



Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada badan Pusat Statistik (BPS) Kota Probolinggo

Aniswati¹, Saiful Bahri^{2*}, Seger Priantono³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : saiful.bahri@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian dikejakan di BPS Kota Probolinggo dengan maksud penelitian yang ingin diraih ialah (1) Untuk mencari tahu dampak pelatihan, motivasi serta rasa puas kerja pada kinerja karyawan secara parsial di BPS Kota Probolinggo (2) Untuk mencari tahu dampak pelatihan, motivasi serta rasa puas kerja pada kinerja karyawan secara simultan di BPS Kota Probolinggo. Populasi didalam penelitian ini ialah seluruh kayawan PNS serta non PNS di BPS Kota Probolinggo. Selama peneliti mengerjakan penelitian, dengan sampel yang diambil ialah jumlahnya 31 responden dengan teknik penetapan sampel yakni sampel jenuh. Desain penelitian yang dipakai didalam penelitian ini ialah penelitian deskriptif kuantitatif, variabel yang dipakai mencakup pelatihan, motivasi, rasa puas kerja serta kinerja karyawan. Metode analisis data dari perolehan penelitian ini yakni dengan mengenakan metode deskriptif kuantitatif yang berbentuk statistik berwujud uji instrumen, uji normalitas, uji perkiraan klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi serta pengujian dugaan sementara (Hipotesis). Skor Signifikasi seluruh variabel independent $< 0,05$ memberi bukti jika pelatihan, motivasi serta rasa puas kerja secara parsial (secara individual) berdampak pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Rasa puas Kerja, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted at Badan Pusat Statistik of Probolinggo City with research objectives to be achieved are (1) To determine the effect of training, motivation and job satisfaction on employee performance partially at Badan Pusat Statistik of Probolinggo City (2) To determine the effect of training, motivation and job satisfaction on employee performance simultaneously at Badan Pusat Statistik of Probolinggo City. The population in this study were all civil servants and non civil servant at Badan Pusat Statistik of Probolinggo City. during the research, with samples taken as many as 31 respondents with a sampling technique that is fed up samples. The type of research used in this research is descriptive quantitative research, the variables used include training, motivation, job satisfaction and employee performance. The data analysis method from the results of this study is a quantitative descriptive method using statistics in the form of instrument tests, normality tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, multiple correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The Sig value of the three variables < 0.05 proving that training, motivation and job satisfaction partially (individually) affect employee performance.

Keyword: Training, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

BPS harus memastikan jika tenaga kerja (SDM) yang mereka miliki memastikan unit kerja yang efisien, faktor manusia ialah modal utama yang harus diperhatikan oleh setiap industri atau manajer untuk merekrut pekerja yang kompeten serta terdorong. Eva Farida serta Hamdan (2019) menampakkan serupa dengan penelitian sebelumnya jika magang berdampak pada kenaikan personel yang bisa menaikkan tingkat kompetensi individu, instansi atau industri. Selain pelatihan, faktor lain yang bisa memberi dampak kinerja karyawan ialah motivasi. (Mangkunegara, 2020) Motivasi ialah dorongan atau semangat yang membangkitkan, mengarahkan serta mempertahankan sikap yang berkaitan dengan wilayah kerja. Imam Ghazali (2017) mengatakan didalam sebuah penelitian jika motivasi berdampak pada kinerja karyawan, bila pekerja terdorong maka kinerja serta kinerja karyawan begitu berdampak pada pencapaian maksud industri. Rasa puas kerja juga penting didalam sebuah industri, di mana rasa puas kerja bermanfaat bagi kepentingan individu, industri, serta orang-orang, sebab bisa memotivasi pekerja untuk menaikkan produktivitas sebagai hasilnya. Dimana rasa puas kerja merupakan kesenangan atau ketidaksenangan yang diharapkan dari pekerjaan bersama dengan imbalan yang diberi oleh industri. (marliani, 2016) Penelitian sebelumnya mengemukakan jika rasa puas kerja berdampak pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu rasa puas kerja berhubungan dengan kinerja karyawan, bertambah puas pekerja dengan pekerjaannya saat ini maka hasil kerjanya akan bertambah baik serta bisa menaikkan mutu kerja serta meraih maksud instansi atau industri.

Ketika pelatihan, motivasi serta rasa puas kerja diseimbangkan maka bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk industri dalam menaikkan produktivitas pekerja serta memberi dampak kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan ialah metode untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang dikejakan oleh manajer industri secara sistematis berdasar pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja. Industri atau manajer masih perlu menilai apa yang terjadi pada kinerja karyawannya, dimana pekerja bertanggung jawab didalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja karyawan bisa dipakai untuk mengukur apakah usulan serta maksud searah dengan rencana instansi atau industri, serta juga bisa menjadi dasar seberapa jauh kesuksesan instansi atau industri.

Rumusan Masalah

Apakah pelatihan berdampak pada kinerja karyawan BPS Kota Probolinggo ?
Apakah motivasi berdampak pada kinerja karyawan BPS Kota Probolinggo ?
Apakah rasa puas berdampak pada kinerja karyawan BPS Kota Probolinggo ?



2. TELAAH PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan ialah tahap dalam membina serta memberi bekal pada pekerja dengan cara menaikkan kreativitas, kehandalan, pengetahuan serta sikapnya (Kasmir, 2019). Pelatihan merupakan upaya untuk meminimalisir atau meniadakan kesenjangan antara keterampilan pekerja dengan keinginan industri (Sedarmayanti, 2016),(Sudaryo et al., 2018) indikator pelatihan ialah: 1) guru, 2) peserta, 3) materi, 4) metode, 5) maksud, 6) maksud. Motif kerja

Motivasi kerja

(Hasibuan, 2019) Motivasi ialah sesuatu yang bisa menimbulkan, mengarahkan serta mendukung perilaku orang supaya mau bekerja secara aktif serta antusias untuk meraih hasil yang optimal. (Sutrisno, 2019) Indikator motivasi yang dipakai (Sutrisno, 2019) ialah: 1) Keadaan wilayah kerja, 2) Gaji yang cukup, 3) Kepemimpinan yang baik, 4) Keamanan kerja, 5) Status serta tanggung jawab 6) Peraturan yang fleksibel.

Rasa puas Kerja

(Suharno et al., 2020) Rasa puas kerja ialah upaya untuk menaikkan rasa puas kerja dengan cara memotivasi kerja, menaikkan mutu tenaga kerja manusia serta mengurangi kemalasan pekerja (Suharsono dkk, 2020), (Sudaryo et al., 2018) rasa puas kerja punya beberapa indikator, antara lain: 1) absensi, 2) kemauan pindah, 3) kawan kerja, 4) kenyamanan pekerja. Presentasi

Kinerja

(Astatutik & Priantono, n.d.) Kinerja ialah hasil kerja serta perilaku kerja yang diraih dengan melaksanakan seluruh tugas yang diberi selama masa yang sudah ditentukan. (Kasmir, 2019) Kinerja ialah hasil kerja serta perilaku kerja yang diraih dengan melaksanakan seluruh tugas yang diberi selama masa yang sudah ditentukan. (Sudaryo et al., 2018) beberapa ukuran kriteria kinerja bisa dipakai untuk menghitung kinerja pekerja, yakni: 1) mutu (quality), 2) kuantitas (quantity), 3) tenggang masa (deadline), 4) kerjasama. Adapun hipotesis penelitian pada penelitian ini adalah ada pengaruh variabel pelatihan, motivasi dan rasa puas secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Probolinggo.

Penelitian Terdahulu

(Andayani & Makian, 2016) Kajian “Dampak Pelatihan Kerja serta Motivasi Kerja Pada Kinerja karyawan Pada PT. Pci Electronic Internasional” Hasil penelitian menampakkan jika pelatihan serta motivasi berdampak signifikan secara parsial pada kinerja karyawan. (Purba et al., 2016) Sebuah penelitian berjudul “Analisis Dampak” pada Rasa puas Kerja Pekerja, Motivasi Kerja, serta Disiplin Kerja pada Industri



Percetakan Umum Republik Indonesia (Republik Indonesia) Cabang Manado mencatat jika rasa puas kerja serta motivasi kerja secara berbarengan berdampak signifikan pada kinerja karyawan. (Kartiwa & Somantri, 2021) Sehubungan dengan hal itu di atas maka pelatihan, motivasi serta rasa puas kerja begitu utama didalam industri sebab bisa menaikkan kinerja karyawan, hingga kehandalan industri didalam memberi pelatihan, motivasi serta rasa puas kerja sangat menentukan sukses atau tidaknya sebuah industri. industri. BPS Kota Probolinggo memahami pentingnya pelatihan, motivasi serta rasa puas kerja didalam menaikkan kinerja pekerja serta terus menaikkan mutu tenaga kerja manusianya.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang dipakai didalam penelitian ini ialah penelitian deskriptif kuantitatif. (Sujarweni, 2015) Penelitian kuantitatif ialah desain penelitian yang mendapatkan perolehan yang bisa diraih (didapatkan) dengan mengenakan metode statistik atau metode kuantifikasi (pengukuran) lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPS berjumlah 31 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah pekerja jumlahnya 31 orang. Metode pengumpulan data yang dipakai didalam penelitian ini ialah seperti Tanya jawab, Dokumentasi serta Angket. Informasi diperoleh dari 1) data utama/primer, yakni didapat dari perolehan tanya jawab yang diperoleh pada saat penyebaran angket. 2) data pendukung/sekunder, yakni merupakan gambaran BPS Kota Probolinggo, semacam sejarah, visi serta misi lembaga, bagan instansi serta jumlah pekerja. Analisis data yang dipakai didalam penelitian ini ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji dugaan sementara (Hipotesis) klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, koefisien determinasi (r^2), uji dugaan sementara (Hipotesis) (uji parsial).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r hitung	X2 r hitung	X3 r hitung	Y r hitung	r table	Ket.
1	0,502	0,734	0,643	0,835	0,3550	Valid
2	0,9	0,744	0,529	0,573	0,3550	Valid
3	0,851	0,877	0,914	0,814	0,3550	Valid
4	0,845	0,91	0,875	0,511	0,3550	Valid
5	0,826	0,72	-	-	0,3550	Valid
6	0,599	0,503	-	-	0,3550	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Berdasar Tabel di atas diketahui $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , hingga bisa dikatakan jika seluruh konsep yang dipakai didalam penelitian ini untuk mengukur variabel *training*, *motivation*, *job satisfaction and employee performance* ialah valid. Uji validitas untuk setiap item variabel menampakkan jika skor r tabel tak kurang dari = 0,3550.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha 0,60	Keterangan
Pelatihan	0,621	0,60	Reliabel
Motivasi	0,859	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,845	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,724	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel di atas terlihat jika seluruh variabel yang dipakai didalam penelitian ini reliabel (konsisten serta reliabel) sebab skor Cronbach's alpha tak kurang dari spesifikasi reliabilitas yakni 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,175	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasar tabel 3 hasil *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menampakkan jika skor signifikansi Asym.Sig (2-tailed) ialah 0,175 > 0,05. Kemudian berdasar uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas bisa diambil simpulan jika data berdistribusi normal. Oleh sebab itu, perkiraan atau syarat dari normalitas model regresi terlengkapi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Pelatihan	1,071	> 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi	1,137	> 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	1,075	> 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasar tabel di atas tampak skor VIF ketiga variabel yakni pelatihan (1,071), motivasi kerja (1,137) , serta rasa puas kerja (1,075) semua ini menampakkan jika



seluruh variabel independen punya skor VIF < 10. Maka bisa dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Pelatihan	0,128	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Motivasi	0,072	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,830	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasar tabel hasil uji Glejser bisa diartikan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada analisis regresi, semua ini tampak dari skor signifikansi variabel pelatihan 0,128, variabel motivasi 0,072 serta rasa puas kerja. variabelnya ialah 0,830. Semua ini menampakkan jika tak ada satupun variabel independen yang berdampak signifikan secara statistik pada variabel dengan Abs_Res sebab skor probabilitas signifikansi tak kurang dari 0,05.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	2,744	
Pelatihan	0,175	Hubungan Positif
Motivasi	0,267	Hubungan Positif
Kepuasan Kerja	0,206	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 2,774 + 0,175X_1 + 0,267X_2 + 0,205X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas secara parsial menampakkan hubungan antara variabel bebas serta variabel terikat, dari persamaan itu bisa diambil simpulan bahwa:

Hasil konstanta setinggi 2,774, yang berarti bila tak ada variabel pelatihan (X_1), motivasi (X_2) serta rasa puas kerja (X_3) maka akan didapatkan skor kinerja karyawan (Y) di BPS Kota Probolinggo setinggi ialah 2,774. Koefisien Regresi b_1 (pelatihan) = 0,175 angka positif yang mengatakan hubungan searah X_1 dengan Y . bila variabel pelatihan (X_1) naik maka kinerja karyawan (Y) akan naik. Kebalikannya bila variabel pelatihan (X_1) turun maka kinerja karyawan (Y) akan turun. Angka 0,175 menampakkan bila setiap ada kenaikan skor pelatihan (X_1) akan memberi dampak kenaikan skor kinerja karyawan (Y) setinggi 0,175. Bila variabel pelatihan (X_1) mengalami penurunan, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun setinggi 0,175, dengan perkiraan variabel lainnya bernilai sama. Koefisien Regresi b_2 (motivasi) = 0,267. angka positif yang mengatakan hubungan searah X_2 dengan Y . bila variabel motivasi (X_2) naik maka kinerja karyawan (Y) akan naik. Kebalikannya bila variabel motivasi (X_2) turun maka kinerja karyawan (Y) akan turun.



Angka 0,267 menampakkan bila setiap ada kenaikan skor motivasi (X_2) akan memberi dampak kenaikan skor kinerja karyawan setinggi 0,267. Bila variabel motivasi (X_2) mengalami penurunan, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun setinggi 0,267, dengan perkiraan variabel lainnya bernilai sama. Koefisien regresi b_3 (rasa puas kerja) = 0,205 angka positif yang mengatakan hubungan searah X_3 dengan Y . bila variabel rasa puas kerja (X_3) naik maka kinerja karyawan (Y) akan naik. Kebalikannya bila variabel rasa puas kerja (X_3) turun maka kinerja karyawan (Y) akan turun. Angka 0,205 menampakkan bila setiap ada kenaikan skor rasa puas kerja (X_3) akan memberi dampak kenaikan skor kinerja karyawan setinggi 0,205. Bila variabel rasa puas kerja (X_3) mengalami penurunan, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun setinggi 0,205, dengan perkiraan variabel lainnya bernilai sama.

Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,536	53,6% berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasar tabel di atas skor Koefisien determinasi (R^2) setinggi 0,536. Hal itu diartikan jika kehandalan variabel bebas yakni pelatihan, motivasi serta rasa puas kerja didalam memberi dampak variabel terikatnya yakni kinerja karyawan ialah setinggi 0,536 atau 53,6%. Sedang 46,4% terdampak oleh variabel lainnya yang tidak termasuk didalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t

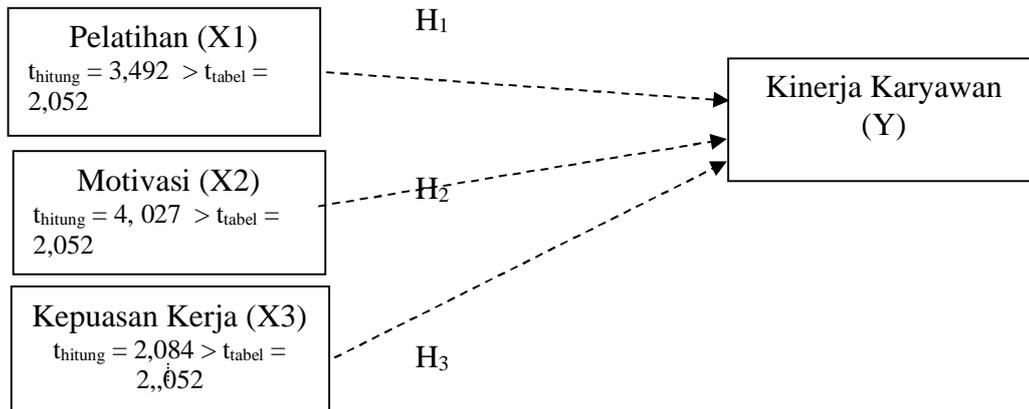
Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Pelatihan	0,002	< 0,05	Berpengaruh
Motivasi	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Kepuasan Kerja	0,047	< 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pada variabel pelatihan (X_1) punya skor t_{hitung} setinggi 3,497 dengan tingkat signifikansi 0,002, sebab $t_{hitung} 3,497 > t_{tabel} 2,052$ serta $0,002 < 0,05$ menampakkan jika variabel pelatihan (X_1) berdampak pada kinerja karyawan (Y). Pada variabel motivasi (X_2) punya skor t_{hitung} setinggi 4,027 dengan tingkat signifikansi 0,000, sebab $t_{hitung} 4,027 > t_{tabel} 2,052$ serta $0,000 < 0,05$ menampakkan jika variabel motivasi (X_2) berdampak pada kinerja karyawan (Y). Pada variabel rasa puas kerja (X_3) punya skor t_{hitung} setinggi 2,084 dengan tingkat signifikansi 0,047, sebab $t_{hitung} 2,084 > t_{tabel} 2,052$ serta $0,047 < 0,05$ menampakkan jika variabel rasa puas kerja (X_3) berdampak pada kinerja karyawan (Y).



Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka Berfikir
Sumber: Data diolah, 2023

Dampak Pelatihan Pada Kinerja

Berdasar hasil pengujian kinerja pekerja (Y) variabel pelatihan (X1) bisa diambil simpulan jika H_0 diterima yang maknanya variabel pelatihan berdampak signifikan pada kinerja karyawan di BPS Kota Probolinggo. Hasil di atas menampakkan jika pelatihan yang diberi kepada pekerja BPS Kota Probolinggo secara langsung bisa memberi dampak kinerja pekerja. Hasil penelitian ini menampakkan jika bila BPS Kota Probolinggo ingin menaikkan kinerja pekerja maka industri harus memperhatikan pelatihan pekerja. Bertambah baik pelatihan yang diberi, bertambah baik hasil pekerja. Kebalikannya, bertambah rendah tingkat pendidikan yang diberi oleh BPS Kota Probolinggo kepada tenaga kerja, maka tingkat aktivitas tenaga kerja juga bertambah rendah. (Farida & Hamdan, 2012) Hasil itu menampakkan jika dengan pelatihan yang tepat bisa memberi dampak kenaikan kinerja karyawan. Semua ini sesuai dengan penelitian yang menampakkan jika pelatihan punya dampak yang signifikan pada kinerja karyawan.

Dampak Motivasi Kerja Pada Kinerja

Berdasar hasil pengujian variabel motivasi kinerja karyawan bisa diambil simpulan jika H_0 diterima yang maknanya variabel motivasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan BPS Kota Probolinggo. Motivasi berdampak langsung pada kinerja karyawan, maknanya tingkat motivasi pekerja bisa memberi dampak kinerja pekerja di BPS Kota Probolinggo. Bertambah banyak harapan, keinginan, atau kebutuhan pekerja terpenuhi, bertambah terdorong mereka. (Ghozali, n.d.) Menaikkan motivasi pekerja juga bisa menaikkan kinerja mereka. Kebalikannya, bila persepsi motivasi kerja pekerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Perolehan ini sesuai dengan penelitian bila sebuah dorongan berdampak signifikan pada kinerja karyawan.



Dampak Rasa puas Kerja Pada Kinerja

Berdasar hasil pengujian untuk variabel rasa puas kerja pada kinerja karyawan maka bisa diambil simpulan jika H_0 diterima yang maknanya variabel rasa puas kerja punya dampak signifikan pada kinerja karyawan di BPS Kota Probolinggo. Bila rasa puas yang diberi bertambah bagus serta nyaman maka akan menaikkan tingkat kinerja karyawan, maknanya jika bertambah tinggi rasa puas yang diterima pekerja maka berdampak pada hasil kerja yang tinggi pula. Dengan rasa puas kerja yang tinggi akan menaikkan kinerja karyawan di BPS Kota Probolinggo lokasi kerja mereka. Keberadaan ikatan timbal balik antara hasil kerja serta rasa puas kerja. Di satu sisi dibidang bahwa rasa puas kerja menjadi sebab kenaikan hasil kerja hingga pekerja puas akan lebih aktif. Dampak rasa puas kerja pada aktivitas kerja yakni sebuah hasil yang dirasa oleh pekerja. bila pekerja merasa puas pada pekerjaannya, maka pekerja itu akan merasakan kenyamanan serta tak bosan bekerja pada tempat itu. Hingga dengan adanya rasa puas didalam bekerja maka pekerja akan menonjolkan pribadi yang bagus di BPS Kota Probolinggo, hasil kerja positif yang memuaskan BPS serta muncul kesiapan untuk berusaha menaikkan produktivitas kerja yang tinggi untuk kepentingan BPS Kota Probolinggo, serta memperlancar pencapaian maksud BPS Kota Probolinggo. Dimana rasa puas kerja mencerminkan sebuah rasa seseorang pada pekerjaannya, kondisi kerja dan hubungan dengan kawan kerja. Perolehan ini searah dengan penelitian yang diujikan oleh Sari Marlioni (2016) yang mengatakan jika rasa puas kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian yang sudah dikerjakan mengenai “Dampak Pelatihan, Motivasi serta Rasa puas Kerja Pada Kinerja karyawan Di BPS Kota Probolinggo”. Maka bisa diambil simpulan bahwa variabel pelatihan, motivasi serta rasa puas kerja secara parsial (uji t) berdampak pada kinerja karyawan di BPS Kota Probolinggo. Diharapkan untuk terus meningkatkan pelatihan, motivasi serta rasa puas di BPS Kota Probolinggo, terkait pemberian motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan jaminan karir yang jelas dan sesuai seperti pemberian pelatihan. diharapkan penelitian yang akan datang terkait kinerja mengambil variabel-variabel lain sehingga ditemukan keterkaitan hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)*. 4(1), 41–46.
- Astatutik, M., & Priantono, S. (n.d.). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo*. 17(1), 81–97.



- Farida, E., & Hamdan. (2012). *ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA BIDAN YANG BERDAMPAK PADA KEPUASAN KERJA DI KABUPATEN BANGKA BARAT*. 42–63.
- Ghozali, I. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANJAR*. 130–137.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi*. PT. BUMI AKSARA.
- Kartiwa, Y., & Somantri, B. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa PT ISS Indonesia)*. 2(1), 1–19.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdarya.
- marliani, sari. (2016). *MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Cabang Karawang)*. *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1).
- Purba, deni candra, Lengkok, V., & Loindong, S. (2016). *ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA CABANG MANADO*. *Jurnal EMBA*, 4(1), 41–46.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati (efi), N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Suharno, Elmas, H. M. S., & Priantono, S. (2020). *Pengaruh Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Bidang Perbendaharaan Dan Kas Daerah Kota Probolinggo)*. 8(2).
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.