

## PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN AGAM

**Rizka Fadila**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Corresponding Email: author [rizkafadila83095@gmail.com](mailto:rizkafadila83095@gmail.com)

### ARTIKEL INFO

#### Sejarah Artikel:

Diterima 9 april 2024

Direvisi 03 mei 2024

Diterima 01 Mei 2023

Tersedia Online 25 Mei 2024

#### KATA KUNCI:

Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis.

Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

**Abstract.** Dinas Priwisata Pemuda dan Olahraga (Dispapora) kabupaten Agam merupakan perangkat daerah pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel ini sebanyak 75 responden dan menggunakan alat analisis SEM dengan SmartPLS 3. Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuensioener yang menggunakan *skala likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung variabel paling dominan yaitu Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. oleh karena itu, dibuktikan dengan semakin meningkatnya Pelatihan yang dijanjikan oleh perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sementara pengaruh secara tidak langsung untuk variabel paling dominan menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Jika pelatihan diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik lagi, dan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan, sehingga tingkat kepuasan kerja pada perusahaan pun juga akan meningkat

**Keywords:** Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

## Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan, peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi saat ini. Di era ini, seluruh organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu bersaing dan menghadapi segala tantangan di masa yang akan datang. Menurut (Burhan et al., 2022) organisasi perlu memahaminya dengan mempertimbangkan perilaku setiap orang dalam organisasi sehingga mereka dapat berintegrasi satu sama lain. Bekerja sama dengan baik dan mengantisipasi dampak tindakan organisasi terkait dengan kinerja. Sumber daya manusia dengan hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan memimpin dalam kegiatan organisasi karena manusia merupakan perencana, perilaku serta penentu tercapainya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu mengembangkan kebijakan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Karyawan adalah sumber dari seluruh aset yang memberikan kontribusi secara loyal pada perusahaan. Sebagai pelaksana, pengontrol, dan pelaku, karyawan mendukung aktivitas produksi secara aktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Putri et al., 2022).

Menurut (Rosmalinda & Safrianto et al., 2019) Kinerja karyawan merupakan salah satu tuntutan manajemen atas tugas yang diberikan dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Dengan prestasi kerja yang tinggi diharapkan perusahaan dapat berdaya saing dan unggul dari para pesaingnya, sehingga mampu bertahan dan kompeten.

Menurut (Hermawati et al., 2021) Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dalam bentuk pemberian tahunan kepada tenaga kerja atau karyawan oleh tenaga profesional yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi kerja dalam bidang pekerjaan yang berguna untuk efektifitas dan produktifitas dalam suatu perusahaan.

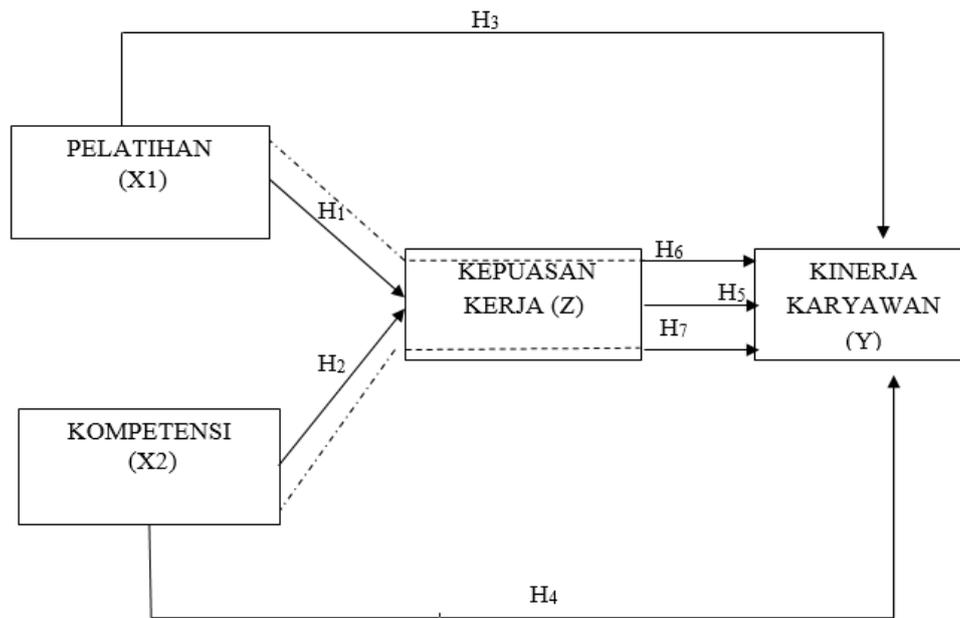
Menurut (Tanjung et al., 2019) Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk mencapai keberhasilan organisasi serta kinerja karyawan dan kontribusi individu terhadap organisasi.

Menurut (Harahap & Khair, 2019) Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedianya dengan baik. Alasan dilakukannya penelitian ini adalah: 1) alasan pertama karena ditemukan beberapa fenomena terkait mengenai informasi kebutuhan karyawan secara kuantitatif dan kualitatif yang belum tersedia dengan baik serta belum menyediakan sumber daya manusia yang tepat dalam melaksanakan pekerjaan. Pelaksanaan pemenuhan kebutuhan karyawan tanpa melalui analisis kebutuhan karyawan yang benar tentu akan menghasilkan penyediaan

karyawan yang masih dikategorikan belum baik terhadap kebutuhan organisasi. 2) alasan yang kedua adalah terkait pelatihan membutuhkan dukungan penuh dari manajemen organisasi yang akan menyangkut pada kinerja karyawan. Selain itu kompetensi atau penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, dimana penempatan karyawan didalam setiap perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang. 3) alasan yang ketiga yaitu peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Serta untuk memperluas sebuah wawaasan dan menambah pengetahuan mengenai pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan dengan kepuasan kerja.

Alasan penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga kabupaten Agam yaitu motivasi yang belum dikatakan maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung belum giat dalam melakukan pekerjaannya, target waktu penyelesaian pekerjaan tidak tercapai dan para karyawan masih belum tertarik terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Dengan dilakukannya penelitian pada instansi ini diharapkan nantinya hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam pengembalian Keputusan yang akan mendukung pada instansi ini lebih maksimal, sekaligus untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara pelatihan, kompetensi, kinerja karyawan serta kepuasan kerja pada instansi.

Berdasarkan faktor dan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka perlu menjadi perhatian bagi suatu instansi untuk lebih meningkatkan lagi dalam menghadapi persaingan di era teknologi yang semakin canggih dan berkembang ini, dimana hampir semua orang melakukan aktivitasnya dengan menggunakan internet untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas dan akurat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil permasalahan yang telah di uraikan diatas serta berdasarkan research gap yang ditemukan di dalam penelitian terdahulu, maka berminat untuk meneliti lebih mendalam mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Agam.



**Gambar 1.1 Kerangka Pikir**

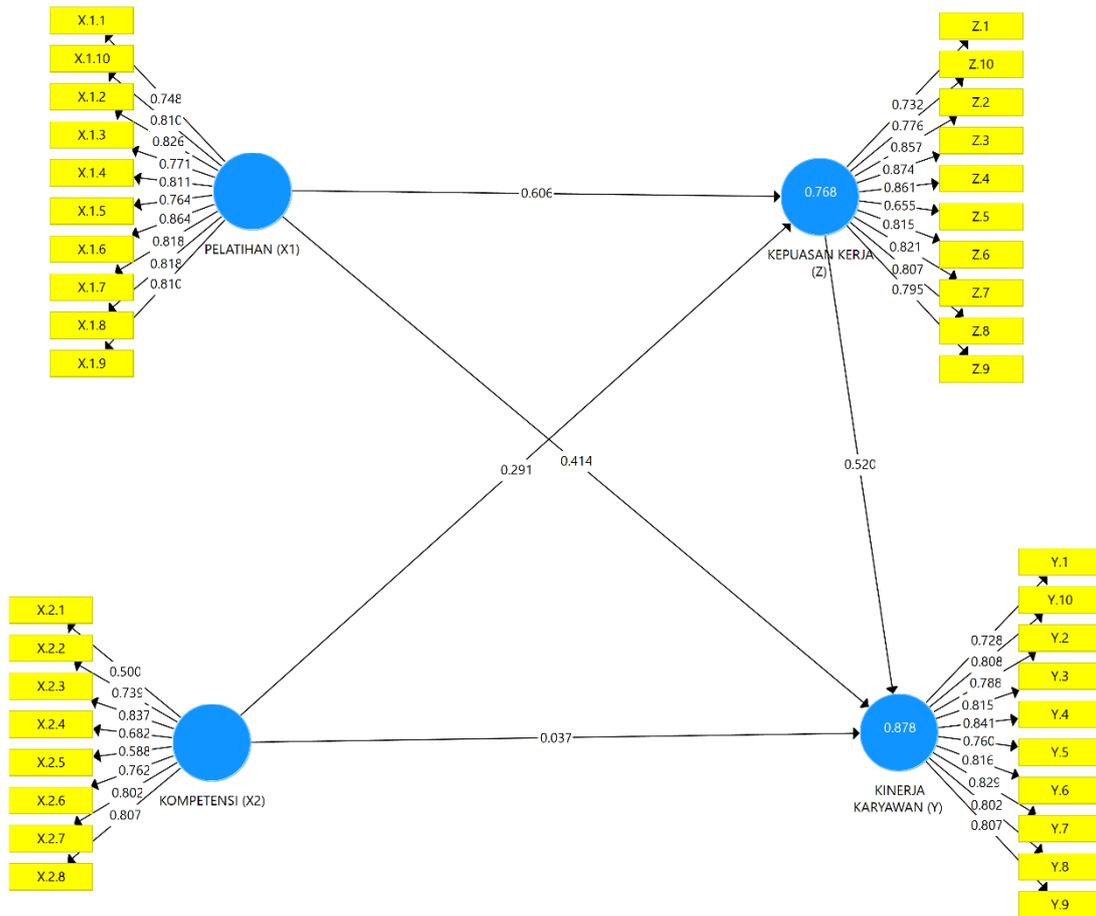
**Metodologi Penelitian**

Metodologi penelitian yang digunakan yaitu pendekatan deskriptif dan kuantitatif, dimana untuk mengetahui hubungan antara Pelatihan (X1), Kompetensi (X2) sebagai variabel independen, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Agam. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel atau metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari pengertian tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel yang sama dengan anggota populasi yaitu sebanyak 75 orang. Instrumen penelitian menggunakan Skala Likert, dan data dikumpulkan melalui penelitian lapangan yang melibatkan observasi, wawancara, dan penyelesaian kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Squares* (PLS), memungkinkan untuk evaluasi pengukuran dan model struktural.

**Hasil dan Pembahasan**

**Uji Validitas**

Hasil uji validitas melalui program SmartPLS 3.0 dimana didapatkan bahwa skor dari masing-masing indikator menunjukkan angka > 0,5 dan dapat disimpulkan bahwa indikator yang ada merupakan indikator yang valid. Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 4.1  
Outer loadings setelah eliminasi

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa nilai dari setiap indikator atau nilai *convergent validity* sudah di atas 0,5 sehingga tidak ada indikator yang perlu di eliminasi kembali karena seluruh indikator sudah memiliki nilai di atas 0,50.

### Uji Reabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat *composite reliability* dan nilai cronbach alpha. nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.

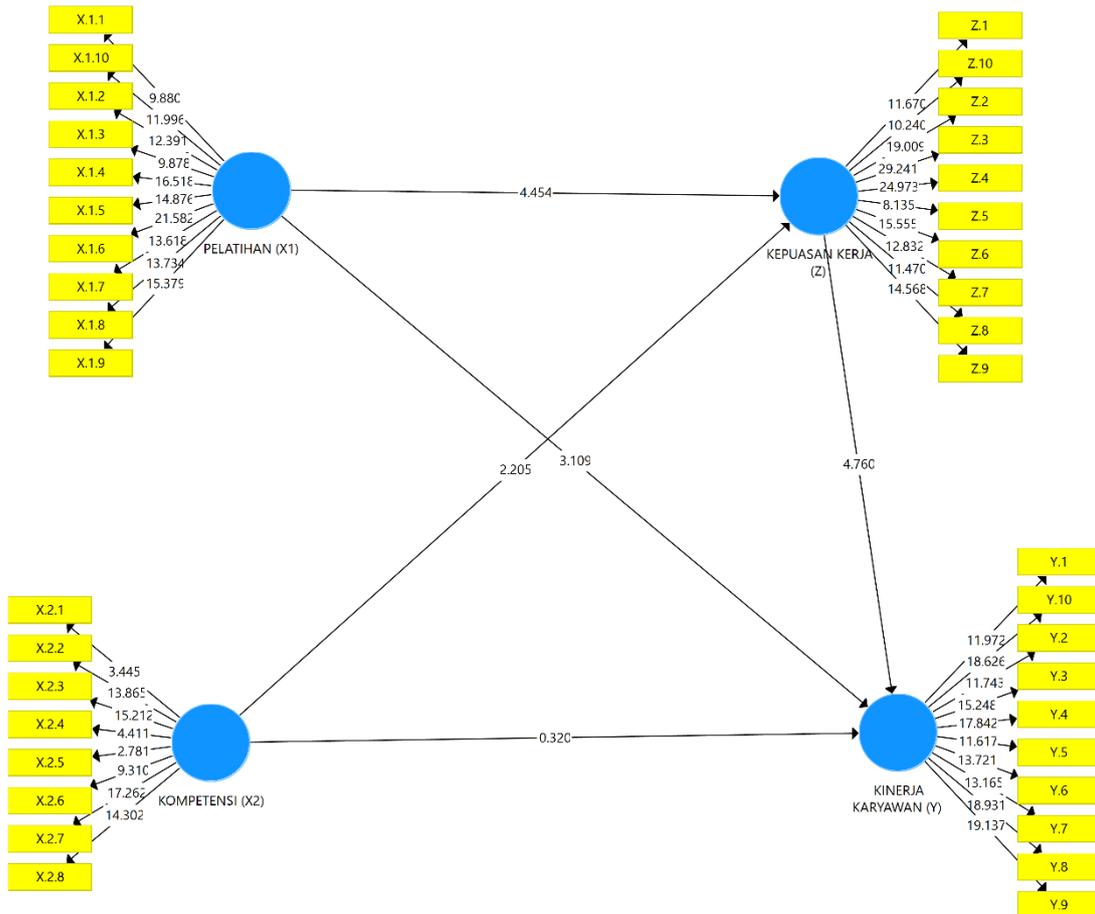
Tabel 4.1 Nilai *Construct Reliability* dan *Validity*

	Cronbach's Alfa	Rho_A	Reliabilitas Konstruk	Rata-rata Variabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.937	0.941	0.947	0.643
Kinerja Karyawan (Y)	0.937	0.939	0.947	0.640
Kompetensi (X2)	0.867	0.893	0.896	0.523

Pelatihan (X1)	0.939	0.941	0.948	0.648
----------------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Olahan SmartPLS

Berdasarkan data diatas telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliabel.



Gambar 4.2 Hasil Pengujian Inner Model

### Pengujian inner model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model structural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut adalah estimasi *R-square* :

Tabel 4.2 Evaluasi Nilai R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0.768	0.762
Kinerja Karyawan (Y)	0.878	0.837

*Sumber: Olahan SmartPLS*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai R-square untuk variabel kinerja pegawai 0,768 yang artinya 76,8% variabel Kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel pelatihan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya yaitu 23,2 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian nilai R-square untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,878 yang artinya 87,8% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan Kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 12,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Uji hipotesis**

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural:

Tabel 4.3  
Hasil *Path Coeficient*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statiistik (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.520	0.512	0.109	4.760	0.000
Kompetensi (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.291	0.295	0.132	2.205	0.028
Kompetensi (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.037	0.054	0.117	0.320	0.749
Pelatihan (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.606	0.602	0.136	4.454	0.000
Pelatihan (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.414	0.408	0.133	3.109	0.002

*Sumber: Olahan SmartPLS*

Berdasarkan hasil pengujian Smart PLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh konstruk Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut pembahasan masing-masing hipotesis:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan kerja

Hasil itu memperjelas bila Pelatihan yang unggul, baik, dan maksimal dalam menjalankan perannya maka karyawan siap mengoptimalkan kinerjanya agar peningkatan kinerja tersebut secara berkala dapat direalisasi dalam aktivitas perusahaan.

Hal ini berarti Kepuasan kerja pun terjadi peningkatan, lain bila terjadi Pelatihan yang kurang optimal berarti Kepuasan kerja pun akan rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Archia & Rozak, 2022) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## 2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil itu memperjelas bila Kompetensi yang unggul, baik, dan maksimal dalam menjalankan perannya maka karyawan siap mengoptimalkan kinerjanya agar peningkatan kinerja tersebut secara berkala dapat direalisasi dalam aktivitas perusahaan. Hal ini berarti Kepuasan kerja pun terjadi peningkatan, lain bila terjadi Kompetensi yang kurang optimal berarti Kepuasan kerja pun akan rendah.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan et al., 2020) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## 3. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil menggambarkan dengan adanya pelatihan yang matang untuk karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ruhayat et al., 2022) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 4. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil ini mengidentifikasi bahwa jika kompetensi dilakukan sesuai dengan kebutuhan karyawan pada bidangnya maka kompetensi akan meningkatkan dan sebaliknya jika kompetensi tidak berdasarkan kebutuhan karyawan maka kinerja akan menurun.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Agam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiani & Febrian, 2023) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 6. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil penelitian semakin baik pelatihan maka semakin tinggi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Apabila pelatihan pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga diterapkan dengan baik dan mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja juga akan semakin baik dan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Pratiwi, 2023) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

## 7. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Hasil ini menunjukkan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja akan memberikan hasil yang sama, bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kanafiah et al., 2021) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Agam dapat disimpulkan bahwa Pelatihan yang berjalan dengan baik akan dapat meningkatkan suatu kinerja mereka. Jika Karyawan merasa posisi yang ditempatkan dalam bekerjanya maka akan dapat meningkatkan suatu kinerja. Sementara itu, Kepuasan kerja berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan, kompetensi, namun juga dimediasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan puas dengan adanya pelatihan yang berjalan lancar dan merasa nyaman dalam penempatan kerja serta memiliki peluang karir yang baik, maka kepuasan kerja mereka meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

### Referensi

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Archia, K. G., & Rozak, H. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 29(1), 30–42. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Burhan, M., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi , Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia ). *JIM: Jurnal Ilmu Mulidisiplin*, 1(2), 447–458. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., Erlangga, H., Pamulang, U., & Selatan, T. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(3), 319–331. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.101>
- Kanafiah, K., Prahawan, W., & Suherna, S. (2021). Pengaruh Kompetensi (Hard skill) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pelaksana Teknis Dinas PUPR Kabupaten Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 186–199. <http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13178>
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483–491. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>

- Ramadhan, R., Pongtuluran, Y., & Wahyuni, S. (2020). Analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin serta kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 306–316. <https://doi.org/10.37676/mude.v1i1.1977>
- Rosmalinda & safrianto et al., 2019. (2019). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt interpak global canindo bekasi. November*.<https://doi.org/10.24815/jimen.v4i3.12284>
- Ruhyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan Dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 90–110. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1855>
- Sari, V. N., & Pratiwi, N. (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pabrik ThauSungai Tanang Kabupaten Agam. *Jurnal Bisnis Digital J-BisDig*, 1(1), 44–54. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.62>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.62>
- Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2*. 2(1), 1–15.<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>