

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT BUDIMAN SEJAHTERA DEVELOPMENT JAKARTA

Sisna Munaty¹⁾, Bintoro Ariyanto²⁾, Albiansyah³⁾, Wedia Hastuti⁴⁾

^{1),2),3),4)}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bhakti Pembangunan

**Email: munatysisna@gmail.com¹⁾, bintoroarivanto@gmail.com²⁾,
rivai.albiansyah69@gmail.com³⁾, wediahastuti@stiebp.ac.id⁴⁾**

***Abstract:** This research aims to examine the effect of work motivation and job training on employee performance mediated job satisfaction at PT Budiman Sejahtera Development Jakarta, using quantitative research methods. Data collection methods use questionnaires, interviews and literature studies. Variables were measured using a Likert scale technique with a weight scale from 1 to 5. The population was 107 people, the sampling technique used a saturated sample, where the entire population in this study was sampled. The data processing method in this research is using Structural Equation Modeling (SEM) modeling equations. The results of this research succeeded in finding that: work motivation has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, job training has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, job training has a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction, job training has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction, and job training has a positive and significant effect on work motivation.*

Keywords: *Work Motivation, Job Training, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Budiman Sejahtera Development Jakarta, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, dan studi pustaka. Pengukuran variabel menggunakan teknik skala *Likert* dengan skala bobot dari 1 sampai 5. Populasi berjumlah 107 orang, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil Penelitian ini adalah: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja,

pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan global mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi karyawan tersebut dapat dilihat dari kinerjanya, karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Penetapan tujuan kinerja berguna untuk menyusun sasaran yang dituju dan tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya, karena dengan adanya kinerja karyawan yang baik perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka keberlangsungan hidup suatu perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor individu yaitu motivasi kerja (Ferdinatus, 2020: 3). Motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi (Pratiwi, 2019). Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi, sebaliknya jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priyatno (2022), Erwin dan Suhardi (2022) menemukan

bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah positif dengan tingkat signifikansi sangat kuat sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2020) dan Hamidah (2018) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya menjadi lebih efektif. Pelatihan dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan perusahaan. Pelatihan kerja akan membuat para karyawan mampu mengimbangi perkembangan dunia sesuai dengan tugas yang dijabat atau akan dijabat. Hal ini yang mendorong pihak perusahaan untuk memfasilitasi pelatihan para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif, dan efisien.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat kesenjangan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mandey (2018), Erwin & Suhardi (2020) dengan hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan Leatemia (2018), Andayani & Hirawati (2021) menjelaskan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja bisa berdampak pada motivasi kerja karyawan karena pelatihan kerja merupakan upaya untuk memenuhi salah satu bentuk kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan-kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan penelitian terdahulu terhadap pelatihan kerja dan motivasi kerja terdapat kesenjangan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Darmawan dan Wayan (2018) dan Azizah (2020) menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh David (2018) menemukan hasil yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan adalah subyek pemegang peranan penting dalam terlaksananya suatu organisasi pada perusahaan atau instansi, mulai dari meningkatkan hingga mengembangkan organisasi dengan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja, oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting pada suatu perusahaan. Motivasi yang kuat dan pelatihan yang optimal diharapkan dapat

menciptakan kepuasan kerja pada para karyawan, sehingga karyawan bekerja lebih optimal. Produktif atau tidaknya seorang karyawan, juga tergantung pada beberapa faktor seperti motivasi dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan bekerja lebih semangat sehingga hasil kerja meningkat baik secara kuantitas maupun kualitas. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja juga dapat diartikan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat kesenjangan yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang telah dibuktikan oleh Fajar (2021) dan Natalia (2021) dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, Resmawan, & Ikhsan (2021) dan Elburdah (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga mampu memediasi motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nyoman (2022), Christianty & Silvia (2020), Nugrohasmono (2022) dan Hapsari (2018), dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono & Satrio (2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan dari hasil penelitian terdahulu yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Penelitian ini mengambil tempat di PT Budiman Sejahtera Development yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Kavling 33A Karet Tensin Jakarta Pusat. Bisnis ini bergerak di bidang properti perkantoran. Peneliti datang langsung dan melakukan wawancara dengan *manager* PT Budiman Sejahtera Development, dengan menyebarkan

kuisisioner pada karyawannya. Bahwasannya pada akhir-akhir ini kinerja karyawan di kantor ini sedang menurun. Karyawan mulai kurang semangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga hasil kerja kurang maksimal. Pihak perusahaan sudah memberikan motivasi terhadap para karyawan namun motivasi diberikan tidak selalu diiringi dengan penghargaan atau jenjang karir dalam perusahaan tersebut, sehingga kepuasan kerja pada karyawan menurun. Hal ini dibuktikan dengan data perkembangan nilai kinerja karyawan PT Budiman Sejahtera Development Jakarta tahun 2020–2022, pada skala penilaian karyawan standar kinerja yang ditetapkan perusahaan, PT Budiman Sejahtera Development Jakarta, sebagai berikut.

Hasil Kerja Karyawan PT Budiman Sejahtera Development Tahun 2020 – 2022

Tahun	Nilai
2020	95,5%
2021	84%
2022	65%

Sumber PT Budiman Sejahtera Development Jakarta

Pada tabel di atas, menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, yaitu dari tahun 2020 sebesar 95,5% kemudian pada tahun 2021 sebesar 84,% dan pada tahun 2022 sebesar 65%.

Dari uraian fenomena dan kajian empiris yang sudah dijelaskan dapat diketahui bahwa masalah dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, karena masih ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sedangkan PT Budiman Sejahtera Development menetapkan standar kerja yang sesuai baik kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan beberapa teori, hasil penelitian terdahulu dan fenomena di lapangan tentang kinerja karyawan peneliti memutuskan untuk memecahkan masalah kinerja karyawan tersebut dengan analisis kapabilitas dinamis. Kapabilitas dinamis yaitu kemampuan perusahaan/organisasi dalam mengintegrasikan, membangun, dan merekonfigurasi kompetensi internal dan eksternal untuk merespon perubahan yang terus menerus yang mana menjadi kesempatan yang baik bagi perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang, karena kapabilitas dinamis dapat membantu organisasi dalam meraih posisi kompetitif baik untuk jangka pendek dan jangka panjang. Namun, untuk

membangun kapabilitas dinamis perusahaan harus dapat memiliki kapasitas untuk membentuk dan merasakan peluang dan ancaman, memanfaatkan peluang yang ada serta merekonfigurasi sumber daya perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang sudah dijabarkan di atas masih terdapat kesenjangan (*research gap*), maka peneliti mengajukan solusi yaitu dengan memakai pendekatan model mediasi, alasan peneliti memakai pendekatan model mediasi karena logika berpikir peneliti ada variabel antara yang bersifat eksklusif momen yang jika motivasi kerja dan pelatihan kerja melalui variabel tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja/*output* merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu". Penetapan tujuan kinerja berguna untuk menyusun sasaran yang dituju dan tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dan motivasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan menurun. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Priyatno (2022), Erwin dan Suhardi (2022) bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah positif dengan tingkat signifikansi sangat kuat, sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2020) dan Hamidah (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengembangkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengadakan program pelatihan pada semua karyawan. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan karyawan, pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara lebih efektif. Usaha dalam meningkatkan pelayanan bagi konsumen, PT Budiman Sejahtera Development membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan handal dalam pekerjaannya dan setiap tahun atau ketika memiliki pembaharuan program baru diadakan program pelatihan bagi karyawan. Pelatihan bertujuan untuk pengembangan keterampilan bekerja agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan, karena perusahaan meyakini bahwa pelatihan kerja sangat penting, dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mandey (2018), Erwin & Suhardi (2020) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan Leatemina (2018), Andayani & Hirawati (2021) menjelaskan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara langsung berkaitan dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, akibatnya akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh dalam mengukur kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur dari tingkat pekerjaan tersebut, gaji, hingga promosi jabatan. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan, sehingga hasil kerja meningkat. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Natalia, 2021) dan Zulkifli et al. (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian Elburdah (2018) dan Azari et al. (2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga bisa memediasi motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nyoman (2022), Christianty & Silvia (2020), Nugrohasiono (2022) dan Hapsari (2018) untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan terbukti

bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ismailia (2023), menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diajukan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Budiman Sejahtera Developmet Jakarta?
- (2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Budiman Sejahtera Developmet Jakarta?
- (3) Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Budiman Sejahtera Development Jakarta?
- (4) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Budiman Sejahtera Development Jakarta?
- (5) Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Budiman Sejahtera Development Jakarta?
- (6) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Budiman Sejahtera Development Jakarta?
- (7) Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Budiman Sejahtera Development Jakarta?
- (8) Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pada PT Budiman Sejahtera Development Jakarta?

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Struktural Equation Modeling (SEM)*, menggunakan *software Smart PLS*. Menurut (Lestari 2020:8), *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan

skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Analisis pada *smart PLS* dilakukan dengan tiga tahap yaitu sebagai berikut.

1. Analisis Outer Model (Measurement Model)

Menurut Hair et al. (2018) analisis *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Model ini menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya, dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu sebagai berikut.

a) Convergent validity.

Convergent validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya, terdapat dua jenis validitas dalam *PLS SEM*, yaitu validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant Validity*). Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Pengujian *convergent validity* dapat dinilai berdasarkan *outer loadings* atau *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Menurut Hair et al. (2019), suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi *convergent validity* dan memiliki tingkat validitas yang tinggi ketika nilai *outer loadings* $> 0,70$, sedangkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* $> 0,50$ dan nilai *loading factor* > 0.5 masih dapat diterima.

b) Discriminant Validity.

Discriminant Validity merupakan nilai *cross loading* faktor untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain.

c) Average Variance Extracted (AVE).

Uji ini digunakan untuk mengetahui tercapainya syarat validitas diskriminan. Menurut Sarstedt et al. 2018 nilai *AVE* $> 0,5$ artinya syarat validitas diskriminan yang baik terpenuhi.

d) *Composite Reliability* (Uji Reliabilitas)

Composite reliability adalah pengukuran apabila nilai reliabilitas $> 0,7$ maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.

e) *Cronbach Alpha*.

Cronbach's alpha digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Menurut Hair et al. (2019) nilai *cronbach's alpha* yang baik untuk semua konstruk adalah $>0,7$.

2. Analisis *Inner Model*

Analisis *inner model* dikenal juga sebagai analisis *structural model*, yang dilakukan untuk memastikan bahwa *structural* yang dibangun *robust* dan akurat. Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi:

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam suatu model ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinieritas adalah sebagai berikut (Hair et al. 2019) .

1. Jika nilai $VIF < 5$, maka hubungan antar variabel tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai $VIF > 5$, maka hubungan antar variabel terjadi multikolinieritas.

b. *F square*

Uji *F Square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai *F square* sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat *structural*. Menurut Sarstedt et al. (2018) nilai *F square* 0,02 artinya rendah, nilai *F square* 0,15 artinya moderat/ sedang dan nilai *F square* 0,35 artinya tinggi.

c. *R square*

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Menurut Sarstedt et al. (2018) nilai *R square* 0,75 adalah kuat, nilai *R square* 0,50 adalah sedang/moderat dan nilai *R*

square 0,25 artinya lemah. Besarnya pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap y termasuk dalam kategori (kuat/sedang/lemah) sebesar (%).

d. *Standardized Root mean square residual (SRMR)*

SRMR merupakan alat ukuran fit model (kecocokan model). Syarat yang digunakan adalah nilai *SRMR* dibawah 0,08 menunjukkan model *fit* (cocok) sedangkan nilai *SRMR* antara 0,08 sampai dengan 0,10 masih dapat diterima (Yamin, 2021:14).

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel endogen dan variabel eksogen. Suatu hipotesis dapat diterima atau harus ditolak secara statistik dapat dihitung melalui tingkat signifikasinya. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, apabila tingkat signifikansi yang dipilih sebesar 5% maka tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis. Dasar pengambilan keputusan menurut Hair et al. (2019), yaitu: $P\ value < 0,05$ artinya berpengaruh (H_1 diterima), $P\ value > 0,05$ artinya tidak berpengaruh (H_1 ditolak). $T\ statistic > 1,96$ artinya signifikan, dan nilai *original sample* bernilai positif artinya pengaruh X ke Y positif, dan *original sample* bernilai negatif artinya pengaruh X ke Y negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

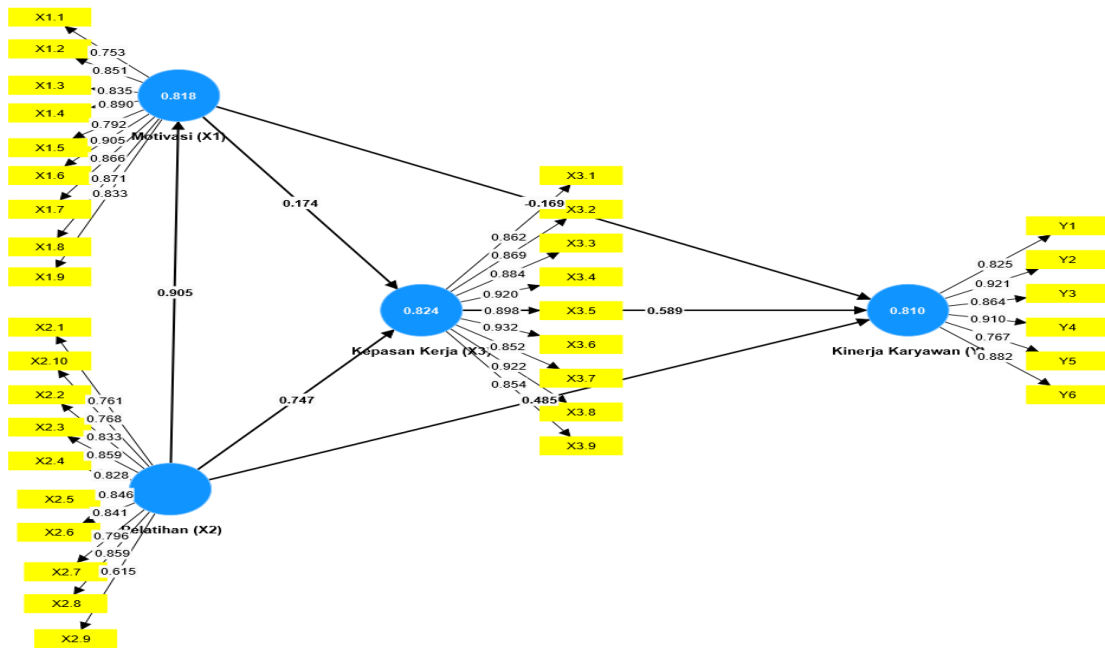
Hasil

1. *Outer Model* atau *Measurement Model*

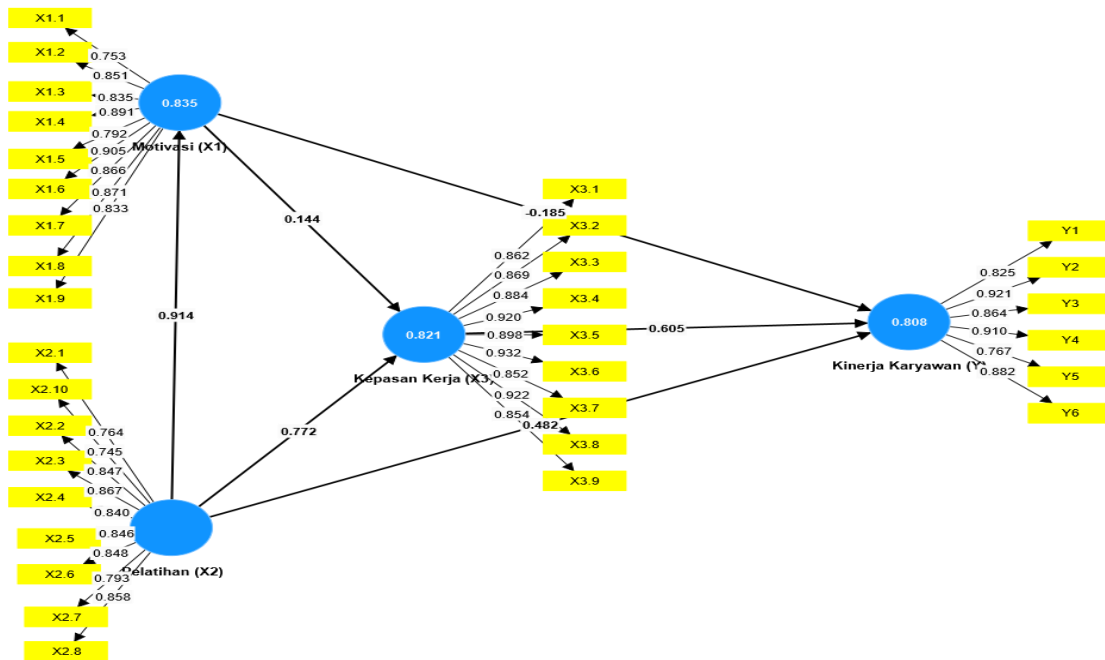
Uji *outer model* bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji *outer model* ini menggunakan bantuan prosedur *PLS Algorithm*. Tahap analisis pada *outer model* diukur menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas.

Convergent validity (Uji Validitas)

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikator. Nilai *loading factor* > 0.7 dikatakan ideal dan nilai *loading factor* > 0.5 masih dapat diterima, (Ghozali, 2018).



Berdasarkan gambar di atas hasil *running diagram pad 1* ini masih terdapat nilai < 0.7 yaitu pada indikator X2.9 dengan nilai 0,615 yang artinya indikator tersebut tidak dapat digunakan, jadi harus dihilangkan kemudian *running* ulang.



Berdasarkan gambar di atas hasil *running* kedua semua nilai pada indikator-indikator di atas menunjukkan nilai $> 0,7$ sehingga data dalam penelitian ini bisa digunakan.

Nilai *faktor loading* pada pengujian adalah $> 0,7$ artinya data yang digunakan semua sudah valid dan syarat *convergent validity* yang baik.

Discriminant Validity dengan perhitungan *Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)*, hasil menunjukkan nilai *HTMT* setiap variabel dalam uji ini $< 0,9$ artinya *diskriminan validity* dengan perhitungsan *HTMT* sudah terpenuhi.

Discriminant Validity fornell larcker, nilai pada sumbu diagonal adalah akar *AVE*, menurut Ghozali dan Wong (2018) akar *AVE* variabel $>$ korelasi antar variabel, artinya evaluasi keseluruhan *discriminant validity* terpenuhi.

Discriminant validity cross loading, cross loading adalah *discriminant validity* pada level item pengukuran. Menurut Ghozali dan Laten (2018) setiap item berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukurnya maka evaluasi *discriminant validity* terpenuhi. Hasil menunjukkan nilai *cross loading* juga menunjukkan adanya *discriminate validity* yang baik oleh karena nilai korelasi indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan nilai kolerasi indicator dengan konstruk lainnya.

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Menurut Sarstedt et al. (2018) nilai *AVE* $> 0,5$ artinya syarat *convergent validity* yang baik terpenuhi.

	<i>Average Variance Extracted</i>	
X1	0.714	Valid
X2	0.646	Valid
X3	0.790	Valid
Y	0.745	Valid

Berdasarkan pada ini menunjukkan bahwa nilai *AVE* dari seluruh variabel adalah $> 0,5$ maka semua variabel dalam penelitian ini adalah valid.

1) *Composite reliability*

Menurutt Sarstedt et al. (2019) nilai *Composite reliability* $> 0,7$ artinya variabel pada semua item adalah reliabel.

	<i>Composite reliability</i>	
X1	0.952	Reliabel
X2	0.943	Reliabel
X3	0.967	Reliabel
Y	0.935	Reliabel

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan jika nilai dari *Composite Reliability* pada masing-masing variabel mempunyai nilai $> 0,7$. Nilai ini membuktikan tiap variabel sudah memenuhi syarat *composite reliability*. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai tingkat reliabilitas yang baik.

2) *Cronbach's alpha*

Menurut Hair et al. (2019) nilai *cronbach's alpha* yang baik adalah $> 0,7$

	<i>Cronbach's alpha</i>	
X1	0.95	Reliabel
X2	0.938	Reliabel
X3	0.967	Reliabel
Y	0.931	Reliabel

Nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel memiliki nilai $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa tiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan. Sehingga dapat dinyatakan pada setiap variabel memiliki nilai tingkat reliabilitas yang tinggi.

Inner model

a. *Variance inflation factor (VIF)*/Uji Multikolinieritas

Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinieritas adalah sebagai berikut (Hair et al. 2019) :

1. Jika nilai VIF < 5 , maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF > 5 , maka terjadi multikolinieritas.

Inner Model VIF

VIP	X3	Y	X1	X2
X3		1,00		
Y				
X1	1,00	1,00		
X2	1,00	1,90	1,00	

Berdasarkan tabel 4.12 nilai *VIP* pada variabel X, yaitu nilai X1 terhadap Y 1,00, nilai X2 terhadap Y 1,00 dan nilai X3 terhadap variabel Y 1,00 (< 5) artinya dalam uji ini tidak terjadi multikolinier.

b. *F square*

Menurut Sarstedt et al. (2018) nilai *F square* 0,02 artinya rendah, nilai 0,15 artinya moderat/sedang dan nilai 0,35 artinya tinggi.

Nilai *F square*

	Motivasi (X1)	Pelatihan (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan(Y)
Kepuasan Kerja (X3)				0.341
Kinerja Karyawan (Y)				
Motivasi kerja (X1)			0.019	0.029
Pelatihan kerja (X2)	0,506		0.55	0.129

c. *R-square*

Menurut Sarstedt et al. (2018) nilai *R-square* 0,75 adalah kuat, nilai 0,50 adalah sedang/moderat dan nilai 0,25 artinya lemah. Besarnya pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y termasuk dalam kategori (kuat, sedang atau lemah) sebesar (%).

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kepuasan Kerja (X3)	0.821	0.818
Kinerja Karyawan (Y)	0.808	0.802
Motivasi kerja (X1)	0.835	0.834
Pelatihan kerja (X2)	0.830	0.833

d. *Standardized Root mean square residual (SRMR)*

SRMR merupakan alat ukuran *fit model* (kecocokan model). Syarat yang digunakan adalah nilai *SRMR* $< 0,08$ menunjukkan *model fit* (cocok) sedangkan nilai *SRMR* antara 0,08 sampai dengan 0,10 dan Nilai *NFI* $> 0,9$ masih dapat diterima (Yamin, 2021:14).

Nilai *SRMR*

	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>
<i>SRMR</i>	0.056	0.056
d_ ULS	1.75	1.75
d_ G	2.088	2.088

Chi-square	1034.508	1034.508
NFI	0.771	0.771

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa nilai SRMR pada penelitian ini adalah 0,056 (<0,08 maka kriteria fit *model* (kecocokan model) diterima (cocok).

Pengujian Hipotesis

P value <0,05 artinya berpengaruh (H_1 diterima), *P value* >0,05 artinya tidak berpengaruh (H_1 ditolak). Menurut Hair et al. (2019) *t statistic* > 1,96 artinya signifikan. *Original sample* bernilai positif artinya pengaruh X ke Y positif. *Original sample* bernilai negatif artinya pengaruh X ke Y negatif. Pengujian hipotesis pada penelitian adalah pengujian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, yaitu sebagai berikut.

A. Pengaruh Langsung

Uji pengaruh langsung terhadap y dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) H_1 : Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) H_2 : Pelatihan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) H_3 : Kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- 4) H_4 : Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X3).
- 5) H_5 : Pelatihan kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X3).
- 6) H_6 : Pelatihan kerja (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (X1).

Nilai *Path Coefficients Hipotesis*

	<i>Original sample</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
(X3-> Y)	0.605	0.589	0.145	4.161	0
X1 -> X3	0.144	0.177	0.118	2.227	0.00
X1 -> Y	0.185	0.154	0.136	2.356	0.002
X2 -> X3	0.772	0.735	0.124	6.236	0,020
X2 -> Y	0.482	0.463	0.172	2.808	0.004
X2 -> X1	0.914	0.917	0.033	27.342	0

1. Variabel motivasi kerja dengan nilai *P value* 0,002 (<0,05) artinya berpengaruh, nilai *Tstatistik* 2,356 (>1,96) artinya signifikan, nilai *original sample* positif artinya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel pelatihan kerja dengan nilai *P value* 0,004 (<0,5) artinya berpengaruh, *Tstatistik* 2.808 (>1,96) artinya signifikan, nilai *original sample* positif artinya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja dengan nilai *P value* 0,00 (<0,5) artinya berpengaruh, nilai *Tstatistik* 4.161 (>1,96) artinya signifikan, nilai *original sample* positif artinya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel motivasi kerja dengan nilai *P value* 0,00 (<0,5) artinya berpengaruh, nilai *Tstatistik* 2.227 (>1,96) artinya signifikan, nilai *original sample* positif artinya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja .
5. Variabel pelatihan kerja dengan nilai *p value* 0,020 (<0,5) artinya berpengaruh, nilai *Tstatistik* 6.236 (>1,96) artinya signifikan, nilai *original sample* positif artinya mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
6. Variabel pelatihan kerja dengan nilai *p value* 0 (<0,5) artinya diterima, nilai *Tstatistik* 27.342 (>1,96) artinya signifikan, nilai *original sample* positif artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja.

B. Pengaruh tidak langsung

- 1) H₇ Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
- 2) H₈ Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Nilai *Specific Indirect Effects* Hipotesis

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P values</i>
(X1) -> (X3) -> (Y)	0.087	0.101	0.068	1.986	0.004
(X2) -> (X3) -> (Y)	0.467	0.437	0.142	3.299	0.001

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karena variabel motivasi kerja memiliki nilai *P-value* 0,004 (<0,05) artinya berpengaruh, nilai *T statistic* 1,986 (>1,96) artinya signifikan, dan nilai *original sample* positif, artinya berpengaruh positif.

2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karena variabel pelatihan kerja memiliki nilai *P-value* 0,001 ($<0,005$) artinya berpengaruh, nilai *Tstatistic* 3,299 ($>1,96$) artinya signifikan dan nilai *original sample* positif, artinya berpengaruh positif.

Pembahasan

Hasil penelitian ini memberikan bukti secara empiris bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan pengujian hipotesis dengan nilai *p value* 0,002 ($<0,05$) artinya berpengaruh, nilai *Tstatistic* 2,356 ($>1,96$), artinya signifikan dan nilai *original sample* positif artinya variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu oleh Fadhil dan Mayowan (2018), Natalia (2018), Pinarto & Ekawati (2023), Riyanto & Herlisha (2021), Fahlevi (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan tingkat pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan kuat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017:141) bahwa motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat sehingga kinerja meningkat.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai *p-value* 0,004 ($<0,05$), *Tstatistic* 2.808 ($>1,96$) dan nilai *original sample* positif. Hal ini sudah sesuai dengan Handoko dalam Haryati (2019) “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mandey (2018), Erwin & Suhardi (2020) yang telah membuktikan dengan hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, kepuasan kerja dengan nilai *p-value* 0,00 ($<0,05$) artinya berpengaruh, nilai *Tstatistic* 4.161 ($>1,96$) artinya signifikan, nilai *original sample* positif artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fajar (2021) dan

Natalia (2021) dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berhubungan dengan teori menurut Sutrisno (2019: 74), kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan aktor fisik dan psikologis, sehingga jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan meningkat.

Hasil uji hipotesis variabel motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (X2) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dengan nilai *P-value* 0,00 ($<0,5$) artinya berpengaruh, nilai *Tstatistic* 2.227 ($>1,96$) artinya signifikan, nilai *original sample* positif artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (X3). Hal ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chesiyana & Marchyta (2020), Nugroho (2022), Kharismawan (2019), Rizaldi (2019), Harahap & Khair (2019), Mubaroqah.S & Yusuf (2020), Ismailia (2023) dan Hapsari (2018), dengan hasil penelitian bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini berhubungan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko dalam Wirani (2019) bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja dengan sepenuh hati dan akan merasa puas dengan hasil yang dikerjakan.

Hasil uji hipotesis variabel pelatihan kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (X3), Variabel pelatihan kerja (X2) dengan nilai *p-value* 0,020 ($<0,5$) artinya berpengaruh, nilai *Tstatistic* 6.236 ($>1,96$) artinya signifikan, nilai *original sample* positif artinya mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (X3). Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mubaroqah.S & Yusuf.M (2020), Christianty & Silvia (2020), Hapsari (2018), Jonathan (2023), Meidita (2019), Chesiyana & Marchyta (2022), Nugroho. A (2022), dan Nugrohasiono (2022) membuktikan dengan hasil penelitian sebagai berikut, pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini

berhubungan dengan teori yang dikemukakan oleh Juniawan (2020) bahwa pelatihan berhubungan dengan *skill* karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga hasil kerja lebih baik secara kualitas maupun kuantitas. Karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Hasil uji hipotesis pada variabel pelatihan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (X1), yaitu pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. variabel pelatihan kerja (X2) dengan nilai *P-value* 0 ($<0,5$) artinya berpengaruh, nilai *Tstatistic* 27,342 ($>1,96$) artinya signifikan, nilai *original sample* positif artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja (X1). Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami et al. (2018), Azizah (2020), dan Darmawan & Wayan (2018) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Darmawann (2018), bahwa pelatihan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada seluruh karyawan agar karyawan dapat menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), melalui variabel kepuasan kerja (X3), variabel kepuasan kerja (X3) terbukti memediasi variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai *P value* 0,003 ($>0,05$), nilai *Tstatistic* 1,986 ($>1,96$) artinya signifikan, dan nilai *original sample* positif. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nyoman (2022), Christianty & Silvia (2020), Nugrohastono (2022) dan Hapsari (2018) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan terbukti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wirani (2019), bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja, dan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi juga terhadap perusahaan.

Hasil uji hipotesis variabel pelatihan kerja (X2) melalui variabel kepuasan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) terbukti memediasi secara positif dan

signifikan karena nilai *P-value* 0,001 ($<0,05$), nilai *Tstatistic* 3,299 ($>1,96$) dan nilai *original sample* positif. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan. et al. (2021), Yesika (2019), Christianty & Silvia (2020), Nugrohastono (2020), Hapsari (2018) untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan terbukti bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini berhubungan dengan teori yang dikemukakan oleh Nimran (2018), pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh pelatihan bermakna terhadap kepuasan kerja dan berhubungan positif dimana semakin tinggi persepsi positif karyawan terhadap pelatihan yang diikuti maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Budiman Sejahtera Development Jakarta. PT Budiman Sejahtera Development sudah mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi terhadap karyawan dengan baik, karyawan menjadi lebih semangat bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Budiman Sejahtera Development Jakarta. PT Budiman Sejahtera Development sudah mengimplementasikan pelatihan kerja secara teratur untuk memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian karyawan. Karyawan bekerja menjadi lebih baik secara kualitas dan kuantitas sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini terbukti variabel pelatihan kerja menjadi variabel dengan capaian nilai tertinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memperkuat teori kapabilitas dinamik, yaitu salah satu proses menuju keunggulan bersaing perusahaan yang dilakukan secara dinamis, melibatkan sumber daya yang ada, sehingga terbangun sebuah inovasi, komitmen dan loyalitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Budiman Sejahtera Development Jakarta. PT Budiman Sejahtera Development Jakarta sudah mengimplementasikan strategi kepuasan kerja dengan memberikan apa yang menjadi hak karyawan. Pekerjaan menjadi cepat diselesaikan karena karyawan yang puas akan lebih semangat bekerja, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Budiman Sejahtera Development Jakarta. PT Budiman Sejahtera Development Jakarta sudah mengimplementasikan strategi motivasi kerja untuk memperoleh kepuasan kerja pada karyawannya seperti *gathering/kebersamaan*, pemberian bonus tahunan dan meningkatkan kedisiplinan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Budiman Sejahtera Development Jakarta. PT Budiman Sejahtera Development Jakarta sudah mengimplementasikan strategi pelatihan yang teratur untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Pengaruh pelatihan bermakna terhadap kepuasan kerja dan berhubungan positif, semakin tinggi persepsi positif karyawan terhadap pelatihan yang diikuti maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Budiman Sejahtera Development Jakarta. PT Budiman Sejahtera Development Jakarta sudah mengimplementasikan strategi motivasi yang kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Budiman Sejahtera Development Jakarta. PT Budiman Sejahtera Development Jakarta sudah mengimplementasikan strategi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan

karyawan untuk menambah pengetahuan sehingga karyawan dapat menyampaikan ide-ide kreatif dan memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan terutama kesempatan untuk berkembang dalam tugas dan jabatan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Budiman Sejahtera Development Jakarta. PT Budiman Sejahtera Development Jakarta sudah mengimplementasikan strategi pelatihan yang sesuai dan teratur. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terkonfirmasi. Pelatihan yang diberikan oleh pihak manajemen bermanfaat langsung bagi karyawan sehingga berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat memengaruhi motivasi kerja dalam sebuah organisasi/perusahaan, salah satu penyebab dari berbagai pengaruh yang ada adalah pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad dan Yuniadi (2018), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Adi. N (2022), PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, Faculty of Economics and Business, Universitas Brawijaya, Indonesia *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi* Vol 1 No. 3
- Adiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) tbk. *Prosiding Seminar Nasional HUMANIS*, 499–509.
- Andayani & Hirawati. H (2021), PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG KOTA MAGELANG *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* Vol 3, No 2
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.

- Agustin, D. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara Syariah Kc Semarang) , 38.
- Ajimat, & Ahmad, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Antar PT Pos Indonesia (Persero) Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 115–134.
- Aisyah (2022), Analisis kemampuan dinamis dalam kelangsungan hidup usaha kecil di ekosistem kewirausahaan selama covid-19. *Iqtisoduna* , vol .18 (2): pp 187-198.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal JIAGANIS Vol.3 No.2, hal 4-7*.
- Almaz & Hidayat (2022), Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan JIIP (*Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*) (eISSN: 2614-8854) Vol 6, No. 4,
- Arisanti & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Apriyanti & Ari Saptono (2021), Effect Of Reward And Work Environment On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Mediation (Study On Employees Of Pt. International Chemical Industry) *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting Vol 1 No 6*
- Azhari & Ikhsan (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau FORUM EKONOMI,187-193 <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI> ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X
- Azizah (2020) Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Kurnia Buleleng, *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 8*
- Azwina D & Fadhil Rijalul M. (2022), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A Di Kota Depok, *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 5, No.2, (123-133) DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/drj.v5i2.15578>

- Badriyah.,M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
- Cahyono, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di RSUD Dr Saiful Anwar. *Magister Manajemen*.
- Chesiyana dan Marchyta (2022), pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kesesuaian kompensasi pada CV Opto Elektronik kota Makasar, *Jurnal AGORA Vol. 10, No. 2*
- Christianty & Silvia (2020), *Pengaruh pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Bank Central Asia Surabaya* Tesis STIE Mahardika Surabaya.
- Colquitt, J. LePine, J.A. Wesson, M.J. 2018. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Dubuque : McGraw-Hill Education.
- Darmawan dan Wayan (2018), Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di Pramasanur beach Bali, ISSN : 2337-3067 *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.3, 1265-1290 ISSN : 2337-3067.
- David, Atty & Bayu (2022). The effect of employee performance through motivation and commitment on government tax officers. *Journal Growing Science Publishing Company*, 8(1), 57-64.
- David & Yunior (2018), *pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Regional V Sulawesi di Kota Makassar*, Thesis Universitas Negeri Makassar
- Ekhsan (2020), The Effect Of Dicipline And Motivation On Employee Performance In PT. Samsung Elektronik Indonesia, *Journal of research in Business economics, and Education Volume 2, issue 3 E ISSN 2686-6056*

- Emmawan.R (2020). Pengaruh kepemimpinan, pemberdayaan, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Universitas Islam Sumatera Utara. *Tijarah , Vlomue 2 No. 20*
- Endri & Novita (2021) “*Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement*” *Problems and Perspectives in Management*, Volume 19. No.3: 162-174
- Erwin & Suhardi (2020), Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Wonder trend Indonesia *Jurnal EMBA Vol.8 No.3 Hal. 144 -153*
- Fahrozi, R et al (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban, 2(1), 73–79.*
- Fahlevi (2020), Influence Of Training and Motivation To The Performance Of Civil Servants On Regional Civil Service Agency Of South Kalimantan Province, Indonesia *European Journal of Human Resource Management Vol 4. Issue 2*
- Fajar. D, Wijaya (2022), pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan pada Karyawan Perumda Dharma Jaya. Tesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Fauziek. E dan Yanuar (2021) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. XYZ”. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume III No. 3/2021 Hal: 680-687*
- Ferdian, A. dan Devita, A.R. 2020. Pengaruh budaya organisasi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks. Vol 5 No 2. Hal 187*
- Ferdinatus & Taruh (2020), *MOTIVASI KERJA*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV BUDI UTANA.
- Fitri. M (2019), Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda *Jurnal Ekonomi Manajemen Vol 13 No 2*
- Gita dan Archia (2022), *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang)* Tesis Universitas Stikubank (Unisbank) Semarang Repository

- Graciella, V. (2022) *Pengaruh Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk*, Thesis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.
- Gunawan. A, Faried (2019), *Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo*. Tesis. STIE Mahardhika.
- Hafidzi (2019), *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*, *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1
- Hair, J. et al. (2019). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling-Based Discrete Choice Modeling: An Illustration In Modeling Retailer Choice*. *Business Research*. *Sage Journals* , 12(1) : 115-142
- Hair J. F et al. (2018). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling,(PLS-SEM)*. *Thousand-Oaks, CA: Sage-Journal*
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1016/j.ausmj.2019.05.003#body-ref-bibr23-j-ausmj-2019-05-003-3>
- Hair, J & Sarstedt (2019), *When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM*. *European Business Review*.31(1) : 2-24 <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203> Publisher:Emerald Publishing Limited Copyright © 2019,
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru. Emerald Publishing Limited
- Handayani & Ririn.(2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hardani.(2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu.
- Hamidah (2018), *Pengaruh pelatihan dan promosi terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT PLN Kendari* *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 5 No. 1
- Harahap, D & Khair, H. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.

- Harahap, S. & Tirtayasa, S. (2020), Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135
- Hasibuan (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan & Malayu S. (2019), *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hapsari. S (2018), pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang Tesis Universitas Islam Indonesia, fakulas Ekonomi, Yogyakarta.
- Hidayat. R, (2020) Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. *Jurnal Sekretari dan Manajemen* Volume 5 No. 1 Maret 2021 P-ISSN 2550-0805 |
- Indryanshah, (2018) Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Data Palembang, *jurnal MBIA p-ISSN 2086-5090, e-ISSN: 2655-8262 Vol. 17, No. 2,*
- Ismailia (2023), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi ,* Tesis Universitas Diponegoro
- Ismet, (2019), The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, *BTPN Gorontalo International Journal of Applied Business & International Management, Vol. 4 No.3*
- Jonathan (2023), Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan, *E Jurnal Untar Vol 1 no.1 DOI: <https://doi.org/10.24912/jseb.v1i1.24628>*
- Jumantoro, & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106.
- Kartika (2019), Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7, 2019 :4073-4101*

- Kirana, Gita & Archia, H. A. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 29(1), 30–42.
- Leatemia (2018), Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku Leatemia *Jurnal Manis Volume 2 Nomor 1*
- Lisdiani, and N. Ngatno, (2018), Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja pada hotel Grasia Semarang *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 6, no. 4, pp. 105-112
- Kharismawan (2019), the influence of Organizational Culture and Organizational Commitment to Motivation and Job Satisfaction at PT. Sindora Seraya in Bagan Siapi-api *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. XI. No. 1.*
- Meidita (2019), Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja *Jurnal ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No 2*
- Mubaroqah. S & Yusuf.M (2020), The effect of work motivation on job satisfaction of officers <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA> 17 (2), 2020 222-226
- Natalia (2021), *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado*, Tesis, Universitas Sam Ratulangi Productivity, Vol. 2 No. 2 e-ISSN. 2723-0112
- Nimran (2018), Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Jurnal Profit Volume 7 No. 1*
- Noor, F (2021) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Jambi. *Jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis Vol 12.No 1*
- Nugrohasiono (2022) The influence of work Motivation and Job Training on Employee Performance through Job Satisfaction as a mediation variable in PT. ShelterNusantara in Surabaya. *Soetomo Busuness Review Volume 3 Edition 2 Page 233-250 Tesis Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya*

- Nyoman (2022), Pengaruh Kompetensi karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening *Jurnal Unsrat*
- Octavianus & Adolfinia (2018) Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado *Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Hal. 1758 –1767*
- Pinarto dan Ekawati (2023) the effect of motivation and training on employee job satisfaction. *Jurnal Serina Ekonomi dan Bisnis Vol. 1, No. 1, Feb 2023: hlm 99-106*
- Pramuditya.R & Waryanto (2022), Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta *Jurnal Perkusi Vol. 2 No. 2*
- Priyatno (2022) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri, *Jurnal parameter vol 7 no 1*
- Rerung, Rintho Rante. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Risza. P & Elburdah (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Propinsi Riau *Jurnal Mandiri Vol 2 No 2*
- Riyanto and Herlisha ((2021), Effect of work Motivation and job satisfaction on employee performan Mediating role of Employee engagement *Journal Problems and Perspectives in Management 19(3):162-174 DOI:10.21511/ppm.19(3).2021.14 License CC BY 3.0*
- Rizaldi. P (2019), the influence of motivation, training, organizational culture, organizational commitment into job satisfaction and working performance in SMK Negeri Pekanbaru *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 7 No 3*
- Tamsah, S (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar. *Journal Of Management, Vol 1, No. 1*
- Sagung (2020), Employee Performance Through Work Satisfaction as a Variable of Mediation *International Journal of Business, Economics and Law, Vol. 22, ISSN 2289-1552*

- Sarstedt et al. (2019) *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Springer International Publishing, Hunburg
- Sedarmayanti (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Setiawan. et al. (2021), Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. pada PT SPC cikarang. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) Volume 1, Issue 2, P-ISSN : 2747-0180 Page 186-195*
- Sinaga (2020), Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Trikarya Cemerlang Medan *Jurnal Ilmiah METADATA, Vol 2 No 2 page 166*
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Subroto (2018), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.12 No.1*
- Sugiyono (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono (2020), *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)* Edisi 2, cetakan ke-1 Cetakan ke - 10, Alfabeta, Bandung
- Sugiono.E & Aini (2022), Pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan jenjang karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja di RSUD Koja Jakarta Utara *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Volume 5, Number 3, 2022 P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN : 2622-2205*
- Susan. E (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume. 9, No. 2, P-ISSN: 2407-8107 E-ISSN: 2685-4538*
- Sutrisno. E (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Syahputra, & Tanjung. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 3, Nomor 2*
- Utami (2018), Pengaruh pelatihan dan promosi terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari *Jurnal Administrasi Publik, Volume 5 No. 1*

- Wahyunata, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening CV Deschino Sport *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 5(1), 112.
- Wahyuni (2019), Pengaruh Lingkungan dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene *Jurnal Mala'bi STIE Yapman Majene Vo. 2 No. 1 ISSN Online 2623-2278*
- Wicaksono & Satrio (2021), pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. pada BKPSDM Kabupaten Banyumas di Purwokerto. *Thesis Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta*
- Wijaya, D. & Priono, H. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan system pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Fair Value: *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(11),
- Wirani (2019), *Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan CV Cita Nasional* Thesis Fakultas Psikologi Universitas kristen setya wacana Salatiga.
- Wismar'ein (2018), Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa PT. Indomaju Textindo *Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1 No.1*
- Yamin (2021), *Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Salemba Infotek. Jakarta.
- Yesika (2019), Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), *jurnal KKIM Fakultas Sosial Sains, vol 1 no 1*
- Yohana (2021), Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Life Insurance *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol-5 No.1*
- Yuniar et al. (2018) Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di Prama Sanur Beach Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana vol 6 no3 hal 1265-1290*

<https://journalversa.com/s/index.php/jimb>

Tanggal Upload : 01 Januari 2026

**Jurnal Inovasi dan
Manajemen Bisnis**
Vol. 08, No. 1

Yusuf. A Hamali, (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit
CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.