

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA STASIUN TELEVISI TVRI SUMATERA BARAT

Naura Nazhifa¹, Desi Permata Sari², Silvia Sari³
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 13 Feb 2026
Revised: 5 maret 2026
Accepted: 20 April 2026
Published: 31 Mei 2026

Kata kunci:

Pelatihan;
Motivasi;
Kinerja Karyawan;
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Stasiun Televisi TVRI Sumatera Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian menggunakan data primer (kuesioner) dari 66 responden karyawan Stasiun Televisi TVRI Sumatera Barat. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* Analisis dengan *Partial Least Square* (PLS) 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun TVRI Sumatera Barat. Beberapa hasil penelitian ini bertentangan dengan teori dan penelitian sebelumnya, karena berbeda fenomena dan objek yang diteliti.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Naura Nazhifa
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia
Lubuk Begalung
Email: nauranazz07@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi menjadikan media massa, khususnya televisi, sebagai sarana strategis dalam penyebaran informasi, pendidikan, dan hiburan bagi masyarakat. Sebagai media audio visual, televisi memiliki daya tarik yang kuat dan berperan dalam membentuk realitas sosial serta budaya. Dalam konteks ini, keberhasilan lembaga penyiaran sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mendukung proses produksi dan penyiaran.

Dalam dunia kerja modern, kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa penurunan kinerja masih sering terjadi akibat rendahnya motivasi, kurangnya pelatihan yang relevan, serta minimnya pengawasan dan umpan balik dari pimpinan, sehingga karyawan cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban formal tanpa keterlibatan emosional terhadap hasil kerja (Devina Srininta Barus & Onan Marakali Siregar, 2023).

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis, tetapi juga oleh aspek psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja. Kinerja mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan kompetensi, *self efficacy*, serta perilaku kewargan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) (Fadhil et al., 2024). Hal ini sejalan dengan pendapat Irmawati dan Andriani (2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja individu yang dipengaruhi oleh kepribadian dan budaya organisasi.

Pelatihan merupakan komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara optimal (Halilintar & Sobirin, 2022). Pelatihan juga dipandang sebagai proses peningkatan kompetensi karyawan secara sistematis untuk mendorong efektivitas dan efisiensi kerja (Malang et al., 2022). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Diantari, 2023).

Motivasi merupakan dorongan internal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu (Purwoko, 2023). Motivasi juga dipahami sebagai energi yang mendorong individu untuk bekerja secara efektif dan maksimal (Maulana et al., 2021). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kesuma, 2022).

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa puas atau tidak puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya, termasuk kompensasi, hubungan kerja, kesempatan pengembangan, dan kondisi lingkungan kerja (Sekartiwi & Sartika, 2024). Kepuasan kerja juga merupakan kondisi emosional yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kebijakan organisasi, dan lingkungan sosial (Suryani, 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ningmabin & Adi, 2022)..

Sebagai stasiun daerah Lembaga Penyiaran Publik, TVRI Sumatera Barat memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan informasi, pendidikan, dan hiburan yang berkualitas serta menjaga nilai-nilai budaya lokal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi kebutuhan penting guna mendukung pelaksanaan fungsi tersebut. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Stasiun Televisi TVRI Sumatera Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga penyiaran publik..

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Manajemen

Menurut (Adiningsih, 2023) manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik dan informasi) dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah seperangkat fungsi manajerial yang mengatur penyediaan tenaga kerja, pelatihan, peningkatan kinerja, penciptaan nilai bersama dan budaya kerja kolaboratif dalam organisasi yang tumbuh cepat. Dalam perspektif ini, Manajemen sumber daya manusia bukan hanya administratif tetapi bagian integral dari strategi organisasi untuk memaksimalkan potensi manusia sesuai dengan karakteristik internal dan eksternal organisasi (Noor et al., 2024).

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan bagian penting dari keberhasilan bisnis, tanpa kinerja yang baik dan berkualitas, perusahaan apa pun tidak akan dapat mencapai targetnya. Apabila kinerja karyawan dalam predikat kurang baik akan menjadikan dampak buruk bagi kemajuan (Ikhsan, 2024).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja individu yang dipengaruhi manajemen talenta dan manajemen pengetahuan, di mana kepuasan kerja menjadi variabel perantara (intervening). Ini menunjukkan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil dari pengelolaan talenta dan pengetahuan organisasi (Pratiwi et al., 2023). Kinerja pegawai merupakan deskripsi tingkat pencapaian program kerja sebagai realisasi dari visi, misi dan kebijakan organisasi. Mereka mengaitkan kinerja dengan *self-efficacy*, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja (Indra, 2023).

Menurut (Lesmana et al., 2023) kinerja karyawan sebagai hasil kinerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan kerja tim, serta kepuasan kerja memediasi hubungan tersebut. Artinya kinerja karyawan bukan hanya sekadar hasil kerja, tetapi juga sangat tergantung pada faktor-faktor hubungan interpersonal dalam organisasi. Sedangkan menurut (Mega et al., 2023) kinerja karyawan adalah *outcome* dari motivasi kerja, semakin tinggi motivasi internal maupun eksternal karyawan, semakin besar kontribusi kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan teori dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu yang dipengaruhi motivasi, kemampuan serta faktor organisasi seperti kepemimpinan, kerja tim dan manajemen talenta. Berbagai faktor tersebut termasuk kepuasan kerja sebagai mediator, secara bersama menentukan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian Pelatihan

Menurut (Kartika et al., 2023) pelatihan merupakan komponen fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai sarana strategis untuk mempertahankan dan meningkatkan nilai karyawan.

Pelatihan adalah proses sistematis yang diawali dengan analisis kebutuhan pelatihan (*Training Needs Analysis*) untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi antara keadaan aktual karyawan dengan standar organisasi (S. Puspita & Nurhalim, 2021). pelatihan sebagai proses pembelajaran terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam bentuk pengetahuan baru, keterampilan teknis, maupun sikap profesional (Selviyanti et al., 2023).

Pelatihan menurut (Amelia, 2023) adalah proses pembelajaran terencana yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh, memperbaiki, dan mengembangkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya.

Menurut (Mansour et al., 2022) mendefinisikan pelatihan sebagai investasi jangka panjang dalam manajemen sumber daya manusia, di mana pelatihan dirancang untuk meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan organisasi, teknologi, dan tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan teoritis dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses strategis, terencana dan terstruktur dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kualitas karyawan.

Pengertian Motivasi

Menurut (Wang & Briand, 2025) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal yang dipenuhi melalui intervensi berbasis *self determination theory*. Sedangkan menurut (Bandhu et al., 2024) motivasi sebagai kekuatan internal dan eksternal yang mengarahkan, mengaktifkan dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Aljumah, 2023) motivasi adalah keinginan internal karyawan untuk terlibat dalam aktivitas karena kepuasan kerja, mendapatkan insentif dan penghargaan. Menurut (Budiman et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis dalam diri yang memacu usaha, ketekunan dan semangat kerja untuk mencapai target dan tujuan organisasi.

Motivasi adalah kombinasi faktor kebutuhan pribadi dan konteks organisasi yang memicu perilaku kerja antusias dan komitmen terhadap tujuan perusahaan (Ejbti & Akerele, 2023).

Berdasarkan teoritis dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai dorongan psikologis yang berasal dari kombinasi faktor internal dan eksternal, yang menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku individu dalam bekerja.

Pengertian Kepuasan Kerja

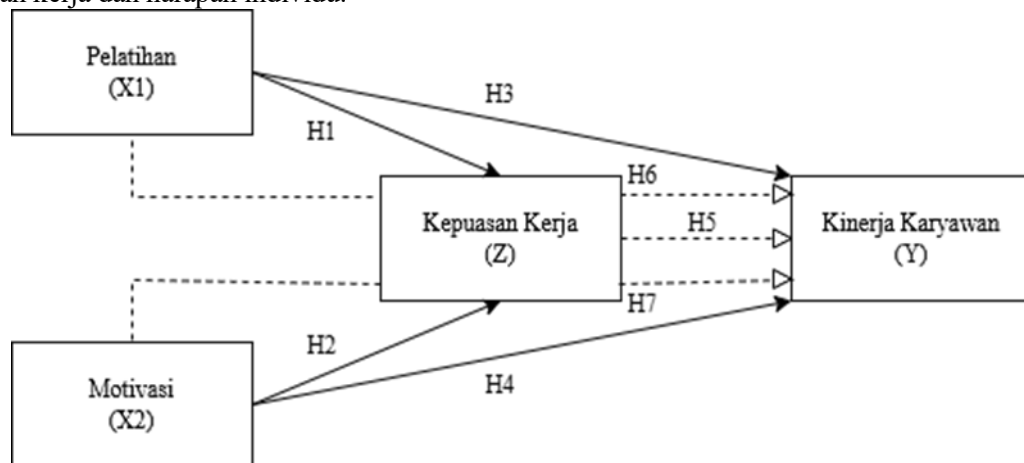
Menurut (Ariyani, 2024) kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang muncul ketika seorang karyawan melakukan penilaian menyeluruh terhadap pekerjaannya dan menemukan bahwa pengalaman kerja yang dijalani sesuai atau bahkan melampaui harapannya.

Menurut (Salhuteru, 2025) kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan dan kenyamanan seorang karyawan terhadap tugas, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan serta berbagai kondisi organisatoris lainnya. Kepuasan kerja adalah hasil penilaian komprehensif seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang mencakup aspek emosional, kognitif dan sikap kerja (Meylda & Izzati, 2025).

Kepuasan kerja adalah ukuran tingkat di mana kondisi emosional individu mencerminkan perasaan senang atau tidak senang terhadap hasil kerja mereka, berdasarkan evaluasi subjektif atas beban kerja, imbalan, dukungan organisasi, dan harapan pekerjaan (Suwasono, 2023).

Menurut (Irmadani, 2024) kepuasan kerja karyawan produksi merupakan kondisi di mana karyawan merasakan kenyamanan, minat dan kesenangan dalam pekerjaannya, karena perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, tugas yang menantang dan umpan balik atas kinerja.

Berdasarkan teoritis dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan rasa senang, nyaman dan terpenuhinya harapan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini terbentuk melalui penilaian menyeluruh atas tugas, lingkungan kerja, imbalan, kesempatan berkembang, dukungan organisasi serta kesesuaian antara pengalaman kerja dan harapan individu.



METODE

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2024) merupakan keseluruhan elemen yang meliputi individu, objek, atau fenomena yang menjadi wilayah generalisasi dan memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan fokus penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 190 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama (Sugiyono, 2024). Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin, yang menurut Husen (2023) merupakan metode penarikan sampel yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif karena menghasilkan sampel yang representatif tanpa memerlukan tabel jumlah sampel. Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 66 pegawai.

2.2.1 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan *SmartPLS* ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item-item score* atau *component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sarnpai 0,6 rnasih dapat diterirna. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada *SmartPLS*. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite*

reliability dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,7. Untuk pengujian *Disriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstraknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya

2.2.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Mengevaluasi model struktural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*. Interpretasi nilai R² sama dengan interpretasi R² regresilinear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen.

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 mediasi. 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 tstatistik/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

Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase %
1	Kuesioner yang didistribusikan	66	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	66	100

Sumber : Hasil Survey, tahun 2026

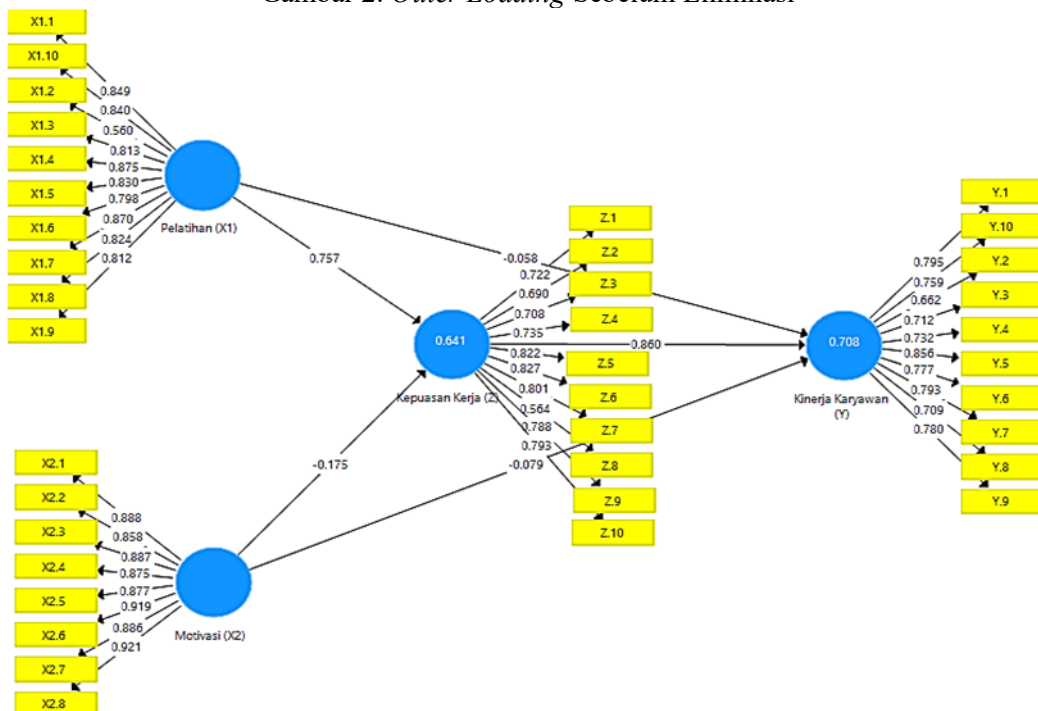
Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square (PLS)* memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7.

Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. Outer Loading Sebelum Eliminasi

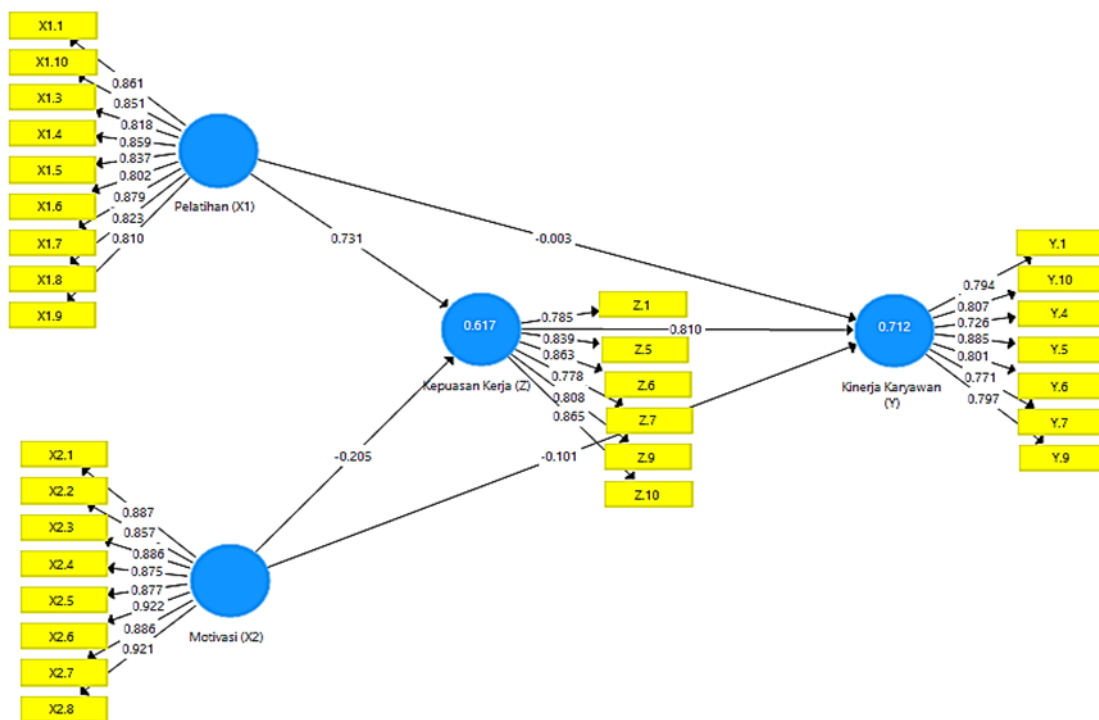


Dalam teknik analisis data dengan menggunakan *SmartPLS* ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item-item score* atau *component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7

Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 3. Outer Loading Setelah Eliminasi



Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria validitas suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

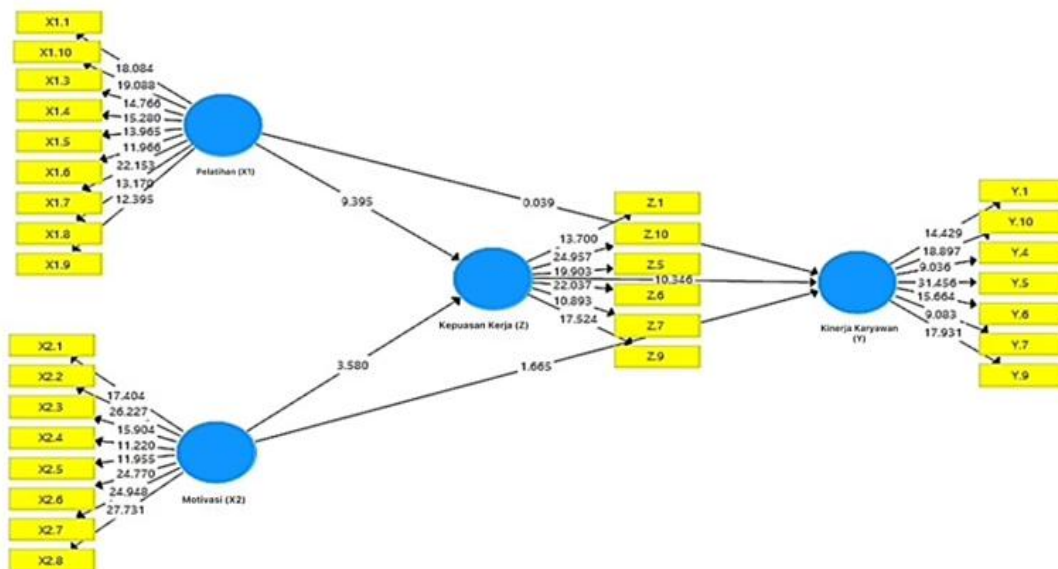
Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.638
Pelatihan (X1)	0.703
Motivasi (X2)	0.791
Kepuasan Kerja (Z)	0.678

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Pengujian *Inner Model (Structural Model)*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 4. *Struktural Model Inner*



Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kepuasan kerja} = \beta_1 \text{Pelatihan (X1)} + \beta_2 \text{Motivasi (X2)} + e_1$$

$$Z = 0.731 X_1 - 0.205 X_2 + e_1$$

- Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kinerja karyawan} = \beta_1 \text{Pelatihan (X1)} + \beta_2 \text{Motivasi (X2)} + \beta_3 \text{Kepuasan kerja (Z)} + e_1$$

$$Y = -0.003 X_1 - 0.101 X_2 + 0.810 Z + e_1$$

Pengujian 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 mediasi. 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 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	0.731	9.395	0.000	Diterima
H2	Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	-0.205	3.580	0.000	Diterima
H3	Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	-0.003	0.039	0.969	Ditolak
H4	Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	-0.101	1.665	0.097	Ditolak
H5	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	0.810	10.346	0.000	Diterima
H6	Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.	0.592	7.928	0.000	Memediasi
H7	Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	-0.166	3.731	0.000	Memediasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Stasiun Televisi TVRI Sumatera Barat.
2. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Stasiun Televisi TVRI Sumatera Barat.
3. Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Stasiun Televisi TVRI Sumatera Barat.
4. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Stasiun Televisi TVRI Sumatera Barat.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Stasiun Televisi TVRI Sumatera Barat.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Stasiun TVRI Sumatera Barat.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Stasiun TVRI Sumatera Barat.

REFERENSI

- Adiningsih, W. I. (2023). *Analisis Pengaruh Self Efficacy, Proactive Personality, dan Job Crafting terhadap Job Satisfaction Gig Worker (Driver Gojek)*. 14–30.
- Aljumah, A. (2023). The impact of extrinsic and intrinsic motivation on job satisfaction: The mediating role of transactional leadership. *Cogent Business & Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2270813>
- Amelia, F. (2023). Pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam era digital. *I(4)*, 72–80.
- Ariyani, L. (2024). Kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Baturaja. *I5(1)*, 33–50.
- Bandhu, D., Mohan, M. M., Anurag, N., Nittala, P., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. *Acta Psychologica*, 244, 104177. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177>
- Budiman, A., Studi, P., Publik, A., Tinggi, S., & Administrasi, I. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten balangan. 276–280.
- Devina Srininta Barus, & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 65–79.
- Diantari, A. A. S. P. (2023). The effect of training and motivation on employee performance mediated by job satisfaction at the agriculture service of Tabanan District. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 10(1), 104–109. <https://doi.org/10.22225/jj.10.1.2023.104-109>
- Ejbti, T., & Akerele, O. O. (2023). The link between motivation and organizational performance: An exploration of factors influencing employee motivation and its impact on organizational success. *EuroMid Journal of Business*, 2(1), 26–36. <https://doi.org/10.51325/ejbti.v2i1.118>
- Fadhil, F. R., Aima, H., & Yulasmi, Y. (2024). Employee performance determination: The effect of transformational leadership, self-efficacy, and competence: Organizational citizenship behavior as a mediating and work environment as a moderating. *UPI YPTK Journal of Business and Economics*, 9(3), 63–70. <https://doi.org/10.35134/jbe.v9i3.281>
- Halilintar, R., & Sobirin, A. (2022). The influence of training and organizational commitment on employee performance through job satisfaction. *01(05)*, 1–22.

- Ikhsan, A. A. (2024). Kinerja karyawan ditinjau dari pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan pelatihan PT. Kantor Pos Kabupaten Karanganyar. *13*, 74–81.
- Indra. (2023). Model kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas tenaga kerja dan perindustrian. *Ekobistek*, *12*(2), 629–634. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i2.598>
- Irmadani, M. E. (2024). Kepuasan kerja pada karyawan produksi. *2*(1), 80–87.
- Irmawati, D., & Andriani, D. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kepribadian terhadap employee performance dengan organizational commitment sebagai variabel intervening pada PT. Plywood Kayu Lestari Kota Mojokerto.
- Kartika, R., Dian, K., & Fauzan, R. (2023). The influence of training management on training effectiveness and its impact on employee competency. *6*(4), 2750–2757.
- Kesuma, B. A. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Jambi. *11*(01), 27–37.
- Lesmana, M. T., Raja, A., Batubara, R., Simatupang, M. P., & Nasution, M. I. (2023). Kinerja karyawan: Pendekatan kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *24*(1), 64–77.
- Malang, U. I., Kh, S., & Muttaqien, E. Z. (2022). The impact of training and competence on employee performance. *11*(02), 1515–1520.
- Maulana, A. S., Nurdiansyah, R., Permana, A. S., & Puspa, D. N. (2021). Literature review of work motivation, job satisfaction and job loyalty. *58*, 469–473.
- Mega, V., Manafe, L. A., & Wulansari, D. (2023). Peningkatan kinerja karyawan ditinjau dari motivasi kerja. *9*, 3419–3424.
- Mansour, A., Al-gasawneh, J. A., Nawras, M., Al-qudah, S., Shrouf, H., & Akhorshaideh, A. H. (2022). Perceived benefits of training, individual readiness for change, and affective organizational commitment among employees of national Jordanian banks. *Cogent Business & Management*, *9*(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1966866>
- Meylda, S. D., & Izzati, U. A. (2025). Literature review: Kepuasan kerja pada karyawan. *4*(4), 7190–7199.
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, *1*(3), 259–268. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.02>
- Noor, Z. Z., Suryani, A., Sergeevna, K. N., Elmiraev, S., & Hussein, L. (2024). The combination of human resource management and educational management in the prosperity of fast-growing businesses.
- Purwoko, N. S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan penerbangan Flynas. *1*(3), 102–108.
- Sekartiwi, A., & Sartika, R. T. A. D. (2024). Analisis kepuasan kerja karyawan Puskesmas X Kota Administrasi Jakarta Selatan Tahun 2024. *8*, 6280–6287.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, B. A. (2023). Systematic literature review: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan. *8*(30), 977–988.
- Suryani. (2022). Kepuasan kerja: Pengaruhnya dalam organisasi (tinjauan teoritis dan empiris). *2*(2), 71–77.
- Wang, Z., & Briand, M. (2025). Understand the changes in motivation at work: Empirical studies using self-determination theory-based interventions. 1–25.