



# Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan

Almaz Aulia Syafitri<sup>1</sup>, Rahmat Hidayat<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

E-mail: [almazauliasy@gmail.com](mailto:almazauliasy@gmail.com), [rahmat\\_hidayat@pelitabangsa.ac.id](mailto:rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-02-26 Revised: 2023-03-13 Published: 2023-04-02  <b>Keywords:</b> <i>Employee Performance;</i> <i>Work Motivation;</i> <i>Job Training;</i> <i>Job Satisfaction.</i>	This study aims to determine the effect of work motivation and job training on job satisfaction which has implications for the performance of employees of PT. Indonesia TRC Industry. The population taken is all employees of PT. Indonesia TRC Industry in the Roller Assy section, totaling 123 people. The size of the sample used in this study was determined using the slovin formula and obtained a sample size of 94 respondents. This study uses the Structural Equation Model (SEM) analysis model and is processed using the Lisrel 8.8 application. This research test succeeded in concluding that work motivation has a significant effect on job satisfaction. Job Training has a significant effect on Job Satisfaction. Work Motivation and Job Training have a significant effect on Job Satisfaction. Work Motivation has no significant effect on Employee Performance. Job Training has no significant effect on Employee Performance. Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance. Work Motivation, Job Training and Job Satisfaction have no significant effect on Employee Performance.
<b>Artikel Info</b> <b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-02-26 Direvisi: 2023-03-13 Dipublikasi: 2023-04-02  <b>Kata kunci:</b> <i>Kinerja Karyawan;</i> <i>Motivasi Kerja;</i> <i>Pelatihan Kerja;</i> <i>Kepuasan Kerja.</i>	<b>Abstrak</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia TRC Industry. Populasi yang diambil yaitu seluruh karyawan PT. Indonesia TRC Industry pada bagian Roller Assy yang berjumlah 123 orang besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 94 responden. Penelitian ini menggunakan Analisa model Structural Equation Model (SEM) dan diolah menggunakan aplikasi lisrel 8.8. Uji penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dengan adanya MSDM perusahaan mampu menciptakan sebuah keseimbangan internal perusahaan. Keseimbangan internal tersebut mencakupi tujuan perusahaan, sasaran perusahaan, serta aktivitas yang ada dalam perusahaan tersebut. Menurut Achmad S Ruky (Bairoh, 2019) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan manajemen secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan personel yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya. Hal lainnya

dikemukakan oleh Menurut Sofyandi dalam (Miftahul Jannah, 2021) Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional pada sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan kinerja karyawan sangatlah penting bagi sebuah perusahaan, karena produktif atau tidaknya

karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan bentuk dari hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan kompetensi, pengalaman, integritas, dan juga waktu. Menurut Suparyadi dalam (Wahyunata, 2021) kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi ataupun perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Pengertian Kinerja menurut Prawirosentono dalam (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan juga tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Sedangkan menurut Menurut Mangkunegara dalam (Fahrozi et al., 2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. PT. Indonesia TRC Industry adalah salah satu perusahaan penanaman modal asing di Indonesia yang dijalankan oleh seorang direktur dari Jepang dan beberapa manajer yang berasal dari Indonesia. Perusahaan ini adalah perusahaan manufaktur elektronik yang sedang berkembang di Cikarang. Perusahaan ini memiliki value memberikan pelayanan yang cepat dan fleksibel untuk kepuasan pelanggan, dengan cara pengiriman yang tepat waktu, harga yang bersaing serta kualitas yang unggul.

Berdasarkan hasil observasi, kinerja karyawan pada PT Indonesia TRC Industry masih kurang maksimal, indikasinya dapat dilihat dari tidak tercapainya target produksi pada bagian Roller Assy, seperti ditunjukkan pada diagram berikut:



**Gambar 1.** Laporan Hasil Produksi Roller Assy 2022

Dari diagram tersebut terlihat bahwa hasil setiap bulan dapat berubah dan berfluktuasi. Hasil bulanan tertinggi tercatat di bulan Juni 485.585 dan hasil bulanan terendah tercatat di bulan Januari 460.663. Hasil produksi yang diperoleh PT. Industri TRC Indonesia ditentukan oleh kuantitas permintaan konsumen yang dapat meningkat dan menurun sesuai dengan keadaan pasar internasional. Menurunnya kinerja tidak terlepas dari faktor permasalahan eksternal dan internal. Faktor internal yang lebih berpengaruh terkait kurangnya keterampilan karena kurangnya pelatihan, motivasi dan juga kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Perusahaan harus melatih, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk menciptakan kinerja yang baik. Setiap karyawan harus mendapatkan kepuasan kerja yang juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam (Kirana Gita Archia, 2022) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau bahagia seorang pekerja dalam menghormati dan melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Wibowo dalam (D. S. Harahap & Khair, 2020) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya.

Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat mengambil beberapa langkah, misalnya melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan kompensasi yang sesuai. Motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Dengan adanya motivasi kerja membuat karyawan bekerja dengan giat dan memiliki keinginan untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Menurut Hasibuan dalam (Arisanti et al., 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Jumantoro et al., (2019) Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang secara sadar untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan dari seseorang tersebut.

Untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus dapat mengidentifikasi situasi dan juga kondisi yang menantang dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka semaksimal mungkin. Hal inilah yang menunjukkan bahwa penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan bagi karyawannya. Menurut

Kasmir dalam Adiyanto (2019) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Mangkuprawira dalam (Arrias et al., 2019) menjelaskan juga bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Variabel Penelitian

Variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Pelatihan Kerja (X2) sebagai variabel independen, variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, dan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening.

### 2. Populasi dan Sampel

Menurut Handayani (2019) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Menurut Sugiyono dalam D. A. Wijaya & Priono (2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan diolah menggunakan aplikasi lisrel 8.8 untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Indonesia TRC Industry. Sampel merupakan bagian dari populasi yang hendak diteliti. Pengambilan Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Indonesia TRC Industry bagian Roller Assy sebanyak 123 orang dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin sehingga menghasilkan 94 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Metode Struktural

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi Lisrel 8.8. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi atas kesesuaian model yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan kriteria goodness of fit. Menurut Sudirman et al., (2020) menyatakan bahwa beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan untuk menilai

goodness of fit, antara lain: jika nilai RMSEA mendekati 1, maka model dianggap baik, selanjutnya jika nilai GFI dan AGFI mendekati angka 1, maka model menunjukkan model yang fit.

**Tabel 1.** Ukuran kesesuaian *Goodness of Fit* Semua Variabel

Variabel	Goodness of Fit	Ukuran yang Diharapkan	Hasil Estimasi	Kes.
<b>Ukuran Absolute Fit</b>				
	GFI	>0,90	0,93	Good Fit
	RMSEA	<0.06	0,056	Good Fit
<b>Ukuran Incremental Fit</b>				
Motivasi Kerja	NNFI	>0,90	0,97	Good Fit
	NFI	>0,90	0,92	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,86	Marginal Fit
	RFI	>0,90	0,87	Marginal Fit
	IFI	>0,90	0,98	Good Fit
	CFI	>0,90	0,98	Good Fit
	<b>Ukuran Absolute Fit</b>			
	GFI	>0,90	0,94	Good Fit
	RMSEA	<0.06	0,056	Good Fit
<b>Ukuran Incremental Fit</b>				
Pelatihan Kerja	NNFI	>0,90	0,99	Good Fit
	NFI	>0,90	0,98	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,88	Marginal Fit
	RFI	>0,90	0,97	Good Fit
	IFI	>0,90	1,00	Good Fit
	CFI	>0,90	1,00	Good Fit
	<b>Ukuran Absolute Fit</b>			
	GFI	>0,90	0,92	Good Fit
	RMSEA	<0.06	0,10	Marginal Fit
<b>Ukuran Incremental Fit</b>				
Kepuasan Kerja	NNFI	>0,90	0,94	Good Fit
	NFI	>0,90	0,93	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,82	Marginal Fit
	RFI	>0,90	0,88	Marginal Fit
	IFI	>0,90	0,96	Good Fit
	CFI	>0,90	0,96	Good Fit
	<b>Ukuran Absolute Fit</b>			
	GFI	>0,90	0,93	Good Fit
	RMSEA	<0.06	0,09	Good Fit
<b>Ukuran Incremental Fit</b>				
Kinerja Karyawan	NNFI	>0,90	0,93	Good Fit
	NFI	>0,90	0,92	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,84	Marginal Fit
	RFI	>0,90	0,86	Marginal Fit
	IFI	>0,90	0,96	Good Fit
	CFI	>0,90	0,96	Good Fit

Sumber: Pengolahan data 2022

Berdasarkan tabel diatas ada beberapa ukuran yang belum memenuhi syarat akan tetapi masih mendekati kriteria good fix

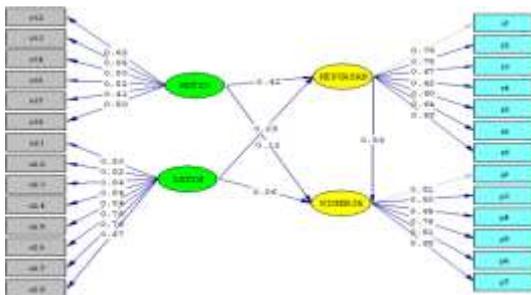
sehingga marginal fit tetap dapat digunakan pada analisa selanjutnya.

## 2. Uji Validitas

Menurut Hidayat (2021) Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan keabsahan atau kevalidan dari instrumen yang dipakai dalam penelitian untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variabel tersebut valid.
- Jika  $r$  hitung negatif serta  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Metode pengujian validitas menggunakan aplikasi lisrel 8.8. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas dengan mengamati nilai factor loadings. Secara umum jika nilai factor loadings lebih besar dari 0,50 maka item pernyataan dinyatakan valid.



Gambar 2. Full Model

Data diatas adalah data yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan item yang kurang dari 0,50. Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing konstruk memiliki factor loadings lebih besar dari 0,50, dengan demikian hasil pengujian validitas dari seluruh item pernyataan pada masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid.

## 3. Uji Reliabilitas

Menurut Janna & Herianto, (2021) dalam Notoatmodjo reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya ataupun diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

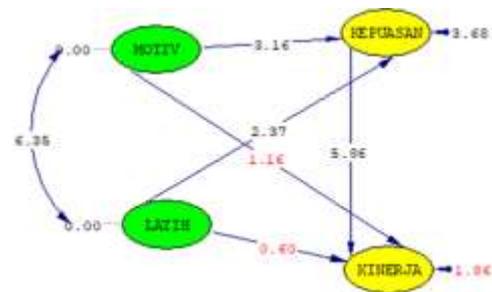
Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Contract Reliability (CR)	Varian Ekstracted (VE)	Kes.
Motivasi Kerja	0.80	0.58	Reliabel
Pelatihan Kerja	0.93	0.64	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.77	0.53	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.82	0.53	Reliabel

Sumber: Pengolahan data 2022

## 4. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi lisrel 8.8, didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Structural Model Estimates T-Values

Structural Equations

KINERJA = 0.53*KEPUASAN + 0.12*MOTIV + 0.055*LATIH, Errorvar.= 0.12, R <sup>2</sup> = 0.89
(0.14) (0.10) (0.092) (0.047)
3.04 1.16 0.60 1.04
KEPUASAN = 0.42*MOTIV + 0.29*LATIH, Errorvar.= 0.60, R <sup>2</sup> = 0.40
(0.13) (0.12) (0.14)
3.16 2.37 3.60

Gambar 3. Structural Equations

Pengujian hipotesis pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) yang berimplikasi pada Kinerja Karyawan (Y) dihitung menggunakan uji t, hasil uji t menggunakan program LISREL 8.8 dan didapatkan hasil sebagai berikut:

**a) Hipotesis pertama:** Uji terhadap variabel Motivasi Kerja (X1) didapatkan t-hitung sebesar 3,16. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,16>1,96) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima.

**b) Hipotesis kedua:** Uji terhadap variabel Pelatihan Kerja (X2) didapatkan t-hitung sebesar 2,37. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,37>1,96) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pelatihan Kerja

(X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Dengan demikian hipotesis 2 dapat diterima.

**c) Hipotesis ketiga:** Uji terhadap variabel Motivasi Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) didapatkan t-hitung sebesar 3,68. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,68 > 2,45$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Karyawan (Z). Dengan demikian hipotesis 3 dapat diterima.

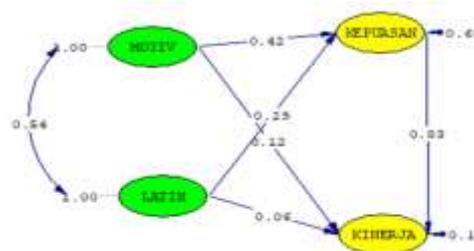
**d) Hipotesis Keempat:** Uji terhadap variabel Motivasi Kerja (X1) didapatkan t-hitung sebesar 1,16. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $1,16 < 1,96$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis 4 tidak dapat diterima.

**e) Hipotesis Kelima:** Uji terhadap variabel Pelatihan Kerja (X2) didapatkan t-hitung sebesar 0,60. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $0,60 < 1,96$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis 5 tidak dapat diterima.

**f) Hipotesis Keenam:** Uji terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) didapatkan t-hitung sebesar 5,86. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $5,86 > 1,96$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 6 dapat diterima

**g) Hipotesis Ketujuh:** Uji terhadap variabel Motivasi Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) didapatkan t-hitung sebesar 1,86. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $1,86 < 2,45$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 7 tidak dapat diterima.

## 5. Uji Mediator Variabel Intervening



**Gambar 6.** Structural Model Estimates Standardized Solution

**Tabel 3.** Besar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh	Langsung (L) Terhadap Loyalitas Karyawan	Tidak Langsung (TL) Melalui Kepuasan Kerja	Kes.
Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	$(0,42)^2 \times 100 = 17,64\%$	$0,42 \times 0,83 \times 100 = 34,86\%$	TL > L ( <i>mediating</i> )
Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	$(0,29)^2 \times 100 = 8,41\%$	$0,29 \times 0,83 \times 100 = 24,7\%$	TL > L ( <i>mediating</i> )

Sumber: Hasil pengolahan data 2022

## 6. Pembahasan

### a) Pengaruh langsung dan tidak langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Pengaruh langsung Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar  $[(0,42)]^2 \times 100 = 17,64\%$
- 2) Pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) yaitu  $(0,42) \times 0,83 \times 100 = 34,86\%$

Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dapat meningkatkan Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan Kerja (Z). Dengan demikian variabel Kepuasan Kerja (Z) merupakan variabel mediating.

### b) Pengaruh langsung dan tidak langsung Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Pengaruh langsung Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar  $[(0,29)]^2 \times 100 = 8,41\%$

2) Pengaruh tidak langsung Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) yaitu  $0,29 \times 0,83 \times 100 = 24,07\%$ .

Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X2) dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan Kerja (Z). Dengan demikian variabel Kepuasan Kerja (Z) merupakan variabel mediating.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan juga Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk kepuasan kerja menjadi variabel mediator antara Motivasi kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

##### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan, saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagi manajemen PT. Indonesia TRC Industry, agar tetap meningkatkan motivasi kerja dan juga pelatihan kerja karena baik motivasi kerja maupun pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Disarankan pada penelitian selanjutnya agar menggunakan sampel yang lebih banyak sehingga dapat lebih spesifik menggambarkan pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi pada kinerja karyawan.

#### DAFTAR RUJUKAN

Adiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)tbk. *Prosiding Seminar Nasional*

*HUMANIS*, 499–509.

Arisanti, K. D., Santoso, A., & 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>

Arrias, J. C., Alvarado, D., & Calderón, M. (2019). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI SYARIAH CABANG MEDAN*. 5–10.

Bairoh, M. (2019). *Implementasi Manajemen Hati Sebagai*. 05(April), 1–21.

Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>

Handayani, 2020. (2019). Metodologi penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2020, 10–27.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.

Harahap, S. F., & 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58–75. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2836>

Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.

JUMANTORO, R., FARIDA, U., & SANTOSO, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap

- Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Kirana Gita Archia, H. A. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 29(1), 30–42.
- Miftahul Jannah. (2021). Manajemen sumber daya manusia. *Bumi Aksara*, 1–33.
- Sudirman, A., Efendi, E., & Harini, S. (2020). Kontribusi harga dan kepercayaan konsumen untuk membentuk kepuasan pengguna transportasi berbasis aplikasi. *Journal of Business and Banking*, 9(2), 323. <https://doi.org/10.14414/jbb.v9i2.2078>
- Wahyunata, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 112. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13147>
- Wijaya, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(11), 4959–4970. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1843>