pelatihan seperti tata naskah, disiplin kerja, komunikasi kerja, etika kerja, pelaporan pekerjaan dan kepemimpinan, (3) Teknik partisipatif (diskusi grup), konferensi, simulasi, dan demonstrasi ataupun study visit merupakan metode pelatihan yang akan digunakan, (4) Kualifikasi peserta pelatihan dapat mencakup kualifikasi persyaratan peserta, (5) Kualifikasi pelatih (instruktur) diantaranya harus memiliki keahlian profesi sesuai dengan pelatihan yang dibutuhkan perusahaan. (Mangkunegara, 2013).

Menurut Mangkunegara (2013) secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi, dan kemampuan reality (knowledge and skill) artinya karyawan yang memiliki pendidikan, pengalaman, dan pelatihan yang memadai serta terampil maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Kecocokan antara harapan dan realitas kepuasan kerja adalah hasil dari harapan yang terpenuhi dari perbedaan antara harapan dan hasil. Semakin baik hasil nilai kerja maka akan semakin baik untuk perusahaan. (Busro, 2018)

dapat dilihat pengaruh langsung antara variabel pelatihan terhadap kinerja dan pengaruh tidak langsung variabel pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil dari studi yang didapat adalah tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja, tetapi ketika pelatihan diperantarakan oleh kepuasan kerja untuk memperoleh hasil positif dan signifikan, maka ini sejalan dengan penelitian Guli et. al (2022) dimana pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara signifikan karena dalam pelatihan tidak dilakukan secara maksimal dan konsisten maka perusahaan dapat mengevaluasi pelatihan terhadap kinerja para karyawan, oleh Aruan (2013) erdapat perbedaan antara pengaruh tidak langsung pelatihan yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh secara signifikan dan positif, maka ini berarti pengaruh tidak dapat langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih signifikan dibandingkan dengan pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja (Adriyan & Hartono, 2018).

Dari penjelasan-penjelasan diatas tersebut maka dibuatlah hipotesis yang didapat yaitu:

H1: Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja

H2: Ada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja

H3: Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Motivasi

Motivasi adalah gerakan terhadap berbagai rangkaian metode perilaku pada manusia untuk mendapatkan tujuan. Motivasi memiliki elemen yang meliputi bagian yang membangkitkan, menjaga, mengarahkan, memiliki sifat berkelanjutan, intensitas dan memiliki tujuan oleh Terry (2005). Menurut Hasibuan (2005) motivasi didasari dari kata *movere* yaitu memiliki arti menggerakkan atau dorongan. Pentingnya memiliki *motivation* atau motivasi karena motivasi merupakan suatu hal yang mendistribusikan akhlak manusia, agar dapat bekerja lebih rajin dan memiliki antusiasme yang tinggi untuk tercapainya hasil yang optimal. Tujuan dari motivasi diantaranya sebagai proses peningkatan produktifitas, kedisiplinan, keterampilan dan moral karyawan, serta juga sebagai bentuk pertahanan kestabilan karyawan, membangun rasa tanggung jawab dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Afandi (2016) terdapat faktor yang dapat mempengaruhi motivasi adalah 1) Kebutuhan hidup, keperluan hidup yang dibutuhkan adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya, 2) keperluan masa depan sehingga terjadi suasana yang tenang, harmonis dan optimisme, 3) keperluan harga diri, 4) keperluan pengakuan prestasi kerja. Faktor internal dan eksternal juga berpengaruh sebagai suatu proses psikologi (Sutrisno, 2017).

Semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, motivasi yang ada dalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan motivasi yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Berkaitan dengan kepuasan

kerja, seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya menyenangkan biasa juga disebut faktor motivator atau pemuas (*satisfier*). Termasuk pada faktor ini ialah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan dapat meningkatkan prestasi. (Bangun, 2012)

Berdasarkan teori diatas jika dikaitkan dengan penelitian yang terjadi pengaruh langsung antara motivasi terhadap kinerja memiliki pengaruh positif. Hal ini mempunyai persamaan dengan penelitian Agusta dan Sutanto (2013) dari hasil antara motivasi kerja terhadap kinerja nilai yang paling rendah, maka dari itu performa kinerja akan mengalami peningkatan jika fasilitas kerja mengalami peningkatan juga (Nurhadian, 2019).

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memberikan dampak yang positif, hal ini sejalan dengan penelitian (Sembiring & Tanjung, 2021).

H4: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

H5: Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

H6: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Kinerja Karyawan

Menurut Hamali (2010) Istilah kinerja bisa digunakan untuk menunjukkan output suatu perusahaan, alat dan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (Priansa, 2017) terdapat beberapa kriteria dari kinerja yaitu berdasarkan sifat yang berpusat pada karakter seorang karyawan yang memiliki loyalitas, keahlian dan kemampuan berkomunikasi, kemudian kriteria berdasarkan perilaku yang terfokus dengan pekerjaan, selanjutnya adalah hasil yang berfokus kepada apa yang sudah dicapai. Selain itu penilaian kinerja karyawan merupakan pemberian umpan balik tentang kinerja karyawan, mengevaluasi kecakapan dan keterampilan karyawan dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu untuk ditingkatkan. Penilaian kinerja dapat mencakup ukuran kualitatif dan kuantitatif dari seorang karyawan (Priansa, 2017).

Faktor-faktor yang terdapat dalam kinerja yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri pegawai, faktor lingkungan internal organisasi yang membutuhkan dukungan organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi yang dimana adanya kejadian atau waktu situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi, faktor-faktor internal pegawai bersinergi dengan faktor lingkungan internal organisasi oleh Hamali (2010). Didalam kinerja terdapat tiga dimensi dan beberapa indikator, dimensi pertama yaitu dimensi dari hasil kerja yang meliputi indikator kuantitas hasil kerja, kualitas dari hasil kerja, efisiensi dalam mengerjakan tugas. Dimensi kedua adalah perilaku kerja yang meliputi indikator inisiatif, ketelitian dan disiplin kerja. Dimensi terakhir adalah dimensi dari sifat pribadi yang indikatornya meliputi kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas (Afandi, 2016).

Kepuasan kerja akan tercapai apabila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan yang positif, dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu akan meningkatkan kinerja pegawai secara jelas adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja. dikatakan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya dengan kinerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. (Bangun, 2012)

Hal ini sejalan dengan penelitian dimana ada hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja, adapun yang memiliki hubungan dengan kinerja adalah aspek kebijakan perusahaan, hubungan supervisor dan gaji (Indrawati, 2013)

H7 : Ada pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2013) berpendapat bahwasanya jika disaat kebanyakan orang berbicara tentang sikap pekerja maka umumnya akan menunjuk kepada kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) yang menjabarkan suatu perasaan yang positif mengenai pekerjaan yang didapatkan dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Menurut Busro (2018) salah satu masalah yang kompleks yaitu kepuasan kerja karena hal tersebut merupakan bagian dari elemen kerja contohnya dari jenis pekerjaan mereka sendiri, upah atau gaji, supervise, promosi, rekan kerja ataupun hasil kerja keseluruhan. Untuk meningkatkan moral kerja, kedisiplinan karyawan, dan dedikasi kecintaanya terhadap perusahaan maka harus diciptakan kepuasan kerja atau job satisfaction. Sikap tersebut bisa dilihat dari kedisiplinan, moral kerja dan juga prestasi kerja itu sendiri (Tannady, 2017).

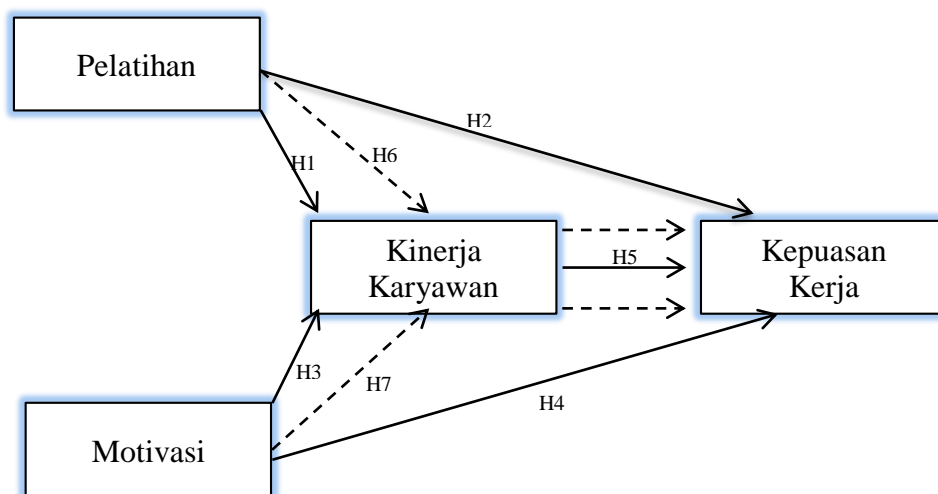
Menurut Busro (2018) ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor tersebut yaitu faktor pegawai yang meliputi kecerdasan IQ, umur, kecakapan khusus, jenis kelamin, pendidikan, kondisi fisik, pengalaman kerja, sikap kerja dan persepsi. Faktor lainnya yaitu faktor pekerjaan, faktor tersebut meliputi

jenis pekerjaan, pangkat atau golongan, struktur organisasi, kedudukan, jaminan financial, mutu pengawasan, kesempatan mendapatkan promosi jabatan, hubungan kerja dan interaksi sosial. Jika menurut teori kepuasan kerja dibagi menjadi 2 yaitu *two factor theory* dan *value theory* oleh Tannady (2017). Sedangkan bagian dari indikator kepuasan kerja adalah: (1) tugas pekerjaan memiliki materi yang memuaskan, (2) upah kerja atau total gaji yang didapatkan sebanding dengan isi pekerjaan, (3) promosi yang memungkinkan seseorang untuk naik jabatan, (4) pengawas yaitu atasan yang memberi tugas kerja dan petunjuk kerja. (5) rekan kerja yang saling berinteraksi dan bekerja sama serta menciptakan suasana kerja yang menyenangkan (Afandi, 2016).

Setelah dijelaskan dar teori diatas dapat diambil hasil penelitian kepuasan kerja yang memidiasi pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja yang memberikan hasil positif, hal tersebut sejalan dengan penelitian Sembiring (2021) dalam Larasati (2014) menyebutkan kepuasan kerja dapat memidiasi antar variabel dimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung.

Melihat dari pemaparan teori diatas jika dihubungkan dengan hasil penelitian yang bisa berpengaruh pada kinerja adalah motivasi dan kepuasan kerja sedangkan pelatihan berpengaruh secara tidak langsung yang harus dimediasi oleh kepuasan kerja, ternyata sejalan dengan penelitian (Wicaksana, 2020)

Berdasarkan uraian di atas, studi ini memiliki kerangka berfikir:



Gambar 1: Kerangka Berfikir (diolah penulis)

METODE PENELITIAN

Sampel

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, melalui survey karyawan *department* produksi di PT. Lion Boga yang menjadi lokasi penelitian dengan cara penyebaran kuesioner. Penelitian dilaksanakan periode Juli 2022. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 200 karyawan. Sementara jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 220 staff karyawan *department* produksi, 20 karyawan digunakan sebagai uji sampel untuk menilai realibilitas dan validitas instrument. Peneliti memiliki syarat dalam pengambilan sampelnya yaitu responden adalah karyawan pada departemen produksi di PT. Lion Boga dengan masa kerja diatas 1 tahun oleh karena itu peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan pengumpulan sampel yaitu menggunakan metode *purposive sampling*. Artinya peneliti memilih sampel melalui kriteria tertentu yang sudah dibuat agar cocok dengan tujuan penelitian.

Pengukuran

Skala pengukuran kuesioner penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Skala likert terdiri dari lima kategori jawaban, yaitu: Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju. Penelitian ini memiliki variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi. Pelatihan dengan indikator mengacu pada Mangkunegara (2017), terdiri dari tujuan, materi, metode, kualifikasi peserta dan instruktur pelatihan. Sedangkan motivasi, mengacu pada Afandi (2016), yaitu kondisi kerja, balas jasa, pengakuan dari atasan, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Variabel mediator yang terdiri dari kepuasan kerja, dengan indikator yang mengacu kepada Afandi (2016) yang terdiri atas upah, pekerjaan, promosi, rekan kerja dan pengawas. Variabel tidak bebas adalah kinerja pegawai, indikator mengacu pada Afandi (2016), yaitu: kuantitas dan kualitas pekerjaan, efisiensi waktu, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Analisis Data

Studi ini menggunakan metode analisis SEM-PLS dan proses analisa dibantu oleh program *software* SmartPLS 3.0 . Teknik ini dilakukan dengan dua tahap pengujian, yaitu: pengujian outer model test dan inner model. Pengujian outer model digunakan untuk mengukur hubungan antara besaran yang diamati mencerminkan variabel laten dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) sebagai metodenya. Pengujian Inner model digunakan untuk mengukur memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel laten yang disusun berdasarkan teori yang substantif. PLS adalah cara pendugaan yang dicoba dengan cara iterative dengan mengaitkan struktur variabel. Pengujian hipotesis mengacu pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ ($t_{tabel}=1.96$), dengan kriteria pengambilan keputusan, jika nilai $p\text{-value} < 0.05$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Demikian juga sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Profil Responden

Keterangan	Kategori	Jumlah	(Persentase (%))
Jenis Kelamin	Laki-laki	134	67
	Perempuan	86	33
Usia	21-30 Tahun	171	85,5
	31 – 40 Tahun	28	14
	> 41 Tahun	1	0,5
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	124	62
	Diploma	37	18
	Sarjana S1	42	20
Pengalaman Kerja	1-5 Tahun	158	79
	5 – 10 Tahun	42	21
	> 10 Tahun	0	0

Sumber: Smart-PLS (diolah Penulis)

Dari Tabel 1 diperoleh jumlah pegawai yang menjadi responden 200 orang. Berdasarkan jenis kelamin, responden lebih banyak karyawan laki-laki yaitu 134 orang (67%) di bandingkan dengan karyawan perempuan sebanyak 66 orang (33%). Hal ini memberikan gambaran, mayoritas karyawan pada departemen yang menjadi objek penelitian adalah laki-laki. Berdasarkan kelompok usia, responden berusia 21-30 tahun memiliki jumlah terbanyak, yaitu 171 orang (85,5%), berikutnya 31-40 tahun ada 28 orang (14%) dan paling sedikit karyawan berusia 41 tahun ada 1 orang (0,5%). Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mayoritas karyawan berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 124 orang (62%). Diploma ada 37orang (18%) lalu S1 ada 42 orang. Karyawan yang terbanyak adalah karyawan yang mempunyai pengalaman kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 158 karyawan (79%). Di atas 5-10 tahun sebesar 42 karyawan (21%).

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity Test

Korelasi antara nilai indikator dan nilai komponennya digunakan dalam penilaian validitas indikator reflektif. Pengukuran indikator reflektif menunjukkan bahwa ketika indikator lainnya dalam konstruk yang sama berubah, maka indikator dalam konstruk juga berubah. Pengukuran *loading factor* ditunjukkan pada table 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Pengukuran Indikator

<i>Factor/item</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>CA</i>	<i>CR</i>	<i>AVE</i>
PELATIHAN				
PEL1	0,865	0,911	0,933	0,737
PEL2	0,867			
PEL3	0,871			
PEL4	0,898			
PEL5	0,788			

MOTIVASI				
MOT1	0,835			
MOT2	0,848			
MOT3	0,743			
MOT4	0,853	0,869	0,964	0,655
MOT5	0,760			
KEPUASAN KERJA				
KEP1	0,819			
KEP2	0,787			
KEP3	0,815			
KEP4	0,855	0,867	0,904	0,653
KEP5	0,762			
KINERJA KARYAWAN				
KIN1	0,825			
KIN2	0,847			
KIN3	0,810	0,926	0,939	0,660
KIN4	0,825			
KIN5	0,820			
KIN6	0,795			
KIN7	0,782			

Sumber: Smart-PLS (diolah penulis)

Seperti pada Tabel 2 menunjukkan bahwa indikator dalam outer loading telah merefleksikan variabel. Dalam tabel tersebut menjelaskan bila di dalam pelatihan mempunyai nilai konstruk paling kecil 0,788 (PEL5) dan paling besar adalah 0,898 (PEL4). Dalam motivasi memiliki nilai konstruk paling kecil 0,743 (MOT3) dan paling besar adalah 0,853 (MOT 4). Dalam kepuasan kerja memiliki nilai konstruk paling kecil 0,762 (KEP5) dan paling besar adalah 0,855 (KEP4). Dalam kinerja karyawan memiliki nilai konstruk paling kecil 0,810 (KIN3) dan paling besar adalah 0,847 (KIN2). Seluruh indikator tersebut memiliki outer loading diatas 0.7 yang berarti validitas konvergen sangat baik, maka tidak diperlukan lagi pengurangan indikator karena sudah mencukupi dan merefleksikan variabel latennya. Angka AVE (Average Variance Extracted) dapat juga dipakai untuk mengevaluasi validitas konstruk. Jika nilai AVE yang didapatkan lebih dari 0,5 konstruk tersebut bisa dianggap sah. Dalam Tabel 2 menunjukkan nilai AVE paling kecil dimiliki oleh variabel kepuasan kerja (0,653), selanjutnya adalah motivasi (0,655), berikutnya adalah kinerja karyawan (0,660) serta yang paling besar adalah pelatihan (0,737). Secara keseluruhan konstruk pada model mempunyai nilai AVE yang lebih tinggi dari 0.5.

Discriminant Validity Test

Tabel 3. Fornell-Larcker Criterion

<i>Factors</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi	Pelatihan
Kepuasan Kerja	0,808			
Kinerja Karyawan	0,351	0,812		
Motivasi	0,619	0,357	0,809	
Pelatihan	0,370	0,198	0,376	0,859

Sumber: Smart-PLS (diolah Penulis)

Validitas Diskriminan dengan *Fornell-Larcker Criterion* menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih tinggi daripada nilai korelasi tertinggi antar konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Nilai mean setiap konstruk seluruhnya lebih dari empat, hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai variabel yang diteliti lebih dari baik.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Nilai *Inner* VIF

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Pelatihan	1,165	1,208
Motivasi	1,165	1,690
Kepuasan Kerja Kinerja		1,682

Sumber: Smart-PLS (diolah penulis)

Multikolinieritas antara konstruk diuji berdasarkan nilai VIF. Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa pelatihan sebagai predictor kepuasan kerja (VIF=1,165), Motivasi sebagai predictor kepuasan kerja (VIF=1,165), pelatihan sebagai predictor kinerja karyawan (VIF=1,208), motivasi sebagai predictor kinerja karyawan (VIF=1,690), dan yang terakhir kepuasan sebagai predictor kinerja karyawan (VIF=1,682). Nilai VIF yang mempunyai nilai lebih rendah dari nilai 10 dan juga mempunyai nilai lebih tinggi dari nilai 0,1 sehingga menunjukkan adanya multikolinearitas (Pallant 2007).

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Coefficient Determination (R-Square)

Koefisien determinasi menunjukkan kapasitas faktor eksogen untuk menjelaskan berbagai faktor endogen. Hair et.al (2017) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* berupa 0.75, 0.50 dan 0.25 yang dikategorikan dengan nilai substansial, sedang atau lemah.

Tabel 6. Nilai *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan	0,525	0,520
Kinerja	0,224	0,212

Sumber: Smart-PLS 3 (diolah penulis)

Nilai yang diperoleh seperti dalam Tabel 6 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja mendapatkan nilai *R-Square Adjusted* sebanyak 0,520 (52%) yang menjelaskan pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan nilai *R-Square Adjusted* yang didapat oleh kinerja karyawan adalah 0,212 (21,2%) yang menjelaskan pelatihan dan motivasi

Efek Ukuran (*F-Square*)

Kekuatan kekuasaan konstruk variabel eksogen kepada variabel endogen diukur dengan menggunakan nilai *F-Square*. Seperti pada Tabel 7 dibawah, dapat dijelaskan bahwa pelatihan mempunyai efek ukuran paling tinggi $f^2=0,888$ kepada kinerja dengan kategori besar atau kuat. Variabel motivasi mendapatkan hasil sedang atau moderat terhadap kinerja yaitu $f^2=0,238$. Variabel pelatihan harga juga memiliki hasil yang sedang atau moderat terhadap kepuasan yaitu $f^2=0,296$. Lalu variabel motivasi memiliki hasil yang kecil terhadap kepuasan yaitu $f^2=0,007$. Dan untuk kepuasan kepada kinerja memiliki nilai yang besar diantara lainnya yaitu $f^2=0,361$.

Tabel 7. Nilai *F-Square*

	<i>F-Square</i>	Hasil
Pelatihan_> Kinerja	0,888	Besar
Pelatihan_> Kepuasan	0,296	Sedang
Motivasi_> Kinerja	0,238	Sedang
Motivasi_> Kepuasan	0,007	Kecil
Kinerja_> Kepuasan	0,361	Besar

Sumber: Smart-PLS 3(diolah penulis)

Ketepatan Prediksi (Q-Square)

Relevansi prediksi variabel endogen menggunakan *Q-Square*, relevansi prediksi kedua variabel >0. Menurut Hair et al., (2017) menyebutkan efek *Q-Square* ditentukan berdasarkan penilaian kontribusi konstruk eksogen terhadap *Q-Square* variabel laten endogen.

Tabel 8. Nilai *Q-Square*

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Pelatihan	100,000	100,000	
Motivasi	100,000	100,000	
Kepuasan kerja	100,000	745,060	0,255
Kinerja	160,000	144,000	0,096

Sumber: Smart-PLS 3(dioleh penulis)

Tabel 8 menunjukkan Q-Square (Q^2) untuk kepuasan pelanggan adalah 0.255, yang berarti memiliki pengaruh sedang, dan niat pembelian ulang adalah 0.096, yang berarti memiliki pengaruh sedang.

Goodness of Fit Model

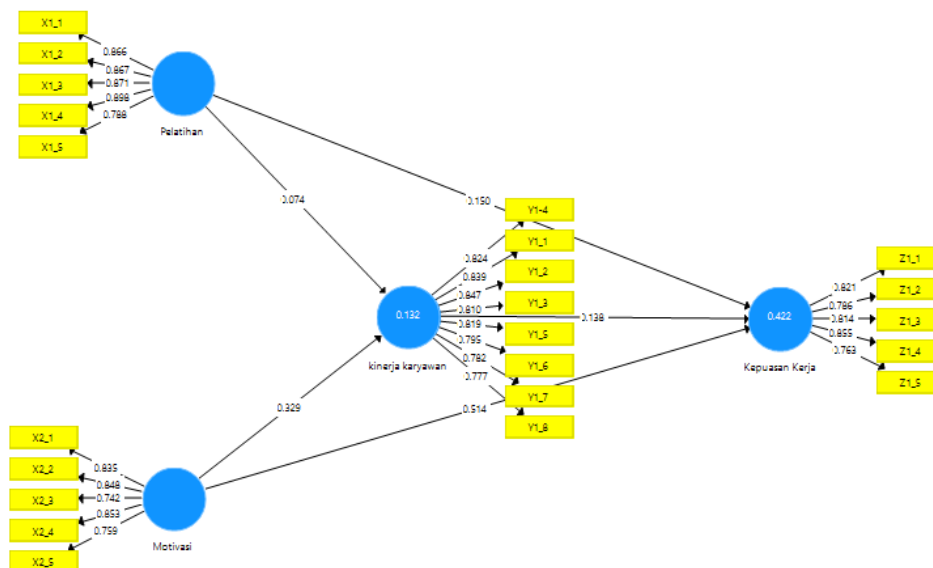
Tabel 9. Nilai *Goodness of Fit Model*

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,059	0,061

Sumber: Smart-PLS 3(diolah penulis)

Dari Tabel 9 diatas dapat diketahui hasil dari nilai SRMR = 0,059. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan model *good fit*, karena nilai SRMR < 0.10.

Model Analisis Jalur



Gambar 2. Model Jalur structural

Koefisien jalur menentukan kekuatan hubungan dan signifikansi antar variabel langsung atau tidak langsung.

Tabel 10. Koefisien Jalur antar variabel dalam model

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Average (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>	Kesimpulan
Pengaruh Langsung						
Pelatihan _> Kinerja Karyawan	0,074	0,075	0,084	0,888	0,375	Tidak Diterima
Pelatihan _> Kepuasan Kerja	0,160	0,158	0,074	2,161	0,031	Diterima
Motivasi _> Kinerja Karyawan	0,329	0,335	0,070	4,701	0,000	Diterima
Motivasi _> Kepuasan Kerja	0,559	0,565	0,064	8,796	0,000	Diterima
Kinerja Karyawan _> Kepuasan Kerja	0,202	0,201	0,094	2,148	0,032	Diterima
Pengaruh Tidak Langsung						
Pelatihan _> Kinerja Karyawan _> Kepuasan Kerja	0,032	0,032	0,023	2,402	0,046	Diterima
Motivasi _> Kinerja Karyawan _> Kepuasan Kerja	0,113	0,115	0,056	2,026	0,043	Diterima

Sumber: Smart-PLS 3(diolah Penulis)

Pada tabel koefisien jalur dapat dilihat dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ ($t_{tabel} = 1.96$), Tabel 10 menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi= $0.375 > 0.05$ ($0,888 > 1.96$), oleh karena itu H1 ditolak. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi= $0,031 < 0.05$ ($2,161 > 1.96$), oleh karena itu H2 diterima. Pengaruh langsung motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi= $0.000 < 0.05$ ($4,701 < 1.96$), sehingga H4 diterima. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi= $0.000 < 0.05$ ($8,796 > 1,96$), sehingga H5 diterima. Kinerja karyawan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi= $0.032 < 0.05$ ($2,148 > 1.96$), sehingga H7 diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikana yaitu $0,046 < 0.05$ ($2,402 > 1.96$), oleh karena itu H3 diterima. Motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi = $0,043 < 0.05$ ($2,026 > 1.96$). Oleh karena itu H6 diterima.

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada *department* produksi di PT. Lion Boga bahwa pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja yang tidak mempengaruhi kinerja yang jika dilihat dari *table p-value* memiliki angka dibawah standar. Studi penelitian terdahulu mendukung temuan penelitian (Arika, 2020; Guli et al., 2022; Priyanto, 2007) yaitu pelatihan tidak memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja sehingga sebaiknya perusahaan mengevaluasi program pelatihan sesuai dengan kepentingan karyawan hingga karyawan dapat memperluas kemampuannya, dimana bisa dilakukan dari evaluasi instruktur pelatihan karena melihat begitu rendahnya penilain. Dengan pelatihan yang baik kepada karyawan menggunakan metode, materi, peserta dan pelatih, serta sarana yang memadai sangat penting agar memacu kinerja pegawai.

Dalam Mangkunegara (2013) juga dijelaskan komponen-komponen dan indikator yang digunakan sebagai pedoman dalam pelatihan dengan memenuhi syarat yang telah disesuaikan dengan standar perusahaan maka pelatihan dapat berjalan dengan baik dan relevan terhadap kinerja karyawan, dengan penelitian pendukung Guli et al. (2022) mempunyai hasil yang sama pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan karena dalam pelatihan tidak dilakukan secara maksimal dan konsisten sehingga perlu evaluasi dalam tujuan,

materi, teknik, metode maupun instruktur pelatihan yang sesuai dengan keahlian profesinya, langkah ini diambil sebagai antisipasi langkah terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja sehingga pekerja bisa menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien serta pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja. (Sugiarti et al., 2016)

Kedua, pengaruh tidak langsung terhadap pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan yang memiliki hasil positif terhadap kinerja, tentu saja ini sejalan dengan penelitian (Larasati, 2014; Sembiring & Tanjung, 2021) yaitu pelatihan berpengaruh positif terhadap mediasi kepuasan ini menunjukkan semakin tinggi nilai pelatihan maka semakin tinggi juga rasa kepuasan kerja. Dengan adanya pelatihan maka dapat menaikkan kepuasan kerja, untuk itu pelatihan dapat dipertimbangkan sebagai alat perusahaan agar meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja, namun jika pelatihan tidak dilakukan sesuai prosedur maka tidak akan memberikan dampak baik bagi perusahaan untuk itu perlu diadakanya evaluasi dari pelatihan karena pelatihan merupakan bagian asset dari perusahaan. Penelitian ini didukung oleh Adriyan & Hartono (2018) terdapat perbedaan antara pelatihan yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh secara signifikan dan positif, sehingga pengaruh tidak dapat langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih signifikan dibandingkan dengan pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja.

Ketiga, pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja dalam teori dijelaskan Afandi (2016) faktor yang dapat mempengaruhi motivasi adalah 1) Kebutuhan hidup, keperluan hidup yang dibutuhkan adalah kebutuhan sandang, pangan, papan, udara, dan sebagainya, 2) keperluan masa depan sehingga terjadi suasana yang tenang, harmonis dan optimisme, 3) keperluan harga diri, 4) keperluan pengakuan prestasi kerja dalam hal ini motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu (Najib, 2019; Sudarso et al., 2020); dari penelitian ini menggambarkan bahwa motivasi karyawan di *departemen produksi Lion Boga* secara simultan dalam kategori baik dan berpengaruh dalam peningkatan kinerja. Tentu saja hal ini memiliki persamaan dengan penelitian dari hasil variable motivasi kerja terhadap kinerja nilai yang paling rendah, maka dari itu performa kinerja akan mengalami peningkatan jika fasilitas kerja mengalami peningkatan yang juga sejalan dalam Sutrisno (2017).

Faktor eksternal berupa fasilitas kerja yang diberikan merupakan hal yang mendukung motivasi sebagai prediktor yang paling berperan perlu dipelihara bahkan jika memungkinkan ditingkatkan secara berkelanjutan sehingga kinerja dapat selalu ditingkatkan. Peningkatan kepuasan juga dapat ditingkatkan demi kesenjangan karyawan dimasa depan agar kinerja semakin ditingkatkan dengan memperhatikan beberapa faktor yang dapat menumbuhkan motivasi. Sedangkan pengaruh tidak langsung di mediasi oleh kepuasan terhadap kinerja menghasilkan nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan akan mengalami peningkatan tetapi tidak dapat dipengaruhi oleh kepuasan atas motivasi yang telah diberikan perusahaan dan penelitian pendukung oleh Lantara (2019) yang didalamnya dijelaskan bahwa motivasi dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja maupun tidak langsung dimana kepuasan sebagai mediasi terhadap kinerja.

Keempat, semakin tinggi kepuasan maka akan menunjukkan tingginya kinerja karyawan sebaliknya jika karyawan tidak merasakan kepuasan maka akan timbul rasa malas, sehingga akan memiliki dampak pada turunnya kinerja, hal ini sejalan pada penelitian Indrawati (2013). Menurut Busro (2018) ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja, faktor tersebut yaitu faktor pegawai yang meliputi kecerdasan IQ, umur, kecakapan khusus, jenis kelamin, pendidikan, kondisi fisik, pengalaman kerja, sikap kerja dan persepsi. Setelah dijelaskan dari teori diatas dapat diambil hasil penelitian kepuasan kerja yang memediasi pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja yang memberikan hasil positif dan juga signifikan, hal tersebut sejalan dengan penelitian Sembiring (2021). Pada (Larasati, 2014) menyebutkan kepuasan kerja dapat memediasi antar variabel dimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung oleh Jami (2020) dan didukung oleh penelitian (Indrawati, 2013; Paparang et al., 2021)

SIMPULAN

Sesuai dengan tujuan dari penelitian yang dilakukan pada departemen produksi di PT. Lion Boga telah memberikan beberapa kesimpulan, sebagai berikut: 1) pengaruh langsung antara pelatihan dan kinerja karyawan tidak berpengaruh positif sehingga H1 ditolak, 2) pengaruh langsung antara pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif sehingga H2 diterima, 3) pengaruh langsung antara motivasi dan kinerja karyawan memberikan pengaruh yang positif sehingga H3 diterima, 4) pengaruh langsung antara motivasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif sehingga H4 diterima, 5) pengaruh langsung antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif sehingga H5 diterima, 6) Pengaruh tidak langsung

antara pelatihan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif sehingga H6 diterima, 7). Pengaruh tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja memberikan hasil yang positif sehingga H7 diterima.

Studi ini memberikan implikasi perlunya peningkatan pelatihan bagi karyawan sehingga bisa berperan nyata untuk peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan pelatihan tersebut dapat dilakukan dengan mengevaluasi kembali struktur model dalam pelatihan serta peningkatan fasilitas dan metode pelatihan yang dibutuhkan karyawan dan lingkungannya agar dapat tumbuh untuk meningkatkan kinerjanya di masa depan.

Motivasi sebagai prediktor yang paling berperan perlu dipelihara bahkan jika memungkinkan ditingkatkan secara berkelanjutan sehingga kinerja karyawan dapat selalu ditingkatkan. Peningkatan kepuasan kerja juga dapat ditingkatkan demi kesenjangan karyawan dimasa depan agar kinerja semakin ditingkatkan. Perlu ada studi lanjut dengan menambahkan faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyan, M. R., & Hartono, A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada Grand Quality Hotel Yogyakarta). *Repository Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*, 3(2), 22. http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tlng=
- Afandi, P. (2016). *concept & indicator human resourch management for management research* (U. P. Hastanto (ed.); 1st ed.). Deepublish.
- Agusta, L., & Sutanto, M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agusta*, 1(3).
- Arika, F. P. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Insumo Sumberarto Kota Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Aruan, D. A. (2013). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . SUCOFINDO (PERSERO) SURABAYA. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1 nomor 2, 574. <https://dspace.uui.ac.id/handle/1>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. I (ed.)). Penerbit Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Guli, Nurhikmat, F. A., & Dayatullah. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Progresif Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Dan Publik*, 18(1), 49–61.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hamali, A. Y. (2010). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Center For Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. S. . (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Indrawati, A. D. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN PELANGGAN PADA RUMAH SAKIT SWASTA DI KOTA DENPASAR. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7 no 2, 135–142.
- Jami, A., & Utami, E. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(1), 2020. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1594>
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 146. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20093>
- Larasati. (2014). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Hubungan Pelatihan, Penilaian Kerja, Dan Kompensasi Terhadap loyalitas Di PT. Aseli Dagadu Yogyakarta. *Manajemen Ekonomi*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 11th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Ramaja Rosdakarya.
- Najib, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(3), 204. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i3.3421>
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(1), 1–9.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian* (Montase (ed.); 1st ed.). CV PUSTAKA SETIA.
- Priyanto. (2007). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Grankeisha Hotel By Horison Yogyakarta. *Manajemen Ekonomi*.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In T. Chandra (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zifatama Publisher. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour*. In S. Yagan (Ed.), *prentice hall* (15th ed., Vol. 59). Prentice Hall.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.

- Soeharso, S. Y., & Tripomo, T. (2020). *Soft Competencies Industry 4.0 Strategi Menyiapkan SDM Unggul di Era Disrupsi* (C. Mitak (ed.); 1st ed.). Lautan Pustaka.
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7268>
- Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardya Aktuaria Jakarta. *Jurnal Epigram Vol. 13 No. 1 April, 13(1)*, 2–8.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Expert.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen* (9th ed.). Bumi Aksara.
- Wicaksana, A. D. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*.