

**PENGARUH PELATIHAN, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN LAZ PERSADA JATIM**

Mochammad Agus Winarno
winarno800@gmail.com
LAZ Persada Jatim

ABSTRACT

The purposes of this study to analyze the impact of training, leadership, motivation, employee performance at the LAZ Persada Jatim with job satisfaction of employee as a intervening variable. The sample used was 50 LAZ Persada Jatim employees. Data was collected by distributing questionnaires. Data were analyzed using quantitative descriptive analysis with smartPLS (partial least square). The results showed that training had a negative and insignificant effect on employee job satisfaction at LAZ Persada Jatim. Leadership had a positive and insignificant effect on employee job satisfaction, work motivation had a positive and insignificant effect on employee job satisfaction, training had a negative and insignificant effect on performance employees, leadership has a negative and insignificant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction mediates positively and not significantly on the relationship between training and employee performance, job satisfaction is able to mediate positively and not significantly on the relationship between work motivation and employee performance, job satisfaction is able to mediate positively and not significantly on the relationship between leadership and employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on ki employee performance.

Keywords: training, leadership, motivation, employee job satisfaction, employee performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pelatihan, kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan LAZ Persada Jatim dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi. Sampel yang digunakan sebanyak 50 orang karyawan LAZ Persada Jatim. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan *smartPLS (partial least square)*. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LAZ Persada Jatim., kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, kepuasan kerja memediasi secara positif dan tidak signifikan pada hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan, kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan tidak signifikan pada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan tidak signifikan pada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: pelatihan, kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja karyawan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Lembaga Amil Zakat merupakan sebuah lembaga yang dibentuk oleh masyarakat yang dalam tugasnya adalah membantu BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) dalam menghimpun, mengelola dan mentashorufkan dana zakat, infaq dan shodaqoh dari masyarakat muslim kepada yang berhak menerima, 8 asnaf (golongan), yaitu fakir, miskin, amil, muaf, riqab, gharimin, fisabilillah dan ibnu sabil yang landasan gerakannya adalah surat ketetapan yang diterbitkan oleh Dirjen Binmas Islam Kementerian Agama Republik Indonesia

Sebuah lembaga amil zakat dalam menjalankan tugas perhimpunan, pengelolaan dan pendistribusian zakat, infaq dan shodaqoh di masyarakat tentu harus melibatkan sumber daya manusia yang dalam hal ini disebut sebagai petugas amil zakat, yang bertugas memberikan edukasi kepada masyarakat tentang pengertian zakat, cara menghitung zakat dan landasan tentang kewajiban zakat, kepada siapakah zakat bisa disalurkan. Dengan edukasi zakat yang dilakukan oleh petugas amil zakat tersebut, masyarakat diharapkan memiliki kesadaran tentang kewajiban berzakat dan mengeluarkan zakat, infaq serta shodaqohnya melalui lembaga resmi yang telah mendapatkan legalitas dari pemerintah yang dalam hal ini adalah Kementerian Agama.

Keberhasilan petugas amil zakat dalam mengedukasi masyarakat tentang kewajiban berzakat, tentu membawa dampak bagi besar kecilnya dana zakat, infaq dan shodaqoh yang terhimpun di lembaga amil zakat dimana amil zakat bertugas. Semakin besar dana zakat, infaq dan shodaqoh berhasil dihimpun oleh petugas amil zakat, bermakna akan semakin besar pula kemanfaatannya bagi 8 asnaf yang akan menerima penstashorufan dari dana zakat.

Keberhasilan petugas amil zakat dalam menghimpun zakat, tentu sangat dipengaruhi oleh pengetahuan amil tentang fiqih zakat, landasan gerak dalam

melakukan perhimpunan zakat, serta program-program yang diangkat untuk pendistribusian dan pendayagunaan zakat di masyarakat, serta pengetahuan tentang profil lembaga amil zakat dimana dia bertugas. Sehingga dengan bekal pengetahuan yang dimiliki seorang petugas amil zakat mampu meyakinkan masyarakat untuk mau menyalurkan zakat, infaq dan shodaqohnya kepada lembaga amil zakat dimana dia bertugas.

Pengetahuan dan ketrampilan petugas amil dalam mengedukasi masyarakat tentang zakat tentu tidak datang dengan tiba-tiba, namun harus dibangun dengan berbagai hal pendukung seperti dalam proses pelatihan yang terstruktur dengan materi yang sesuai dengan standart kinerja yang telah ditentukan, sehingga dengan proses pelatihan yang didapatkan seorang amil zakat memiliki kemampuan dalam mengedukasi masyarakat tentang zakat serta peran vital dari kepemimpinan yang ada sebagai faktor penggerak, dinamisator, dan coordinator bagi semua sumber daya manusia, sumber daya alam, dana dan sarana untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu.

Motivasi juga dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan aktivitas, motivasi memberikan nilai positif serta mengarah terhadap nilai yang dirasakan, motivasi dapat meningkatkan taraf hidup seseorang untuk menjadi lebih baik

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pardede tahun 2020 dengan judul "Pengaruh pelatihan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur". Berdasarkan hasil dari penelitian ini adanya pengaruh positif dan signifikan.

Hasil dari penelitian kedua, penelitian yang dilakukan Marajaya dan Pasaribu tahun 2019. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh negatif

signifikan kepemimpinan terhadap Kinerja.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Karyawan

Kasmir (2018:182) mengemukakan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu menurut (Mangkunegara, 2011) yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2018:126).

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Amirullah, (2015) adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan

Motivasi

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sutrisno (2016:74).

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu, maka bisa disusun hipotesis sebagai berikut:

Pelatihan berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap kepuasan karyawan LAZ Persada Jatim.

Kepemimpinan berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap kepuasan karyawan LAZ Persada Jatim.

Motivasi berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap kepuasan karyawan LAZ Persada Jatim.

Pelatihan berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan LAZ Persada Jatim.

Kepemimpinan berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan LAZ Persada Jatim. Motivasi berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan LAZ Persada Jatim.

Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan LAZ Persada Jatim.

Pelatihan berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan LAZ Persada Jatim.

Motivasi berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan LAZ Persada Jatim.

Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan LAZ Persada Jatim.

METODE PENELITIAN

Metode Kuantitatif merupakan metode yang menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerikal atau berupa angka menurut Sudaryana, dkk (2020). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2017:81) berdasarkan pendapat dari Arikunto (2012:104) bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil

10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan pendapat diatas, maka sampel yang akan diambil adalah sebanyak 50 orang (total jumlah karyawan Lembaga Amil Zakat Persada)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan proses uji data peneliti melakukan pendataan responden. Jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 29 orang (58%) dan responden perempuan berjumlah 21 orang (42%), disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak laki-laki daripada perempuan. Usia, responden yang berusia 21-30 sebanyak 36 orang (72%), usia 31-40 sebanyak 0 orang (0%), usia 40 tahun keatas sebanyak 14 orang (28%), disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak yang berusia sama atau dibawah 30 tahun. Pendidikan akhir responden sebanyak 27 orang (54,84%) lulusan SMA/SMK/MA, responden sebanyak 6 orang (12%) berpendidikan D1 - D3 (Diploma) dan Strata 1, responden sebanyak 17 orang (34%) berpendidikan Sarjana, disimpulkan bahwa responden terbanyak dengan tingkat pendidikan SMA/SMK/MA. Masa kerja 0-2 tahun sebanyak 47 orang (94%), dan yang memiliki masa kerja 2-4 tahun sebanyak 3 orang (6%), serta yang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun ke atas sebanyak 0 orang (0%). Dari data tersebut disimpulkan bahwa responden terbanyak dengan memiliki masa kerja 0-2 tahun.

Hasil

Uji Kualitas Data

Dalam tahap ini, peneliti melakukan uji validitas dan reabilitas dari hasil kuesioner yang telah di sebar kepada responden (Sugiyono, 2017: 173).

a. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas setiap pernyataan dalam indikator dari masing-masing variabel yaitu pelatihan, kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja

dan kinerja karyawan masuk dalam kategori valid.

Convergent Validity

Analisis *outer model* yang pertama adalah dengan melihat *convergent validity*. Uji *convergent validity* dalam PLS dapat dilakukan dengan melihat nilai dari masing-masing *loading factor*. Suatu item indikator dikatakan telah memenuhi *convergent validity* apabila skor loading pada tiap jalur (*path*) antara komponen (variabel laten) dan variabel manifes sebaiknya $> 0,7$ (Ghazali, 2011). Pada Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji validasi berdasarkan nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator dalam penelitian ini (sebelum dilakukan drop indikator).

Dari hasil pengolahan data *smart PLS* telah menunjukkan bahwa sebagian besar dari nilai *loading factor* pada masing-masing indikator mempunyai nilai $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada penelitian ini telah dinyatakan valid secara statistik serta dapat digunakan dalam konstruk penelitian.

Diketahui bahwa dari beberapa indikator yang tidak valid terdapat lima indikator yang dihilangkan. Lima indikator yang dihilangkan tersebut merupakan indikator dengan nilai terendah, dan dengan hilangnya indikator-indikator tersebut sudah mampu meningkatkan nilai *loading factor* dari setiap variabel. Setelah menghilangkan indikator-indikator tersebut, sekarang nilai *loading factor* dari setiap variabel telah memenuhi *rules of thumbs* yang ditetapkan oleh Ghazali (2011) yaitu $> 0,7$ untuk dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur konstruk dalam penelitian.

Construct Validity

Analisis *outer model* pada tahap kedua adalah dengan melihat *construct validity*. *Construct validity* merupakan validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu tes mengukur *construct* teori yang menjadi dasar penyusunan tes tersebut. Konstruk dikatakan memiliki *construct*

validity yang baik jika nilai *average variance extracted* (AVE) harus > 0,5 (Abdillah & Hartono, 2016). Nilai AVE > 0,5 memiliki arti bahwa *probabilitas* indikator disuatu konstruk masuk ke variabel lain yang lebih rendah (kurang 0,5) sehingga *probabilitas* indikator tersebut *konvergen* dan masuk di konstruk yang dimaksud lebih besar, yaitu di atas 50 persen (Abdillah & Hartono, 2016). Hasil pengujian *construct validity* dengan menggunakan *SmartPLS* diperoleh bahwa nilai AVE pada setiap *variabel* dalam model analisis penelitian ini telah memiliki nilai *construct validity* yang baik, yaitu nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah setiap indikator yang menyusun suatu variabel laten memiliki nilai *loading* yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator untuk *variabel laten* lainnya. Pada Uji *discriminant validity parameter* yang digunakan adalah dengan membandingkan akar dari AVE suatu konstruk harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar *variabel laten* tersebut, atau dengan melihat nilai *cross loading* (Abdillah & Hartono, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa nilai masing-masing indikator di suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lain dan mengumpul pada satu konstruk tersebut. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Composite Reliability

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Suatu konstruk dapat dikatakan *reliable*, apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha*

harus > 0,6 dan nilai *Composite reliability* harus > 0,7 (Abdillah & Hartono, 2016). *Composite reliability* mengukur nilai *reliabilitas* sesungguhnya dari suatu *variabel* sedangkan *Cronbach's alpha* mengukur nilai terendah (*lower bound*) *reliabilitas* suatu variabel sehingga nilai *Composite reliability* selalu lebih tinggi dibandingkan nilai *Cronbach's alpha* (Abdillah & Hartono, 2016). Berdasarkan hasil olah data PLS dapat diketahui bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 dan nilai *Composite reliability* > 0,7, maka dapat dikatakan bahwa semua *construct* adalah *reliable*.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk uji reliabilitas menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*.

Koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel *R-square* dengan cara mengkalikan nilai *R-square* dengan 100%, jika hasilnya lebih dari 67% maka mengindikasikan *koefisien determinasi* yang baik, jika hasilnya kurang dari 67% namun lebih dari 33% mengindikasikan *koefisien determinasi* yang moderat, dan apabila kurang dari 33% namun lebih dari 19% mengindikasikan *koefisien determinasi* yang lemah (Ghozali, 2014). Berikut adalah tabel yang menunjukkan nilai *koefisien determinasi*:

Tabel 1

	<i>R Square</i>
Kepuasan	0,708
Kinerja	0,666

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Berdasarkan nilai *R-square* yang telah ditampilkan pada tabel di atas dan setelah dikalikan dengan 100% maka didapat nilai

koefisien determinasi dari masing-masing variabel adalah sebesar 70,8% untuk kepuasan. Hal ini memberikan arti bahwa

nilai koefisien determinasi variabel kepuasan berpengaruh pada penelitian ini sebesar 70,8%, sedangkan 29,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Variabel kinerja pada penelitian ini sebesar 66,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yaitu sebesar 33,4%.

Pengujian Hipotesis

Langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis dengan estimasi koefisien jalur yang dapat dievaluasi berdasarkan nilai *T-statistics*. Estimasi koefisien jalur menunjukkan nilai estimasi

yang menggambarkan hubungan antar variabel laten yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Item pengukuran yang digunakan dikatakan signifikan apabila skor/nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* kurang dari 0,05 pada taraf signifikansi 0,05 (5%). Sedangkan koefisien parameter menunjukkan arah pengaruh dengan melihat positif atau negatifnya *original sample* sekaligus besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2008). Berikut adalah tabel *path coefficient* untuk melihat nilai *T-statistic*.

Tabel 2

No	Hipotesis	Original Sample	P Values
1	Pelatihan → Kepuasan	-0,095	0,612
2	Kepemimpinan → Kepuasan	0,105	0,584
3	Motivasi → Kepuasan	0,830	0,000
4	Pelatihan → Kinerja	-0,093	0,602
5	Motivasi → Kinerja	0,649	0,011
6	Kepemimpinan → Kinerja	-0,191	0,365
7	Pelatihan → Kepuasan → Kinerja	-0,042	0,675
8	Motivasi → Kepuasan → Kinerja	0,368	0,083
9	Kepemimpinan → Kepuasan → Kinerja	0,046	0,650
10	Kepuasan → Kinerja	0,443	0,036

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada Tabel 2 diatas maka dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil perolehan nilai pada koefisien parameter yaitu sebesar -0,095, sedangkan nilai *p-value* $0,612 > 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara *statistic* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada sampel penelitian ini, sehingga H1 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh

terhadap kepuasan kerja ditolak (tidak didukung).

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil perolehan nilai pada koefisien parameter yaitu sebesar 0,105, sedangkan nilai *p-value* $0,584 > 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara *statistic* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada sampel penelitian ini, sehingga H2 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak (tidak didukung).

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil perolehan nilai pada koefisien parameter yaitu sebesar 0,830, sedangkan nilai p-value $0.000 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara *statistic* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada sampel penelitian ini, sehingga H3 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima (didukung).

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil perolehan nilai pada koefisien parameter yaitu sebesar -0,093, sedangkan nilai p-value $0.602 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara *statistic* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada sampel penelitian ini, sehingga H4 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ditolak (tidak didukung).

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil perolehan nilai pada koefisien parameter yaitu sebesar 0.649, sedangkan nilai p-value $0.011 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara *statistic* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada sampel penelitian ini, sehingga H5 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima (didukung).

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini dapat

dilihat pada hasil perolehan nilai pada koefisien parameter yaitu sebesar -0,191, sedangkan nilai p-value $0,365 > 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara *statistic* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada sampel penelitian ini, sehingga H6 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ditolak (tidak didukung).

Peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan pelatihan terhadap kinerja

Pada tabel di atas diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi secara tidak signifikan pada hubungan antara pelatihan dan kinerja. Pengaruh tidak signifikan dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai p-value $0,675 > 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara *statistic* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pada hubungan antara pelatihan dan kinerja pada sampel penelitian ini, sehingga H7 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pada hubungan antara pelatihan dan kinerja ditolak.

Peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan motivasi terhadap kinerja

Pada tabel di atas diketahui bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara tidak signifikan pada hubungan antara motivasi dan kinerja. Pengaruh signifikan dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai p-value $0,083 > 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara *statistic* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pada sampel penelitian ini, sehingga H8 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pada hubungan antara motivasi dan kinerja ditolak.

Peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan kepemimpinan terhadap kinerja

Pada tabel di atas diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi secara tidak

signifikan pada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Pengaruh signifikan dapat dilihat dari hasil path koefisien yang menunjukkan nilai $p\text{-value } 0,650 > 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistic tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pada sampel penelitian ini, sehingga H_9 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja ditolak.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil perolehan nilai pada koefisien parameter yaitu sebesar 0.443, sedangkan nilai $p\text{-value } 0,036 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara *statistic* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada sampel penelitian ini, sehingga H_{10} yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima

Pembahasan

Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja.

Temuan studi ini mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam temuan ini melaporkan bahwa selama ini pelatihan yang diberikan oleh lembaga diyakini sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, bahkan jenis pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan bidang pekerjaan setiap karyawan. Beberapa karyawan juga telah melaporkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan jawaban atas persoalan yang muncul di lingkungan kerja, yang ketika mereka mengikuti pelatihan tersebut mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan

mudah dan cepat. Akan tetapi pada temuan penelitian ini pelatihan ditemukan memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa selama ini karyawan telah memiliki pemahamann yang baik tentang pekerjaan mereka, sehingga tidak perlu diberikan pelatihan kembali. Dengan demikian, walaupun diberikan pelatihan, karyawan tidak merasa puas dengan hasil yang diberikan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Nanda & Namora, 2020; Norawati et al., 2022; Supatmi et al., 2012). Justru di dalam penelitian yang dilakukan oleh Fitriyawati (2022) disarankan bahwa lembaga tidak butuh lagi strategi pelatihan bagi karyawan yang sudah memahami pekerjaan mereka, tetapi prioritas utama adalah memberikan kompensasi yang layak dan dapat dipastikan mampu mencukupi untuk kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Sejalan dengan itu, Syesilia dan Arif (2021) mengungkapkan bahwa pelatihan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, bukan untuk kepuasan mereka.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini melaporkan bahwa selama ini karyawan telah menyadari bahwa pemimpin mereka telah mampu berkomunikasi dengan baik terhadap setiap anggotanya terkait dengan pekerjaan dan hal-hal inti lembaga seperti strategi lembaga dan lain sebagainya. Selain itu, pemimpin lembaga telah digambarkan sebagai pemimpin yang peduli terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan, dan pemimpin juga diyakini mampu mengajak karyawan untuk bekerja tim. Kemudian, beberapa tanggapan karyawan juga melaporkan bahwa pemimpin mereka telah

bekerjasama dan memberikan perhatian serta memotivasi bagi karyawan untuk selalu giat bekerja. Beberapa hal tersebut diyakini dapat memompa kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik dari pada sebelumnya. Hasil studi ini relevan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa seorang pemimpin yang memberikan dorongan dan motivasi untuk kebaikan karyawan mampu membuat karyawan merasa senang dan puas sehingga membuat karyawan berkeinginan untuk terus giat bekerja (Aldrin & Yunanto, 2019; Octaviannand et al., 2017; Purwanto et al., 2021; Sari & Panglipursari, 2022; Torlak & Kuzey, 2019).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Pada penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini karyawan mengungkapkan bahwa lembaga selama ini telah memberikan gaji yang sesuai dengan yang sudah disepakati sebelumnya. Selain itu, karyawan senang terhadap fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh lembaga karena itu telah mendukung terhadap pencapaian target kerja mereka. Kemudian, karyawan juga merasa senang dengan lingkungan kerja dan hubungan kerja baik secara vertikal maupun horizontal dengan atasan maupun sesama karyawan. Beberapa hal tersebut yang membuat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, dan dengan adanya lingkungan yang support terhadap diri mereka, pada akhirnya itu membuat karyawan merasa puas dan senang. Kepuasan kerja ini ditunjukkan oleh kerjasama antar karyawan yang ada dilingkungan kerja yang sangat baik, serta mereka merasa bahwa mereka selama ini telah menikmati dengan situasi kerja yang ada di lembaga. Hasil studi ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Hidayat et al., 2020; Mulyono, 2021; Springer, 2011; Tan & Tarigan, 2017).

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam studi ini ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini karyawan mengungkapkan bahwa ketika lembaga organisasi menyelenggarakan pelatihan, materi pelatihan yang diberikan telah dianggap cukup lengkap dan dapat dengan mudah dipahami oleh karyawan. Kemudian karyawan juga merasa bahwa mereka sangat paham dengan metode yang diberikan saat pelatihan, akan tetapi pada temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian pelatihan tidak memberikan pengaruh terhadap baik atau buruknya karyawan. Alasan utama karyawan adalah karena jenis pekerjaan yang mereka lakukan untuk organisasi adalah bersifat rutin dan hampir setiap hari dilakukan, sehingga mereka merasa mahir dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pada penelitian ini diungkapkan bahwa ada atau tidak adanya pelatihan tidak membuat kinerja mereka akan semakin membaik. Tetapi, kinerja mereka akan lebih baik dengan sendirinya apabila karyawan memberikan *self support* sehingga mereka benar-benar semangat untuk melakukan pekerjaan tersebut. Hasil studi ini bertentangan dengan hasil beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Park et al., 2018; Supatmi et al., 2012; Syesilia & Arif, 2021).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan arti bahwa pemimpin yang tidak mampu

mengayomi bawahan dengan baik maka sebagai bentuk konsekuensinya karyawan tidak dapat memberikan kinerja yang baik juga bagi lembaga/organisasi. Pada hasil penelitian ini sebenarnya karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan telah baik, hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban terhadap keseluruhan item kepemimpinan yang menunjukkan rata-rata jawaban responden sangat tinggi. Akan tetapi, karyawan meyakini bahwa kinerja karyawan selama ini bukan karena dorongan yang diberikan oleh pemimpin mereka, tetapi menurut mereka lebih kepada jerih payah sendiri dan karena semangat yang ditimbulkan oleh mereka. Apalagi lembaga tempat mereka bekerja saat ini adalah lembaga non profit (nirlaba), maka orientasi mereka adalah membangun semangat mereka untuk memberikan pelayanan terbaik untuk mendapatkan ridho Allah dan mendapatkan balasan terbaik juga kelak di akhirat. Sehingga dengan itu, mereka harus berlomba-lomba dalam melaksanakan tugas yang terbaik untuk mendapat ridho yang terbaik juga. Hasil penelitian ini bertentangan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fitriyawati, 2022; Karmanto, 2021; Muzakki & Pratiwi, 2019; Wahyuni & Satiman, 2020).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam studi ini ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Pada penelitian ini karyawan mengungkapkan bahwa lembaga yang memberikan gaji sesuai dengan yang dijanjikan di awal, karyawan menganggap bahwa lembaga tersebut telah mampu menepati janji mereka. Apalagi didukung dengan atasan/pimpinan karyawan yang telah memberikan dukungan dengan memberikan pujian apabila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kemudian, hubungan antar

karyawan dan atasan yang baik juga menjadi salah satu indikasi untuk memunculkan motivasi kerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Seperti yang diungkapkan oleh Mulyono (2021) bahwa motivasi dapat menjadi stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam perusahaan. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada lembaga. Hasil studi ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hidayat et al., 2020; Knippenberg, 2000; Muzakki & Hutabarat, 2022; Riyadi & Rokhim, 2017).

Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Pelatihan Dan Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi secara positif dan tidak signifikan pada hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Hasil temuan ini mengungkapkan bahwa ada atau tidak adanya kepuasan kerja tidak memiliki peran penting dalam memberikan pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan. Karena sejatinya pada temuan studi ini ditemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, kemudian pelatihan juga berpengaruh negatif terhadap lingkungan kerja. Dengan demikian, pada temuan ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan dan bertentangan dengan beberapa hasil studi sebelumnya (Hartono, 2017; Pardede, 2020).

Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Motivasi Dan Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini diketahui juga bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan tidak signifikan pada

hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini dapat diungkapkan bahwa peran mediasi pada temuan ini adalah parsial mediasi, artinya adalah ada atau tidak adanya kepuasan kerja, variabel motivasi kerja tetap akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian, secara umum hasil temuan ini dapat dikatakan bahwa meningkatkan motivasi kerja karyawan merupakan satu hal yang sangat berarti untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya ketika mereka merasa puas mereka mampu meningkatkan kinerjanya lebih baik dari pada sebelumnya. Hasil studi ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti (Hartono, 2017; Hidayat et al., 2020; Pardede, 2020).

Peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan kepemimpinan dan kinerja karyawan

Pada penelitian ini diketahui juga bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan tidak signifikan pada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Temuan ini dapat dilaporkan bahwa peran mediasi yang dimiliki pada hasil temuan ini adalah full mediasi. Artinya adalah peran lingkungan kerja dalam membentuk hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangat penting, karena secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan demikian, tingginya persepsi karyawan pada kepemimpinan yang baik di dalam lembaga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya karyawan dapat mempromosikan kinerja mereka. Hasil temuan ini sejalan dengan beberapa temuan sebelumnya seperti temuan yang dilakukan oleh (Saragih & Simarmata, 2018; Siagian & Khair, 2018).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam studi ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada temuan ini dapat diungkapkan bahwa karyawan selama ini sangat menikmati dengan situasi kerja yang ada di lembaga tempat mereka bekerja. Kemudian, mereka juga merasa bahwa lingkungan kerja yang baik yang ditandai dengan sesama karyawan atau antar karyawan mau untuk bekerjasama dan saling menjalin hubungan yang baik sehingga tidak konflik yang muncul membuat karyawan merasa senang, dan mereka mempersepsikan bahwa beberapa hal tersebut dapat membentuk lingkungan kerja mereka menjadi nyaman. Pada akhirnya lingkungan kerja yang baik tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil studi ini sejalan dengan beberapa hasil studi sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Muzakki, 2021; Rorong, 2016; Siagian & Khair, 2018).

SIMPULAN

Pelatihan, kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan ada dua yang signifikan dan ada tujuh yang tidak signifikan. Pelatihan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi secara negatif dan tidak signifikan pada hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan tidak signifikan pada hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan tidak

signifikan pada hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2016). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. ANDI.
- Aldrin, N., & Yunanto, K. T. (2019). Job Satisfaction as a Mediator for the Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. *The Open Psychology Journal*, 12(1), 126–134. <https://doi.org/10.2174/1874350101912010126>
- Fitriyawati, A. (2022). Peran mediasi job satisfaction pada pengaruh tunjangan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 2(2), 131–150.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modelling* (2nd ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, A. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang*.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Karmanto, K. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Sinar Indah Perkasa Surabaya. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(1), 74–84. <https://doi.org/10.38156/imka.v1i1.67>
- Knippenberg, D. Van. (2000). *Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective*. 49(3), 357–371.
- Mulyono, T. (2021). Transformational leadership and work motivation as predictors of organizational citizenship behavior. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(1), 43–59. <https://doi.org/10.38156/imka.v1i1.64>
- Muzakki, & Hutabarat, H. G. L. M. B. (2022). Role of Organization Citizenship Behavior Mediation in Work Motivation Relationship To Employee Performance: Empirical Study. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Manajemen)*, 9(1), 21–42.
- Muzakki, M. (2021). Hubungan Manusia dan Lingkungan Kerja Fisik Sebagai Prediktor dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Sebuah Investigasi Empiris. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 6(2), 321–331. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v6i2.15773>
- Muzakki, & Pratiwi, A. R. (2019). Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 82–91. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30596/jimb.v20i2.3264>
- Nanda, R. T., & Namora, I. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja, Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bumisari Prima Medan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 19–24. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i1.3885>
- Norawati, S., Arman, A., & Zakaria, N. (2022). Leadership Style, Compensation and Training Influence on Job Satisfaction and Its Implications on Employee Performance. *Dialogos*, 26(2), 1–14.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards

- Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 72-79.
- Pardede, V. R. P. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Bento Pelangi Makmur (Bpm)*. 021008 Universitas Tridianti.
- Park, S., Kang, H. S. (Theresa), & Kim, E. J. (2018). The role of supervisor support on employees' training and job performance: an empirical study. *European Journal of Training and Development*, 42(1-2), 57-74. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2017-0054>
- Preenen, P. T. Y., Oeij, P. R. A., Dhondt, S., Kraan, K. O., & Jansen, E. (2016). Why job autonomy matters for young companies' performance: Company maturity as a moderator between job autonomy and company performance. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 12(1), 74-100. <https://doi.org/10.1504/WREMSD.2016.073425>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69.
- Riyadi, A. A., & Rokhim, A. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Konsep Islami Terhadap Kinerja Pegawai. *Amwaluna*, 1(2), 246-262.
- Rorong, S. V. (2016). THE IMPACT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . BANK NEGARA INDONESIA MANADO REGIONAL OFFICE. *Jurnal EMBA*, 4(1), 441-450.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124-134.
- Sari, W. T., & Panglipursari, D. L. (2022). Leadership, communication, dan division of labour terhadap employee performance. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 2(1), 23-37. <https://doi.org/10.38156/imka.v2i1.107>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Springer, G. J. (2011). A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank Employees. *Journal of Global Business Issues*, 5(1), 29-42.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25-37.
- Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(2), 126-140. <https://doi.org/10.38156/imka.v1i2.81>
- Tan, R., & Tarigan, Z. J. H. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada 3H Motosport. *Agora*, 5(1), 1-8.
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Wahyuni, S., & Satiman. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Fasilitas Belajar Terhadap Mutu Lulusan Di Smk Pelayaran Samudera Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi (JMP-DMT)*, 1(3), 56-69.

