

Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Situasional, Pelatihan, Kepuasan Karyawan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Candra Idris Ahmad Fausi¹, Zulfa Irawati²

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan situasional, pelatihan, kepuasan karyawan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Petro Kimia Gresik. Metode penelitian ini ialah kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Petro Kimia Gresik sejumlah 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Perhitungan jumlah sampel minimal adalah dengan perhitungan Malhotra. Jumlah sampel penelitian ini ialah 150 responden. Jenis data penelitian ini ialah data primer. Data diperoleh melalui jawaban responden dengan menggunakan jenis kuesioner tertutup. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan bantuan Software SMARTPLS. Hasil penelitian ini ialah bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Gaya kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompetensi, Motivasi, Kompetensi

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of motivation, situational leadership style, training, employee satisfaction, and competence on employee performance at Petro Kimia Gresik. This research method is quantitative. The population used in this study were 150 employees of PT Petro Kimia Gresik. The sampling technique in this study was non probability sampling with a purposive sampling approach. The calculation of the minimum sample size is by Malhotra's calculation. The number of samples in this study were 150 respondents. The type of data for this research is primary data. Data obtained through respondents' answers using a closed questionnaire type. The data analysis technique used is Partial Least Square (PLS) using the help of SMARTPLS Software. The results of this study are that motivation has a significant positive effect on employee performance. Situational leadership style has a significant positive effect on employee performance. Training has a significant positive effect on employee performance. Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. Competence has a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Leadership style, Job Satisfaction, Employee Performance, Competence, Motivation, Competence

Copyright (c) 2024 Candra Idris Ahmad Fausi

Corresponding author :

Email Address: b100200384@student.ums.ac.id , Zulfa.Irawati@ums.ac.id

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini persaingan pasar sangatlah ketat, dengan banyak berdirinya perusahaan-perusahaan besar yang menambah persaingan pada pasar. Secara umum dapat diketahui tujuan berdirinya suatu perusahaan adalah mendapatkan keuntungan yang semaksimal mungkin. Demi mewujudkan hal tersebut perusahaan harus memiliki sumber daya yang mendukung kegiatan perusahaan seperti bahan baku, mesin, peralatan, dan tenaga kerja atau karyawan (Krisnawati & Bagia, 2021a).

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintahan maupun swasta. Karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi (G. Pratama & Elistia, 2020). Unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerjasama dan tanggung jawab. Salah satu bagian dari sumber daya manusia dalam perusahaan yang sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan adalah karyawan (Anjani, 2019).

Kinerja adalah satu perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja karyawan yang dihasilkan sesuai dengan perannya pada organisasi (Wibowo, 20119). Kinerja karyawan berpengaruh terhadap berlangsungnya kegiatan di perusahaan. Kinerja merupakan konsep yang abstrak dan memerlukan definisi tertentu dengan menyebutkan atributnya secara detail, konsep kinerja banyak yang bersifat kontekstual, setiap konteks mempunyai indikator yang berbeda (Winarsih, 2019).

Beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja salah satunya melalui adanya motivasi dan kompetensi karyawan yang baik. Motivasi dikatakan sebagai sesuatu keadaan yang muncul dari pribadi seseorang yang bisa menyebabkan timbulnya suatu keinginan dari masing-masing individu untuk melakukan suatu kegiatan secara spesifik untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Sehebat apapun pimpinan manajemen suatu organisasi membuat rencana, jika dalam proses pelaksanaannya dilakukan oleh karyawan yang kurang memiliki motivasi atau tidak memiliki motivasi diri yang kuat, maka hal ini akan menyebabkan tidak bisa dilaksanakannya suatu rencana secara optimal (Swanson et al., 2020).

Peningkat kinerja karyawan di berikan motivasi. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. (Maizar & Indra Nara Persada, 2023) "mengemukakan motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya". Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi maupun non materi.

Gaya kepemimpinan situasional adalah keahlian yang dimiliki oleh manajer untuk menganalisis isyarat-isyarat yang ditunjukkan oleh karyawan, sehingga pemimpin dapat mendiagnosa, kemudian mengadaptasi gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi tersebut (Noviani & Widhiyani, 2018). Kematangan bawahan menjadi tolok ukur bagi pemimpin dalam menetapkan gaya kepemimpinan yang cocok

diterapkan. Ketika bawahan berada pada tahap awal memasuki lingkungan kerja dan belum mengetahui tugas maupun tanggung jawab, pemimpin akan lebih menekankan pada perilaku tugas, sedangkan ketika bawahan telah memahami tugas dan tanggung jawab nya masing-masing, maka pemimpin cenderung lebih menekankan pada perilaku hubungan.

Pelatihan merupakan aktivitas operasional yang sangat penting dalam perusahaan. Kualitas dari karyawan dapat dikembangkan di dalam pelatihan itu sendiri. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki pengetahuan keahlian dan sikap mental yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan maka penyelenggaraan pelatihan merupakan suatu keharusan (Noviani & Widhiyani, 2018). Melalui adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Dengan pelatihan, perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah (Marsoit et al., 2017).

Kepuasan karyawan adalah suatu tingkatan emosi yang menyenangkan dan bersifat positif yang muncul atau dihasilkan dari penilaian terhadap suatu prestasi kerja atau pengalaman (Sugiyono & Rahajeng, 2022). Secara definisi, kepuasan karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Taurisa & Ratnawati, 2019). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang (Setyowati et al., 2023).

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsistensi dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata (Krisnawati & Bagia, 2021b). (Safira & Rozak, 2020) menyatakan "kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi".

Alasan memilih PT. Petrokimia Gresik, dikarenakan PT Petrokimia Gresik merupakan pabrik pupuk terlengkap di Indonesia yang memproduksi berbagai macam pupuk dan bahan kimia untuk solusi agroindustri. Berdasarkan laporan tahunan pada tahun 2022 PT. Petrokimia Gresik secara konsisten mengambil berbagai macam langkah strategis untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Memberikan pelayanan prima, menghasilkan produk berkualitas tinggi di saat yang bersamaan memajukan kesejahteraan insannya adalah kunci sukses PT. Petrokimia Gresik untuk menjadi perusahaan yang unggul dan dibanggakan negeri. Adanya peningkatan

penjualan dari tahun 2021 ke tahun 2022 maka PT. Petrokimia Gresik akan terus memberikan motivasi dan pelatihan terhadap para karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Penelitian terdahulu tentang motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan, menurut (Hajjali et al., 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi pegawai masih menjadi isu terkait pengembangan karir, dengan sedikit perhatian diberikan pada peran inovasi dan teknologi di dalamnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Mulang, 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di Provinsi Sulawesi Selatan, kinerja yang baik akan berpengaruh terhadap mutu pendidikan.

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan situasional, pelatihan, kepuasan karyawan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Petro Kimia Gersik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut (Lee & Hidayat, 2018) kinerja adalah pencapaian tugas, pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya (Farmi et al., 2021). Seseorang dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik, yaitu mencapai suatu standar kerja yang telah ditentukan atau bahkan melebihi suatu standar yang telah ditentukan (Manik & Bancin, 2022).

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting juga dalam menentukan kinerja karyawan (Kridani, 2020). Tingginya kinerja tenaga kerja suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi dari individu karyawan tersebut. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyebarkan, dan mendukung perilaku manusia yang menginginkan hasil yang giat dan optimal. Motivasi dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar seseorang ((Lee & Hidayat, 2018).

Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional adalah keahlian yang dimiliki oleh manajer untuk menganalisis isyarat-isyarat yang ditunjukkan oleh karyawan, sehingga pemimpin dapat mendiagnosa, kemudian mengadaptasi gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi tersebut (Noviani & Widhiyani, 2018). Kematangan bawahan menjadi tolok ukur bagi pemimpin dalam menetapkan gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan. Ketika bawahan berada pada tahap awal memasuki lingkungan kerja dan belum mengetahui tugas maupun tanggung jawab, pemimpin akan lebih menekankan pada perilaku tugas, sedangkan ketika bawahan telah memahami tugas dan tanggung jawab nya masing-masing, maka pemimpin cenderung lebih menekankan pada perilaku hubungan (Majidah et al., 2020).

Pelatihan

Pelatihan menurut (Sudargini, 2021) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut (Latif, 2018) pelatihan ialah sebuah kegiatan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

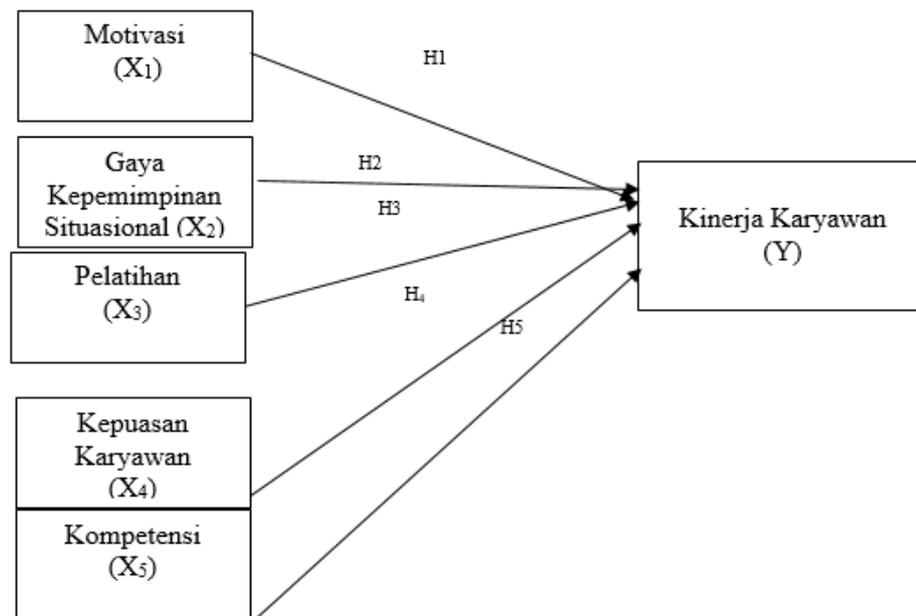
Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan adalah suatu tingkatan emosi yang menyenangkan dan bersifat positif yang muncul atau dihasilkan dari penilaian terhadap suatu prestasi kerja atau pengalaman (Sugiyono & Rahajeng, 2022). Secara definisi, kepuasan karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Taurisa & Ratnawati, 2019). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau yang memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Kompetensi adalah kemampuan mengerjakan sesuatu berdasarkan profesionalisme karena berbasis keahlian, ketrampilan, dan pengetahuan dalam suatu bidang tertentu (Eni et al., 2020).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis, yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non-ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan memperoleh penghargaan dan keinginan untuk maju (Safitri & Mahaputra, 2020). Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti & Setiawan, 2019) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₁: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan situasional adalah keahlian yang dimiliki oleh manajer untuk menganalisis isyarat-isyarat yang ditunjukkan oleh karyawan, sehingga pemimpin dapat mendiagnosa, kemudian mengadaptasi gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi tersebut (Noviani & Widhiyani, 2018). Sementara Kinerja karyawan didefinisikan sebagai gambaran hasil pencapaian dari pelaksanaan kegiatan untuk mewujudkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan melalui sebuah perencanaan strategi organisasi. Peningkatan kinerja karyawan tidak akan terlepas dari sosok pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam organisasi. Apabila pemimpin mampu menjalankan kepemimpinan yang tepat maka tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan akan lebih mudah tercapai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Majidah et al., 2020) dan (Rezeki et al., 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan menurut (Sudargini, 2021) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Kualitas dari karyawan dapat dikembangkan di dalam pelatihan itu sendiri. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki pengetahuan keahlian dan sikap mental yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan maka penyelenggaraan pelatihan merupakan suatu keharusan (Noviani & Widhiyani, 2018). Melalui adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menunjang keberhasilan Perusahaan. Adanya program pelatihan yang intensif, maka diharapkan dapat membuahkan kinerja atau prestasi bagi pegawai, sekaligus dapat menunjukkan hasil yang berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safitri & Mahaputra, 2020) dan (Herawati & Madyatama, 2021) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₃: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan karyawan adalah suatu tingkatan emosi yang menyenangkan dan bersifat positif yang muncul atau dihasilkan dari penilaian terhadap suatu prestasi kerja atau pengalaman (Sugiyono & Rahajeng, 2022). Karyawan dengan kepuasan kerja terhadap perusahaan secara langsung dan tidak langsung akan memberikan pengaruh terhadap peningkatannya (T. F. Y. Pratama & Suwandana, 2020). Oleh karena itu, segala upaya yang dilakukan suatu perusahaan dalam memperbaiki sumberdaya manusia di dalam perusahaan tersebut adalah dengan tujuan untuk memberikan timbal balik yang optimal terhadap perusahaan (Zulham et al., 2020). Karyawan yang puas akan cenderung menyukai pekerjaannya sehingga mereka semangat dalam melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti & Setiawan, 2019) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyatakan bahwa Kepuasan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₄: Kepuasan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan dapat lebih efektif dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggungjawab sehingga hasil kerja yang dihasilkan baik. Adanya pengembangan kompetensi pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Salah satu sebab kinerja pegawai sering disorot dan kritik karena tidak memiliki kompetensi sehingga menunjukkan kinerja yang kurang produktif, hanya menghabiskan anggaran, kedisiplinan rendah, dan etos kerja yang rendah (Dwiyanti et al., 2019). Kompetensi pegawai dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan, atribut personal, dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto et al., 2021) dan (Amellya et al., 2022) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₅: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODOLOGI

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Petro Kimia Gresik sejumlah 150 karyawan. Sampel merupakan sebagian objek psikologis atau anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu Supriyanto (2009). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Kriteria dalam pengambilan sampel, yaitu:

- a. Karyawan PT. Petro Kimia Gresik
- b. Berusia 18- 45 tahun
- c. Minimal telah bekerja selama 6 bulan.

Dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui, maka perhitungan yang dibutuhkan untuk mengetahui jumlah sampel minimal adalah dengan perhitungan

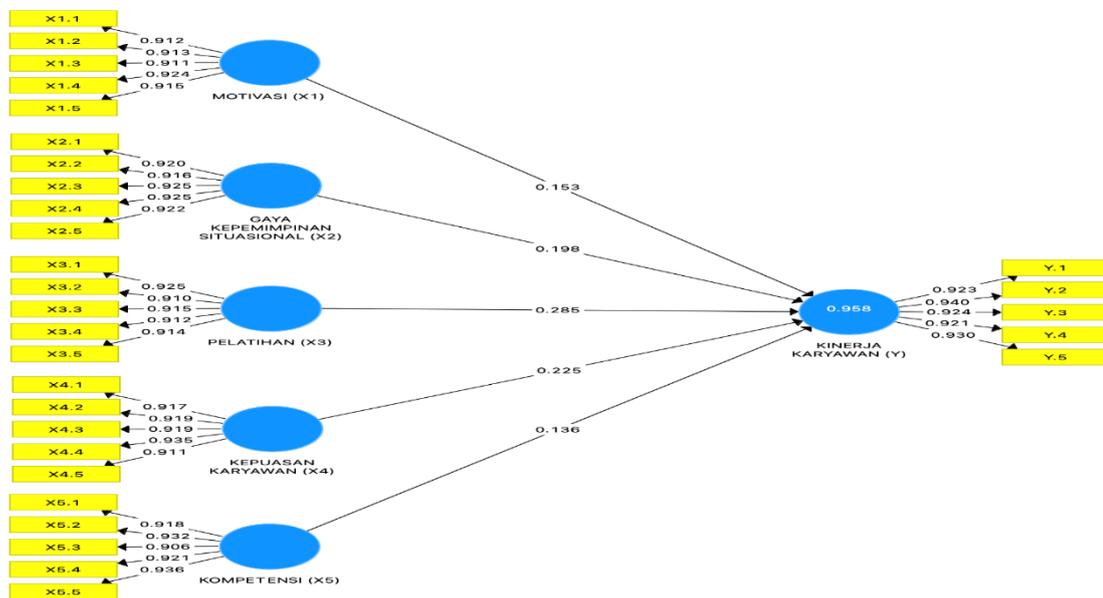
Malhotra. Menurut perhitungan Malhotra (2006:291) jumlah sampel harus lebih besar minimal lima sampai sepuluh kali dari jumlah pertanyaan. Dalam penilitan ini jumlah sampel dengan mempertimbangkan jumlah populasi maka jumlah sampelnya adalah 150 responden.

Jenis data penelitian ini ialah data primer. Data diperoleh melalui jawaban responden dengan menggunakan jenis kuesioner tertutup. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung dari tangan pertama oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan *Software SMARTPLS*. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua yaitu *Outer model* dan *Inner model* (Ghozali & Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini bertujuan untuk menjelaskan hasil penelitian secara keseluruhan yang sudah diteliti dengan melalui tahapan-tahapan berdasarkan metodologi penelitian yang baik. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Petrokimia Gresik, jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 150 responden. Pengumpulan data dilakukan secara online menggunakan media *google form* selama 21 hari dan mendapatkan sampel sebanyak 150 responden. Pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *skala likert*. Proses analisis ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.2.



Gambar 2. Outer Model

Pengujian *outer model* digunakan dan dilakukan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian ini meliputi validitas, reliabilitas dan multikolinieritas.

Analisis Outer Model Convergent Validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut adalah nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Motivasi (X1)	X1.1	0,912
	X1.2	0,913
	X1.3	0,911
	X1.4	0,924
	X1.5	0,915
Gaya Kepemimpinan Situasional (X2)	X2.1	0,920
	X2.2	0,916
	X2.3	0,925
	X2.4	0,925
	X2.5	0,922
Pelatihan (X3)	X3.1	0,925
	X3.2	0,910
	X3.3	0,915
	X3.4	0,912
	X3.5	0,914
Kepuasan Kerja (X4)	X4.1	0,917
	X4.2	0,919
	X4.3	0,919
	X4.4	0,935
	X4.5	0,911
Kompetensi (X5)	X5.1	0,918
	X5.2	0,932
	X5.3	0,906
	X5.4	0,921
	X5.5	0,936
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,923
	Y.2	0,940
	Y.3	0,924
	Y.4	0,921
	Y.5	0,930

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1, maka diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya dibawah 0,7, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Discriminant validity dapat diketahui melalui metode *AVE* (*Average Variance Extracted*) > 0,5 sehingga dapat dikatakan valid secara validitas convergen (Fornell and Larcker, 1981). Berikut nilai *AVE* dari masing-masing variabel penelitian ini:

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Keterangan
Motivasi (X1)	0,837	Valid
Gaya Kepemimpinan Situasional (X2)	0,850	Valid
Pelatihan (X3)	0,837	Valid
Kepuasan Kerja (X4)	0,847	Valid
Kompetensi (X5)	0,851	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,861	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2, maka setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extrancted*) yaitu > 0,5. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai maing-masing untuk motivasi sebesar 0,837 , gaya kepemimpinan situasional sebesar 0,850, pelatihan sebesar 0,837, kepuasan kerja sebesar 0,847, kompetensi sebesar 0,851, dan kinerja karyawan sebesar 0,861. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan *valid* secara validitas diskriminan.

Composite Reliability

Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,7. Di bawah ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini:

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi (X1)	0,962	Valid
Gaya Kepemimpinan Situasional (X2)	0,966	Valid
Pelatihan (X3)	0,963	Valid
Kepuasan Kerja (X4)	0,965	Valid
Kompetensi (X5)	0,966	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,969	Valid

Sumber: Data primer yang diolah,2024

Dari tabel 3 dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai > 0,7. Untuk nilai motivasi sebesar 0,962, gaya kepemimpinan situasional sebesar 0,966, pelatihan sebesar 0,963, kepuasan kerja sebesar 0,965, kompetensi sebesar 0,966, dan kinerja karyawan sebesar 0,969. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Cronbachs Alpha

Uji reliabilitas yang ke dua adalah *Cronbachs Alpha*. *Cronbachs Alpha* adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal indikator variabel psikometrik. Menurut Cronbach, (1951) konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Tabel 4, merupakan nilai *Cronbachs Alpha* dalam penelitian ini.

Tabel 4. Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,951	Valid

Gaya Kepemimpinan Situasional (X2)	0,956	Valid
Pelatihan (X3)	0,951	Valid
Kepuasan Kerja (X4)	0,955	Valid
Kompetensi (X5)	0,956	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,960	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, maka menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas >0,6 yang artinya nilai *cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

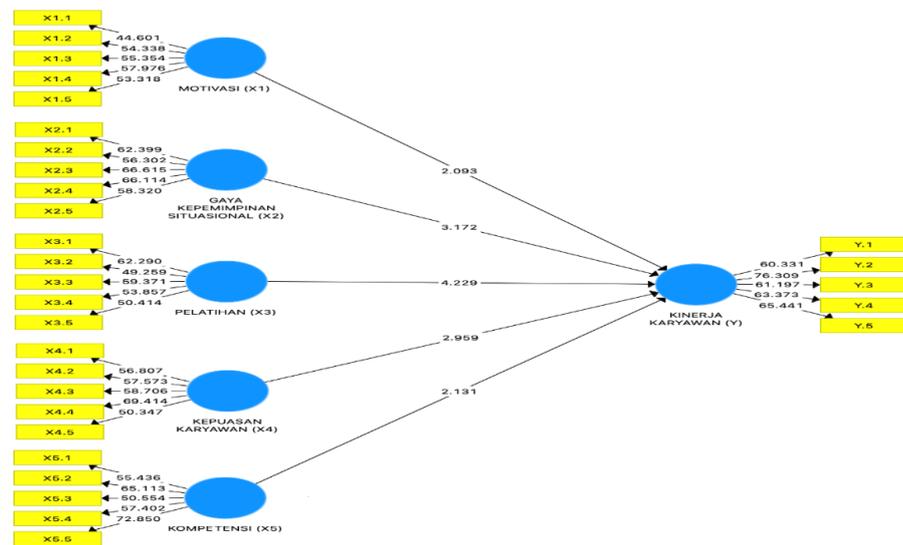
Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *cut off* yang menunjukkan nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 5. Tabel 5, merupakan nilai VIF yang ada dalam penelitian ini:

Tabel 5. Collinearity Statistic (VIF)

Inner VIF Values	VIF	Keterangan
X1-> Y	4,419	Non multicollinearity
X2 -> Y	4,471	Non multicollinearity
X3 -> Y	4,523	Non multicollinearity
X4 ->Y	4,736	Non multicollinearity
X5 -> Y	4,899	Non multicollinearity

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 5, maka hasil dari *Collinierity Statistics* (VIF) untuk melihat uji dari setiap variabel mempunyai nilai *cut off* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 5 maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.



Gambar 3. Inner model

Analisis Inner Model

Struktural atau *inner model* dapat diukur dengan melihat nilai *R-square* model yang memperlihatkan seberapa banyak pengaruh antar variabel dalam model. Kemudian langkah selanjutnya adalah estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang dianggap

signifikan jika nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 (*significance level* 5%) atau lebih besar dari 1,65 (*significance level* 10%) untuk masing-masing hubungan jalurnya.

Uji Keباikan Model (*Goodness of fit*)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel manifes dan laten dari variabel prediktor utama, mediator dan hasil dalam satu model yang kompleks. Uji kebaikan model ini terdiri dari dua uji yaitu *R Square* (R^2) dan *Q-Square* (Q^2).

Nilai *R-Square*

Nilai R^2 atau *R-Square* menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R^2 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang), dan lemah (Ghozali, 2015). Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 6. Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,958	0,957

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6, maka *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel motivasi, gaya kepemimpinan situasional, pelatihan, kepuasan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai 0,958 atau 95,8% maka hubungan ini adalah hubungan yang kuat.

Uji selanjutnya adalah uji *Q-Square*. Nilai Q^2 dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*Predictive relevance*). Nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameternya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai *Q-Square* sebesar 0,958. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 95,8%, sedangkan sisanya sebesar 4,2% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini.dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Nilai *F-Square* (F^2)

Dalam pengujian model structural dilakukan dengan melihat Q^2 (*Predictive relevance*). Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan, apabila nilai yang dihasilkan 0,002 (kecil), 0,15 (sedang), 0,35 (besar) berpengaruh pada level struktural. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan smart PLS 3.2 diperoleh *F-Square* (F^2):

Tabel 7. *F-Square* (F^2)

Variabel	<i>F-Square</i> (F^2)
X1-> Y	0,034
X2-> Y	0,061

X3-> Y	0,100
X4 ->Y	0,062
X5-> Y	0,030

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7, maka menunjukkan bahwa kapabilitas prediksi nilai motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,034 tergolong sedang atau *moderate*. Nilai gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,061 tergolong besar atau kuat. Nilai pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,100 tergolong besar atau kuat. Nilai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,062 tergolong besar atau kuat. Dan nilai kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,030 tergolong kecil atau lemah.

Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai *path coefficient* untuk pengaruh langsung dan *specific indirect effect* untuk pengaruh tidak langsung (mediasi).

Path Coefficient

Nilai *p value* < 0,05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan nilai *p value* > 0,05 menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai signifikansi yang digunakan adalah *t-statistic* 1,96 (significant level = 5%). Jika nilai *t-statistic* > 1,96 maka terdapat pengaruh signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.2. dibawah ini merupakan nilai *path coefficient* hasil pengujian.

Tabel 8. Path Coefficient (Direct Effect)

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
Motivasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	H1	0,153	2,093	0,037	Positif Signifikan
Gaya Kepemimpinan Situasional (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	H2	0,198	3,172	0,002	Positif Signifikan
Pelatihan (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	H3	0,285	4,229	0,000	Positif Signifikan
Kepuasan Kerja (X4) -> Kinerja Karyawan (Y)	H4	0,225	2,959	0,003	Positif Signifikan
Kompetensi (X5) -> Kinerja Karyawan (Y)	H5	0,136	2,131	0,034	Positif Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

1. Hipotesis pertama menguji apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 8, menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,093 dengan besar pengaruh sebesar 0,153 dan nilai *p-value* sebesar 0,037. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* <0,05, berarti motivasi memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu diterima.

2. Hipotesis kedua menguji apakah gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 8, menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3,172 dengan besar pengaruh sebesar 0,198 dan nilai *p-value* sebesar 0,002. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* <0,05, berarti gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua diterima.
3. Hipotesis ketiga menguji apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 8, menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 4,229 dengan besar pengaruh sebesar 0,285 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* <0,05, berarti pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga diterima.
4. Hipotesis keempat menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 8, menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,959 dengan besar pengaruh sebesar 0,225 dan nilai *p-value* sebesar 0,003. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* <0,05, berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat diterima.
5. Hipotesis kelima menguji apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 8, menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,131 dengan besar pengaruh sebesar 0,136 dan nilai *p-value* sebesar 0,034. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* <0,05, berarti kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis lima diterima.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,093 dengan besar pengaruh sebesar 0,153 dan nilai *p-value* sebesar 0,037. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* <0,05. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis, yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non-ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan memperoleh penghargaan dan keinginan untuk maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti & Setiawan, 2019) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3,172 dengan besar pengaruh sebesar 0,198 dan nilai *p-value* sebesar 0,002. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* <0,05.

Peningkatan kinerja karyawan tidak akan terlepas dari sosok pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam organisasi. Apabila pemimpin mampu menjalankan kepemimpinan yang tepat maka tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan akan lebih mudah tercapai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Majidah et al., 2020) dan (Rezeki et al., 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 4,229 dengan besar pengaruh sebesar 0,285 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* <0,05. Melalui adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menunjang keberhasilan Perusahaan. Adanya program pelatihan yang intensif, maka diharapkan dapat membuahkan kinerja atau prestasi bagi pegawai, sekaligus dapat menunjukkan hasil yang berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safitri & Mahaputra, 2020) dan (Herawati & Madyatama, 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,959 dengan besar pengaruh sebesar 0,225 dan nilai *p-value* sebesar 0,003. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* <0,05. Upaya yang dilakukan suatu perusahaan dalam memperbaiki sumberdaya manusia di dalam perusahaan tersebut adalah dengan tujuan untuk memberikan timbal balik yang optimal terhadap perusahaan. Karyawan yang puas akan cenderung menyukai pekerjaannya sehingga mereka semangat dalam melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti & Setiawan, 2019) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,131 dengan besar pengaruh sebesar 0,136 dan nilai *p-value* sebesar 0,034. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* <0,05. Adanya kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan dapat lebih efektif dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggungjawab sehingga hasil kerja yang dihasilkan baik. Adanya pengembangan kompetensi pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Salah satu sebab kinerja pegawai sering disorot dan kritik karena tidak memiliki kompetensi sehingga menunjukkan kinerja yang kurang produktif, hanya menghabiskan anggaran, kedisiplinan rendah, dan etos kerja yang rendah (Dwiyanti et al., 2019). Kompetensi pegawai dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan,

atribut personal, dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto et al., 2021) dan (Amellya et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi :

- Amellya, A., Fitriasuri, F., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi. *Mbia*, 21(1), 98-110. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1667>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Eni, K., Dwi, A., & Ika, S. (2020). Analisis Kompetensi Pengelolaan Keuangan Umkm Dalam Upaya Optimalisasi Laba, Pengembangan Usaha Untuk Menciptakan Going Concern Dalam Kompetisi Bisnis. *Jurnal RAK (Riset Akuntansi Keuangan)*, 5(1), 61-69. <https://doi.org/10.31002/rak.v5i1.2720>
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3437>
- Hajjali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Herawati, H., & Madyatama, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Sahabat Mitra Sejaticabang Rimbo Bujangkabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.478>
- Kridani, M. S. (2020). Pengaruh Persepsi Konsumen dan Motivasi Konsumen Terhadap Pengambilan Keputusan Untuk Bergabung Sebagai Anggota Dalam Bisnis Multi-Level Marketing. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 289-296. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4913>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021a). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021b). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>

- Latif, A. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia, 1-8.
- Lee, C.-W., & Hidayat, N. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Intrinsic Motivation to Employee Performance. *Advances in Management & Applied Economics*, 8(2), 1792-7552.
- Maizar, & Indra Nara Persada. (2023). the Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia. *Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima*, 1(4), 291-303.
- Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 105-112. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i2.173>
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187-198.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Emba*, 5(3), 4285-4294.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Noviani, N. L. K. S., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Pelatihan pada Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. *E-Jurnal Akuntansi*, 25(3), 2212-2241. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p22>
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 69-82. <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144-152.
- Pratama, T. F. Y., & Suwandana, I. G. M. (2020). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 576-596.
- Rezeki, F., Badrianto, Y., & Turmudhi, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan di UD Sukinem. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(5), 68-73.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU, 2017*, 978-979.
- Safitri, K. A., & Mahaputra, Z. O. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Bisnis Terapan*, 4(2), 103-112.
- Setyowati, A., Mukhsin, Moh., Suhendra, I., & Haryadi, D. (2023). Mediasi Motivasi Kerja Hubungan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Business Management Journal*, 19(1), 19. <https://doi.org/10.30813/bmj.v19i1.3666>
- Sudargini, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, vol.2 No.5(5), 213-227.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai sebagai Variabel

- Intervening pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 536-553.
- Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afrianti, I., & Habaora, F. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30(2), 143-152. <https://doi.org/10.32585/jp.v30i2.1578>
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42(December 2018), 88-96. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170-187.
- Wibowo, D. A. A. (20119). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Luwes Purwodadi. *Eprints Ums*, 1-11.
- Winarsih, T. (2019). Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Rawat Inap Kota Yogyakarta. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(3), 85-105.
- Zulham, Z., Lubis, Y., & Syaifuddin. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Kebun Kelapa Sawit PT Langkat Nusantara Kepong. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 2(1), 81-95. <https://doi.org/10.31289/agrisains.v2i1.257>