

## **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Baja Karya Utama Bekasi)**

**Tio Fahri Dianmas<sup>\*</sup>, Novi Fitria Hermiati**

Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Jawa Barat

Correspondence: [tiofahri.dianmas@gmail.com](mailto:tiofahri.dianmas@gmail.com)

Received: 5 April, 2023 | Accepted: 10 Mei 2023 | Published: 5 Juni, 2023

### **Keywords:**

Job satisfaction;  
Employee performance;  
Organizational culture;  
Training

### **Abstract**

Company employees become an asset when job satisfaction alongside performance is considered. The purpose of this study is to find out how job satisfaction and the relationship between training and organizational culture affect employee performance. This research is quantitative and collects data through a questionnaire. This study has a population of 100 people and a sample of 80 employees. combines random sampling with probability sampling techniques. The number of samples to be used in the study was determined using the Slovin formula. Structural Equation Modeling (SEM) with Lisrel software will be used for hypothesis testing analysis techniques. then the results are obtained where Organizational Culture influences Employee Performance, Training influences Employee Performance, Organizational Culture does not affect Job Satisfaction, Training influences Job Satisfaction, Job Satisfaction affects Employee Performance, Organizational Culture does not affect Employee Performance which is mediated by Satisfaction Work, Training has an effect on Employee Performance which is mediated by Job Satisfaction

### **Kata Kunci:**

budaya organisasi;  
pelatihan; kepuasan kerja;  
kinerja karyawan

### **Abstract**

Karyawan perusahaan menjadi aset ketika kepuasan kerja di samping kinerja dipertimbangkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan hubungan antara pelatihan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan mengumpulkan data melalui kuesioner. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 100 orang dan sampel sebanyak 80 karyawan. menggabungkan sampling acak dengan teknik sampling probabilitas. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Structural Equation Modeling (SEM) dengan software Lisrel akan digunakan untuk teknik analisis pengujian hipotesis. maka diperoleh hasil dimana Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja, Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting pada operasi organisasi. Individu yang berfungsi sebagai karyawan adalah sumber daya ini. Sumber daya manusia di Indonesia masih sangat sedikit saat ini, yang menyebabkan kurangnya keterampilan dan kinerja di antara sumber daya manusia Indonesia. (Kumparan.com, 2022) Berdasarkan fenomena tersebut di atas, peneliti berpendapat bahwa pendidikan yang memadai dan pelatihan ekstensif dalam bahasa, pengetahuan, dan teknologi diperlukan untuk menambah kualitas SDM di Indonesia. Agar bersaing secara efektif bersama negara lain, diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Bahkan ketika karyawan terkadang menimbulkan masalah atau menjalankan tugasnya dengan cara yang berbeda untuk setiap karyawan, kinerja adalah salah satu pencapaian nyata yang mereka capai. Perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap karyawan dalam posisinya di dalam perusahaan dipengaruhi oleh kinerja mereka. (Kurnia & Prihatini, 2022) Hasibuan berpendapat bahwa kinerja seseorang sebagai pegawai merupakan hasil dari usaha yang dilakukannya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang permesinan dan perlengkapannya, PT. Baja Karya Utama sangat bergantung pada tingkat produksi dan pelayanan karyawannya. Perusahaan selalu berusaha untuk mengelola dan menjaga efektivitas dan efisiensi karyawannya untuk meningkatkan kinerja. Berikut adalah data primer yang peneliti kumpulkan tentang kategori nilai kinerja karyawan. Berdasarkan informasi tersebut, dapat ditentukan apakah seorang karyawan berkinerja baik atau tidak di Berdasarkan persentase standar nilai kinerja karyawan PT. Baja Karya Utama dapat diketahui. yaitu dilihat pada Tabel 1:

Tabel :1 Kategori Nilai Kinerja Karyawan PT. Baja Karya Utama Bekasi

NO	NILAI (%)	KATEGORI	KETERANGAN
1	91-100	A	SANGAT BAIK
2	76-90	B	BAIK
3	61-75	C	CUKUP
4	51-60	D	KURANG
5	0-50	E	BURUK

Sumber: Staff HRD PT. Baja Karya Utama, 2022

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa evaluasi kinerja berguna untuk membandingkan kinerja berdasarkan kategori dan angka yang dicapai. sehingga kelayakan, efektivitas, dan efisiensinya dapat dievaluasi. permasalahan yang dihadapi Berikut data pencapaian kinerja karyawan tahun 2018 hingga 2022 yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi PT. Baja Karya Utama:

Tabel :2 Kinerja Karyawan PT. Baja Karya Utama Bekasi 2018-2022

NO	TAHUN	NILAI RATA-RATA	KETERANGAN
1	2018	83	BAIK
2	2019	82	BAIK
3	2020	80	BAIK
4	2021	79	BAIK
5	2022	78	BAIK

Sumber: Staff HRD PT. Baja Karya Utama, 2022

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa menghargai pencapaian kinerja karyawan. Terjadi pergeseran di PT. Baja Karya Utama Bekasi selama lima tahun terakhir, dari tahun 2018 ke tahun 2022. Pada tahun 2018 PT. Baja Karya Utama mencapai skor 83, namun pada tahun 2019 turun menjadi 82 dan terus turun hingga mencapai 78 pada tahun 2022.

Menurut Robbins dan Judge dalam, (Lolowang et al., 2022) Perasaan positif seseorang tentang pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja, dan perasaan itu dapat dicapai dengan menilai aspek-aspek pekerjaan. Sejak tahun 1930-an, ketika perkembangan industri dimulai, diskusi tentang kepuasan kerja telah diadakan, namun masih sangat dibutuhkan hingga saat ini. Untuk mencapai kepuasan kerja, baik individu maupun organisasi perlu bekerja keras. Angin kencang (SWA.co.id, 2022) Sifat SDM akan terus meningkat dan tetap kejam jika difokuskan pada kepuasan perwakilan dan dukungan untuk kinerja terbaik. Tingkat pemenuhan pekerjaan seseorang adalah proporsi dari jumlah yang mereka sukai atau tidak sukai terhadap pekerjaan mereka. Ketika seseorang memiliki kepuasan kerja, mereka dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan mendapat manfaat darinya.

Budaya organisasi mendefinisikan apa yang benar dan salah sehingga dapat dijadikan sebagai wadah atau alat navigasi organisasi. Budaya organisasi yang menjadi panduan tentang bagaimana organisasi dapat memisahkan diri dari yang lain, merupakan salah satu karakteristik yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Jika budaya perusahaan kokoh dan mendorong standar etika yang tinggi, perilaku karyawan akan sangat terpengaruh. Wahyudi dan Tupti dalam (Wiratama et al., 2022).

Mangkunegara mengatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan informasi, keterampilan, dan sikap baru kepada karyawan untuk membantu mereka dalam meningkatkan pekerjaan mereka. Karyawan akan dapat memajukan perusahaannya dan mencapai tujuan organisasi jika ada program pelatihan kerja (Pelatihan et al., 2018). Kemampuan, keahlian, dan kualitas pegawai di bidang digital dan teknologi meningkat sebagai hasil dari pelatihan pegawai, sehingga memudahkan mereka dalam melaksanakan dan mempercepat pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan menjadi sangat penting ketika perusahaan mengembangkan kondisi, teknologi, dan pengetahuan. sehingga sumber daya manusia dapat membantu dalam operasional bisnis (RIDWAN, 2022).

### Teori Budaya Organisasi

Sesuai dengan Walter R. Freytag dalam (Dr. Yusuf Hadijaya, 2020) gagasan tentang budaya otoritatif adalah anggapan dan nilai yang disadari atau tidak disadari yang membatasi keterikatan suatu asosiasi. Pola perilaku anggota organisasi ditentukan oleh asumsi dan nilai-nilai tersebut. Menurut Schein dalam (Anwar et al., 2018) Istilah "budaya organisasi" mengacu pada sistem bersama yang membedakannya dari organisasi lain. Indikator dari budaya organisasi menurut Schein dalam (Anwar et al., 2018) aktif dalam menjalani koordinasi antar individu maupun unit kerja, saling menghargai dalam memberikan saran dan kritik, aktif dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, proaktif dalam perubahan internal maupun eksternal, selaras antara kata dan perbuatan, disiplin dan bertanggung jawab dalam pekerjaan, cepat dan tepat memberikan solusi.

### Teori Pelatihan

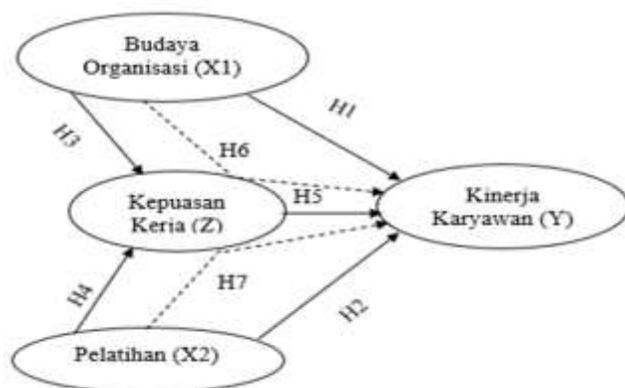
Menurut Razalena dan Dewi (2017, p. 108) dalam (Nugroho, 2019) pelatihan adalah rangkaian kegiatan yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, pengetahuan, dan sikap seseorang. Menurut Mangkunegara dalam (Pelatihan et al., 2018) Karyawan dilatih untuk menangani pekerjaan mereka dengan lebih baik dengan menerima informasi, keterampilan, dan sikap baru melalui pelatihan. Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam (Pelatihan et al., 2018) Isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama pelatihan, dan fasilitas pelatihan.

### Teori Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam (Lolowang et al., 2022) Kepuasan kerja mengarah pada suatu sikap positif seseorang kepada pekerjaannya, dan itu dapat dicapai dengan menilai aspek pekerjaan. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge dalam (Lolowang et al., 2022) Posisi kerja sendiri, upah, promosi, manajemen, dan rekan satu tim.

### Teori Kinerja karyawan

Menurut Mangkuprawira, Safri, dan Vitalaya (2007) dalam (Wahyunita Sitinjak, Roy Anugrah, Ria Wuri Andary, Endang Sungkawati, Yuan Badrianto, Syarifuddin Sulaiman, Dian Rokhmawati, Aditya Wardhana, Mohammad Dullah, Novi Marlana, 2021), kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah tanpa melanggar hukum atau bertentangan dengan moral atau etika. Menurut Tsui dalam (Qoyyimah et al., 2020) Sejauh mana suatu program atau kegiatan mencapai tujuan program organisasi disebut sebagai kinerja. Indikator-indikator dalam kinerja karyawan yaitu sebagai berikut, menurut Tsui dalam (Qoyyimah et al., 2020) Kuantitas, kualitas, efisiensi, upaya, standar profesional, kemampuan, dan akurasi kinerja karyawan, semua aspek kinerja karyawan.



Gambar. 1 Kerangka Pikir Penelitian

## METODE

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam (Sumbawati & Al-Ma'arif, 2022) Kuantitatif adalah data yang dinyatakan pada angka agar dapat diukur secara langsung. Menggunakan *random sampling* Data tersebut diperoleh berdasarkan dari hasil penyebaran kusioner (angket) yang diberikan kepada karyawan PT. Baja Karya Utama menggunakan Teknik *Structural Equation Model (SEM)*, *software* Lisrel sebagai alat analisi. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi kepada kinerja karyawan, budaya organisasi kepada kepuasan kerja, pelatihan kepada kinerja karyawan, pelatihan kepada kepuasan kerja, kepuasan kerja kepada kinerja karyawan, budaya organisasi kepada kinerja karyawan di mediasi kepuasan kerja, pelatihan kepada kinerja karyawan di mediasi kepuasan kerja.

Menurut Sugiyono dalam (Chassanah, 2023) mendefinisikan “Seluruh wilayah generalisasi adalah populasi, yang tersusun dari objek dan subjek yang hasil dan karakteristiknya telah diketahui oleh peneliti, kemudian ditarik kesimpulan”. Yang mana Populasi yang digunakan pada penelitian ini merupakan karyawan dari PT. Baja Karya Utama Bekasi yaitu sebanyak 100 orang.

Menurut Sugiyono dalam (Chassanah, 2023) Sampel merupakan sebagian populasi yang mengandung sejumlah hasil tertentu, berfungsi sebagai data penelitian. Sampel yang akan digunakan pada penelitian ini merupakan karyawan PT. Baja Karya Utama Bekasi sebanyak 80 karyawan. Dengan *random sampling*, peneliti menggunakan teknik *probability sampling*. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian. (Hazmi & Nugraha, 2021) seperti yang ditunjukkan:

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

Keterangan: n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan 5%

$$n = \frac{100}{(1+100(0,05)^2)}$$

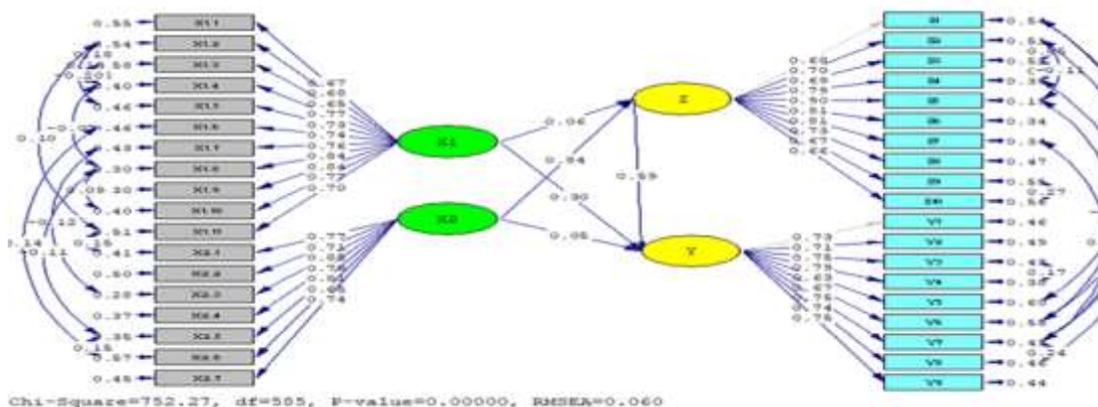
$$n = \frac{100}{(1+100 \times 0,0025)}$$

$$n = (1,25) \quad n = 80$$

Perhitungan tersebut di atas menunjukkan bahwa ukuran sampel penelitian adalah 80 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

80 orang yang mengikuti penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan. Berdasarkan *Standardized Coefficient*, Gambar 2 menggambarkan bagaimana koefisien atau parameter yang menunjukkan hubungan sebab akibat atau bagaimana suatu variabel laten mempengaruhi variabel laten lainnya dievaluasi.



Gambar. 2 Hasil Estimasi Standardized Coefficient

## UJI RELIABILITAS

Tabel :3 Hasil Estimasi *Standardized Coefficient*

Variabel	SLF	E	SLF <sup>2</sup>
BUDAYA ORGANISASI (X1)	8,15	4,93	6,0789
PELATIHAN (X2)	5,32	2,93	4,0698
KEPUASAN KERJA (Z)	7,44	4,21	5,5922
KINERJA KARYAWAN (Y)	6,52	4,24	4,742

Sumber: Lisrel 8.80, 2022

Dapat di hitung dari variabel budaya organisasi (X1) total slf pada indikator-indikator sejumlah 8,15 dan total error (e) 4,93 dan dari variabel pelatihan (X2) total slf pada indikator-indikator sejumlah 5,32 dan total error (e) 2,93 dari variabel kepuasan kerja (Z) total slf pada indikator-indikator sejumlah 7,44 dan total error (e) 4,21 dari variabel kinerja karyawan (Y) total slf pada indikator-indikator sejumlah 6,52 dan total error (e) 4,24. Di ketahui total  $SLF^2$  (X1) 6,0789 (X2) 4,0698 (Z) 5,5922 (Y) 4,742 yang mana hasil dari total-total tersebut di gunakan untuk menghitung hasil dari reliabilitas

Tabel :4 Hasil Uji RELIABILITAS

VARIABEL	CR	AVE	KETERANGAN
(X1)	0,930906415	0,552180508	RELIABILITAS
(X2)	0,906187165	0,581416612	RELIABILITAS
(Z)	0,929319249	0,570504581	RELIABILITAS
(Y)	0,909305589	0,527944778	RELIABILITAS

Sumber: Lisrel 8.80, 2022

Suatu variabel dapat di katakan reliabilitas apa bila nilai CR lebih besar dari 0,07 dengan cara **JUMBALAH  $SLF^2$  DI BAGI JUMBLAH  $SLF^2$  DI+TOTAL ERROR (e)** dan nilai AVE lebih besar dari 0,50 dengan cara **TOTAL  $SLF^2$  DI BAGI TOTAL  $SLF^2$  DI+TOTAL ERROR (e)**.

## UJI HIPOTESIS

Tabel :5 Hasil Hipotesis

HIPOTESIS	Variabel	TOTAL dan Indirect Effects	PROBABILITY	KETERANGAN
H1	X1 - Y	2.58	>1,99	Berpengaruh
H2	X2 - Y	3.89	>1,99	Berpengaruh
H3	X1 - Z	0.60	>1,99	Tidak Berpengaruh
H4	X2 - Z	5.34	>1,99	Berpengaruh
H5	Z - Y	2.95	>1,99	Berpengaruh
H6	X1 - Z - Y	0.59	>1,99	Tidak Berpengaruh
H7	X2 - Z - Y	2.85	>1,99	Berpengaruh

Sumber: Lisrel 8.80, 2022

Dapat di ketahui **H1** budaya organisasi mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan karena total effects pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,58. **H2** Pelatihan mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan karena total effects pada pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,89. **H3** Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja karena total effects pada budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,60. **H4** Pelatihan

mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja karena total effects pada pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar 5,35. **H5** Kepuasan kerja mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan karena total effects pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,95. **H6** Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja karena total effects pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja sebesar 0,59. **H7** pelatihan mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja karena total effects pada pelatihan digital terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja sebesar 2,85. yang mana standar dari probability sebesar 1,99167260964466 (1,99). Dapat di ketahui standar dalam t tabel dapat di hitung dengan rumus pada Excel =TINV(0,05;Jumlah Sampel di kurangi Jumlah Variabel) yang mana di dapatkan standar t tabel sebesar 1,99.

## KESIMPULAN

Setelah di lakukan pengolahan, maka dapat di ketahui seberapa besar tingkat pengaruh dari tiap variabel eksogen kepada variabel endogen melewati hasil Estimasi Standardized Coefficient. Dari hasil itu lah dapat di Tarik kesimpulannya berdasarkan hasil dari pengolahannya yang telah dilakukan pada model maka didapatkan hasil dimana Budaya Organisasi mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan, Pelatihan mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh kepada Kepuasan Kerja, Pelatihan mempunyai pengaruh kepada Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja, Pelatihan mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja. Akibatnya, meningkatkan budaya organisasi karyawan, perusahaan dapat membantu karyawan di perusahaan saat ini agar berkinerja lebih baik. Yang mana Menurut Robbins dalam (Bakri, 2022) yang menunjukkan bahwa tujuh komponen budaya organisasi terobosan, keberanian mengambil risiko, orientasi detail, kepemimpinan tim, daya saing, dan stabilitas harus diterima sebagai nilai-nilai yang harus sepenuhnya diyakini, didefinisikan, dan diwujudkan agar dapat diwujudkan. untuk dapat membentuk budaya organisasi yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anwar, A., Apriatni, D., & Prihatini, E. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta. Moeheriono.*
- Bakri, M. (2022). Yume : Journal Of Management Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Yume : Journal Of Management*, 5(1), 2022–2704. <https://doi.org/10.2568/Yum.V5i1.1668>
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan*

- Kewirausahaan*, 1(1), 40–48. <https://Journal.Unimar-Amni.Ac.Id/Index.Php/Wawasan/Article/View/192>
- Dr. Yusuf Hadijaya, M. . (2020). *Budaya Organisasi*. Google Books. [https://Books.Google.Co.Id/Books?hl=en&lr=&id=\\_Z0reaaqbaj&oi=fnd&pg=pp2&dq=Teori+Budaya+Organisasi&ots=Ts4vdd1wne&sig=Kljwobqnf0iwgppbqo6lw1as3k&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Teori+Budaya+Organisasi&f=false](https://Books.Google.Co.Id/Books?hl=en&lr=&id=_Z0reaaqbaj&oi=fnd&pg=pp2&dq=Teori+Budaya+Organisasi&ots=Ts4vdd1wne&sig=Kljwobqnf0iwgppbqo6lw1as3k&redir_esc=y#v=onepage&q=Teori+Budaya+Organisasi&f=false)
- Hazmi, C. R. V. Al, & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal Of Office Administration : Education And Practice*, 1(2), 282–297. <https://doi.org/10.26740/joaep.V1n2.P282-297>
- Kumparan.Com. (2022). *Permasalahan Sdm Di Indonesia Saat Ini Menuju Kompetisi Global*. Kumparan.Com. [https://kumparan.com/dewi-trisna-larasati/1xxmzxmaet6?utm\\_source=desktop&utm\\_medium=wa&shareid=3mn5popsmtuh](https://kumparan.com/dewi-trisna-larasati/1xxmzxmaet6?utm_source=desktop&utm_medium=wa&shareid=3mn5popsmtuh)
- Kurnia, O., & Prihatini, S. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nagoya Plasa Kota Batam*. *Jurnal Mekar*. <https://jurnal.btp.ac.id/index.php/mekar-btp/article/view/25/16>
- Lolowang, M. E., Tewal, B., & Lengkong, V. P. K. (2022). *Karyawan Hotel Gran Puri Manado Relationship Of Communication And Job Involvement With Job Satisfaction Of Employees Of Manado Gran Puri Hotel* *Jurnal Emba Vol . 10 No . 3 Juli 2022 , Hal . 1047-1056*. 10(3), 1047–1056.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan Dan Pengembangan Sdm: Teori Dan Aplikasi*. Google Books. [https://Books.Google.Co.Id/Books?hl=en&lr=&id=Sz6wdwaaqbaj&oi=fnd&pg=pr6&dq=Teori+Pelatihan&ots=7my8-Eswme&sig=Znszvtqe311stetlsid2rh6zr98&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Teori+Pelatihan&f=false](https://Books.Google.Co.Id/Books?hl=en&lr=&id=Sz6wdwaaqbaj&oi=fnd&pg=pr6&dq=Teori+Pelatihan&ots=7my8-Eswme&sig=Znszvtqe311stetlsid2rh6zr98&redir_esc=y#v=onepage&q=Teori+Pelatihan&f=false)
- Pelatihan, P., Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Elizar, L., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.V1i1.2239>
- Qoyyimah, M. M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Inka Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.V2i1.2548>
- Ridwan, F. (2022). *View Of Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sarana Media Transindo Di Jakarta*. Januari2022. <https://doi.org/https://doi.org/10.55182/jtp.V2i1.106>
- Sumbawati, N. K., & Al-Ma'arif, W. (2022). Analisis Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Ntb Syariah Cabang Sumbawa). *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 2(1), 108–117. <https://doi.org/10.58406/samalewa.V2i1.859>

Dianmas, Hermiati. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Baja Karya Utama Bekasi)

Swa.Co.Id. (2022). *Tingginya Tingkat Kepuasan Karyawan Unifam Diganjar Stellar Workplace*. Swa.Co.Id. <https://Swa.Co.Id/Swa/Trends/Tingginya-Tingkat-Kepuasan-Karyawan-Unifam-Diganjar-Stellar-Workplace>

Wahyunita Sitinjak, Roy Anugrah, Ria Wuri Andary, Endang Sungkawati, Yuan Badrianto, Syarifuddin Sulaiman, Dian Rokhmawati, Aditya Wardhana, Mohammad Dullah, Novi Marlina, E. G. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Google Books. [https://Books.Google.Co.Id/Books?hl=en&lr=&id=Mstkeaaaqbaj&oi=fnd&pg=pa1&dq=Teori+Kinerja+Karyawan&ots=Bwphyypnzw&sig=1gseqqjxccuswrdo7okr9nzzqf4&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Teori Kinerja Karyawan&f=false](https://Books.Google.Co.Id/Books?hl=en&lr=&id=Mstkeaaaqbaj&oi=fnd&pg=pa1&dq=Teori+Kinerja+Karyawan&ots=Bwphyypnzw&sig=1gseqqjxccuswrdo7okr9nzzqf4&redir_esc=y#v=onepage&q=Teori%20Kinerja%20Karyawan&f=false)

Wiratama, R. A. A., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(1), 51–70.