E-ISSN XXXX-XXXX
Volume. 3 No. 2, Tahun 2025, Halaman 70-86
https://ejournal.stie-igi.ac.id/index.php/JurnalManajemenEkonomiBisnisKeua



Determinasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Analisis Dampak Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Ekskalasi Prestasi Karyawan

Ristu Triani[1], Choiroel Woestho[2]
ristu.triani@stie-igi.ac.id[1], choiroel.woestho@stie-igi.ac.id[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI[12]

: -
: Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Sejarah Revisi Artikel :
1. Penerimaan Artikel : 21 Juni 2025

Korespondensi Penulis : Ristu Triani

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh program pelatihan dan tingkat kepuasan kerja terhadap capaian prestasi karyawan pada CV Budi Rahayu. Fokus kajian diarahkan pada bagaimana intervensi manajerial melalui penguatan kompetensi dan pemenuhan kebutuhan psikologis pekerja dapat mengoptimalkan output organisasi.

Metodologi penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal melalui metode survei. Data primer dihimpun dari 50 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), mencakup seluruh populasi karyawan di CV Budi Rahayu. Analisis data dilakukan dengan model *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

Hasil penelitian secara empiris menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan (t=3,065; p=0,002). Begitu pula dengan kepuasan kerja yang terbukti memberikan dampak positif signifikan dalam memacu performa kerja (t=2,618; p=0,009). Model penelitian ini memiliki daya prediksi yang sangat kuat, di mana variabel independen mampu menjelaskan variasi prestasi kerja sebesar 82,0% ($R2$=0,820). Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan pelatihan yang terstruktur dan penciptaan lingkungan kerja yang harmonis merupakan instrumen krusial bagi manajemen untuk memitigasi stagnasi kompetensi dan menjamin kualitas layanan yang berkelanjutan.

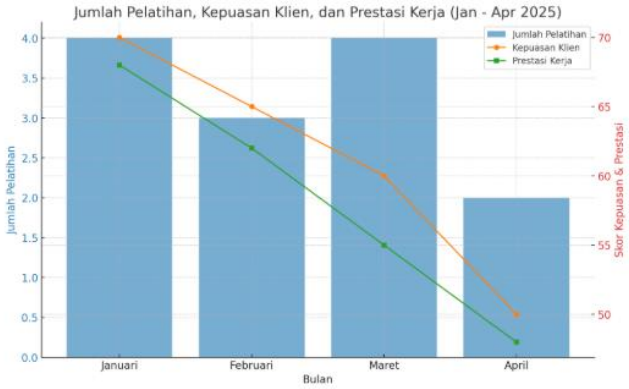
Kata Kunci: Pelatihan, Kepuasan Kerja, Prestasi Karyawan, Manajemen SDM, PLS-SEM.

Pendahuluan

Memasuki era ekonomi inklusif dengan dinamika pasar yang kian kompetitif, pengembangan sumber daya manusia (SDM) telah bergeser dari sekadar fungsi administratif menjadi kunci strategis untuk mempertahankan eksistensi organisasi (Darmadi, 2022). Perusahaan dituntut untuk secara proaktif meningkatkan kapasitas intelektual karyawannya melalui program pelatihan yang terstruktur serta menciptakan iklim kerja yang mampu menumbuhkan kepuasan kerja (Selviyanti et al., 2019). Sinergi antara kompetensi teknis dan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya dipandang sebagai determinan utama yang menentukan kualitas output serta efisiensi proses bisnis secara holistik (Mamaqi, 2023).

Secara teoritis, prestasi kerja merupakan manifestasi konkret dari integrasi antara motivasi, kompetensi, dan dukungan organisasional (Andronicus et al., 2021). Pelatihan berperan sebagai media penguatan pengetahuan dan kepercayaan diri karyawan, sementara kepuasan kerja bertindak sebagai stimulan psikologis yang menggerakkan semangat kerja dan loyalitas (Afrillianti et al., 2025). Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa strategi pelatihan yang tepat sasaran, jika dibarengi dengan sistem penghargaan yang adil, akan memberikan potensi besar bagi individu untuk melampaui standar kinerja yang ditetapkan perusahaan (Iriani et al., 2023; Makkira et al., 2022).

Namun, realitas operasional pada CV Budi Rahayu menunjukkan adanya diskrepansi antara target manajerial dengan capaian aktual di lapangan. Berdasarkan data internal periode Januari hingga April 2025, terlihat tren penurunan performa yang cukup mengkhawatirkan sebagaimana disajikan dalam ringkasan berikut:



Gambar 1. Tren Pelatihan, Kepuasan, dan Prestasi (Jan-Apr 2025)

Pelatihan: Mengalami penurunan frekuensi dari 4 sesi pada Januari menjadi hanya 2 sesi pada April.

Prestasi Kerja: Mengalami degradasi signifikan dari skor 68 poin di awal tahun turun menjadi 48 poin pada bulan April.

Dampak: Penurunan prestasi ini berbanding lurus dengan turunnya kepuasan klien, yang mengindikasikan adanya masalah pada kesiapan dan motivasi tenaga kerja.

Research gap dalam studi ini muncul dari belum terukurnya efektivitas program pelatihan yang telah diberikan serta adanya ketimpangan tingkat kepuasan kerja antar lapisan

karyawan, mulai dari tingkat operasional hingga manajerial. Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya evaluasi berbasis data empiris untuk mengidentifikasi penyebab stagnasi kompetensi yang memicu penurunan kualitas layanan jasa asisten rumah tangga. Jika tidak segera ditangani, ketidakefisienan ini akan merusak citra perusahaan dan menurunkan daya saing nasional.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh parsial dan simultan dari pelatihan serta kepuasan kerja terhadap prestasi karyawan di CV Budi Rahayu. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi akademik mengenai perilaku organisasi pada sektor jasa padat karya. Secara praktis, kontribusi penelitian ini akan menjadi acuan strategis bagi manajemen dalam merancang kebijakan SDM yang lebih adaptif, inklusif, dan berbasis pada kesejahteraan psikologis karyawan guna mencapai produktivitas yang optimal.

Tinjauan Pustaka

1. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Grand Theory)**
   Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dan komprehensif dalam mengelola individu dalam organisasi guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Fokus utama MSDM adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, kompeten, dan termotivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Dessler (2023), proses ini mencakup perolehan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja yang menjamin keadilan dan kesejahteraan karyawan.

   Implementasi MSDM yang efektif berfungsi sebagai pilar stabilitas organisasi dalam menghadapi perubahan bisnis yang dinamis. Melalui kebijakan yang sistematis seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan sistem penghargaan yang adil, perusahaan dapat mengoptimalkan kontribusi individu. Sinergi antara fungsi operasional MSDM, terutama pada aspek pengembangan kapasitas dan pemenuhan kebutuhan psikologis, menjadi faktor krusial dalam membangun daya saing perusahaan yang berkelanjutan.

2. **Prestasi Kerja**
   Prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil nyata dan bentuk kontribusi konkret dari pelaksanaan tugas serta tanggung jawab seseorang dalam organisasi yang diukur berdasarkan standar tertentu. Menurut Kaban (2025), prestasi kerja merupakan manifestasi dari efisiensi dan efektivitas individu dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Variabel ini mencerminkan pencapaian seseorang berdasarkan keahlian, pengalaman, dan ketepatan waktu, yang menjadi parameter penting dalam penilaian promosi serta pengembangan karier.

   Pengukuran prestasi kerja dalam penelitian ini merujuk pada empat indikator utama menurut Manuain (2022), yaitu: (1) Mutu Kerja, yang menilai akurasi hasil kerja sesuai standar; (2) Kualitas Kerja, yang menekankan pada ketelitian dan kesesuaian prosedur; (3) Ketangguhan Kerja, yang menggambarkan kemampuan menghadapi tekanan; dan (4) Sikap Kerja, yang mencakup kedisiplinan serta kerjasama tim. Capaian prestasi

yang optimal menunjukkan adanya keselarasan antara motivasi individu, kompetensi yang dimiliki, dan dukungan organisasional yang memadai.

3. **Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses sistematis dan berkelanjutan yang dirancang untuk memperkuat pengetahuan, keterampilan teknis, serta sikap pegawai agar mampu menjalankan tugas secara unggul dan adaptif. Sebagai bentuk investasi organisasi terhadap modal manusia, pelatihan berfungsi menjawab tantangan perkembangan teknologi dan dinamika kompetensi masa kini. Menurut Agusman et al. (2025), pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis tetapi juga membentuk karakter, kedisiplinan, dan daya saing tenaga kerja.

Efektivitas program pelatihan diukur melalui lima dimensi strategis berdasarkan teori Bantulu et al. (2023), meliputi: (1) Pemahaman Materi, sejauh mana peserta menyerap isi pelatihan; (2) Waktu Pelatihan, ketepatan jadwal dan durasi sesi; (3) Motivasi dan Apresiasi, pengakuan perusahaan terhadap partisipasi karyawan; (4) Partisipasi, keterlibatan aktif dalam diskusi dan praktik; serta (5) Frekuensi, rutinitas penyelenggaraan program secara berkala. Pelatihan yang terukur memberikan rasa percaya diri pada karyawan untuk memitigasi stagnasi kompetensi dan kesalahan proses kerja.

4. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis dan respons emosional positif individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan tingkat keselarasan antara ekspektasi karyawan dengan kenyataan aktual yang diterima, termasuk rasa dihargai dan diakui oleh organisasi. Menurut Shidqi et al. (2023), kepuasan kerja memegang peranan vital dalam meningkatkan loyalitas dan memicu keterikatan emosional karyawan terhadap visi perusahaan.

Indikator kepuasan kerja mencakup empat dimensi fundamental menurut Putri et al. (2023): (1) Pekerjaan, yaitu kesesuaian tugas dengan minat dan kemampuan; (2) Upah, persepsi keadilan terhadap skala kompensasi finansial; (3) Atasan, kualitas bimbingan dan dukungan dari pengawas langsung; serta (4) Rekan Kerja, tingkat kolaborasi dan harmoni interaksi sosial dalam tim. Kepuasan yang rendah teridentifikasi sebagai penyebab utama tingginya tingkat perputaran karyawan (*turnover intention*) dan penurunan semangat kerja.

5. **Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis**

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja (X1 → Y): Program pelatihan yang terstruktur meningkatkan kesiapan kerja dan akurasi teknis, yang secara langsung mengekskalasi produktivitas. Studi terdahulu oleh Iriani et al. (2023) dan Mamaqi (2023) mengonfirmasi bahwa investasi pada pelatihan memberikan potensi besar dalam pencapaian prestasi kerja yang maksimal.

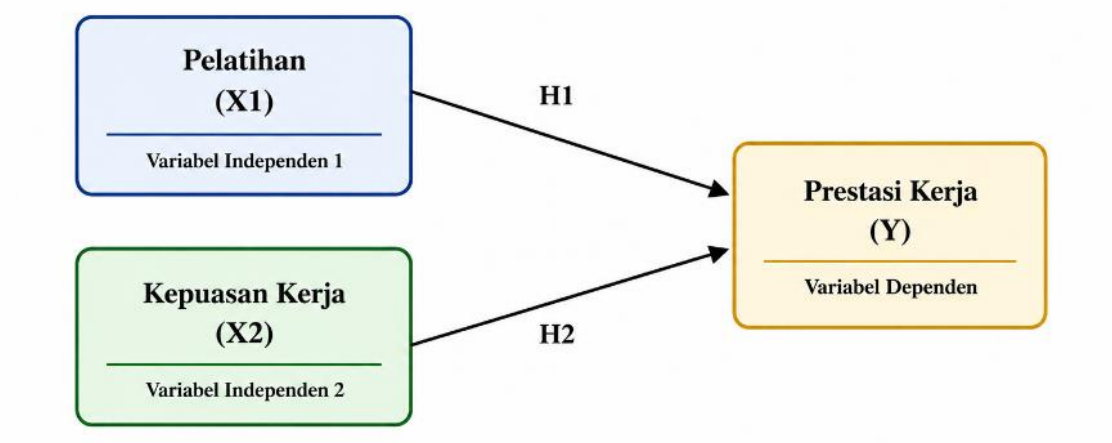
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja (X2 → Y): Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki komitmen dan tanggung jawab lebih besar untuk memberikan output terbaik. Riset oleh Andronicus et al. (2021) serta Afrillianti et al. (2025) membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan signifikan, bahkan seringkali menjadi faktor penentu terbesar dalam raihan prestasi individu.

Hipotesis Penelitian:

H1: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Budi Rahayu.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Budi Rahayu.

6. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Penjelasan kerangka berpikir ini didasarkan pada logika bahwa prestasi kerja bukan merupakan atribut yang berdiri sendiri, melainkan hasil resultan dari stimulasi teknis dan stimulasi psikologis. Pelatihan (X1) bertindak sebagai instrumen penguatan kapasitas (input kompetensi), sementara Kepuasan Kerja (X2) bertindak sebagai penggerak motivasi (input afektif). Integrasi kedua faktor ini dihipotesiskan mampu memitigasi penurunan performa dan meningkatkan kualitas layanan secara holistik.

Korelasi pada ulasan penelitian terdahulu menunjukkan konsistensi yang kuat. Penelitian Makkira et al. (2022) dan Winahyuningsih & Sudrajat (2021) menegaskan bahwa strategi pelatihan yang baik jika dibarengi dengan lingkungan kerja yang memuaskan akan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan prestasi kerja SDM secara simultan. Sebaliknya, minimnya perhatian pada kedua aspek ini berisiko memicu stagnasi kemampuan dan degradasi prestasi kerja.

Secara analitis, kerangka ini memproyeksikan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan mayoritas variasi pada variabel terikat. Berdasarkan pengujian empiris pada CV Budi Rahayu, model ini memiliki daya prediksi yang sangat kuat ($R2$=0,820), yang berarti 82% perubahan prestasi kerja ditentukan oleh kualitas pelatihan dan tingkat

kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini mengukuhkan teori bahwa sinergi kompetensi dan kenyamanan kerja adalah kunci produktivitas organisasi modern.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal berjenis survei. Metode kuantitatif memandang fenomena sosial sebagai objek yang dapat dipelajari secara ilmiah dan terukur menggunakan data numerik serta logika statistik untuk menarik kesimpulan. Sifat penelitian asosiatif kausal dipilih secara spesifik untuk menguji hubungan sebab-akibat serta derajat pengaruh antara variabel independen (pelatihan dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (prestasi karyawan).

Lokasi penelitian dilakukan pada CV Budi Rahayu yang berlokasi di Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh individu yang secara aktif bekerja di perusahaan tersebut, yang terdiri dari satuan keamanan, tenaga kebersihan, hingga asisten rumah tangga. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, yaitu sebanyak 50 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*saturated sampling*) atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian guna meminimalkan bias dan memberikan gambaran kondisi aktual secara menyeluruh.

Skala pengukuran yang digunakan dalam instrumen penelitian adalah Skala Likert 5 poin, yang berkisar dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga skor 5 (Sangat Setuju). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator operasional masing-masing variabel: Pelatihan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y). Selain data primer, peneliti juga memanfaatkan data sekunder berupa dokumentasi internal perusahaan untuk melengkapi konteks analisis.

Kualitas instrumen penelitian dijamin melalui serangkaian uji instrumen yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Sesuai dengan prosedur statistik, uji validitas menggunakan kriteria *Average Variance Extracted* (AVE) dan *outer loading*; suatu konstruk dinyatakan valid jika nilai AVE > 0,5 dan nilai *outer loading* > 0,70. Selanjutnya, uji reliabilitas dievaluasi melalui koefisien *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan ambang batas ideal di atas 0,70 untuk memastikan konsistensi internal instrumen.

Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS melalui pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). Kelaikan model dipastikan melalui uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna menjamin parameter yang dihasilkan tidak bias. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) untuk menilai pengaruh individu variabel, uji F (simultan) untuk menilai kelayakan model secara kolektif, serta analisis Koefisien Determinasi ($R2$) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variasi prestasi kerja.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

CV Budi Rahayu merupakan entitas bisnis yang bergerak di sektor jasa penyediaan dan penyaluran tenaga kerja, khususnya asisten rumah tangga, tenaga kebersihan, hingga satuan pengamanan yang berlokasi di Jakarta. Sebagai perusahaan jasa padat karya, CV Budi Rahayu memfokuskan operasionalnya pada pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM) untuk menjamin kualitas layanan yang profesional bagi para klien. Struktur organisasi perusahaan ini mencakup berbagai tingkatan lingkup kerja, mulai dari staf administratif (*Staff Officer*) hingga tenaga lapangan (*Non-Staff*) yang secara kolektif berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi. Perusahaan menerapkan sistem manajemen SDM yang mengintegrasikan aspek pelatihan teknis dan pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan guna menjaga prestasi kerja di tengah persaingan pasar jasa yang kompetitif.

2. Hasil Analisis Data

a. Statistik Deskriptif Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia pada CV Budi Rahayu. Data demografis digunakan untuk memahami profil tenaga kerja yang menjadi objek penelitian, sehingga dapat diketahui bagaimana komposisi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja memengaruhi dinamika organisasi serta relevansinya terhadap variabel pelatihan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja.

Tabel 1. Ringkasan Profil Demografis Responden

Kategori	Indikator	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	40	80%
	Laki-laki	10	20%
Usia	20–30 Tahun	39	78%
	31–50 Tahun	10	20%
	> 50 Tahun	1	2%
Pendidikan	SLTA/Sederajat	36	72%
	Pendidikan Tinggi (D3/S1/S2)	14	28%
Masa Kerja	1–5 Tahun	41	82%
	> 5 Tahun	9	18%

Sumber: Diolah dari Penelitian

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden didominasi oleh karyawan perempuan sebanyak 40 orang atau 80% dari total responden. Dominasi tenaga kerja perempuan ini mencerminkan karakteristik operasional CV Budi Rahayu yang cenderung menitikberatkan pada ketelitian, kedisiplinan, dan kemampuan pelayanan yang umumnya banyak dijumpai dalam sektor jasa domestik dan operasional administratif. Sementara itu, jumlah responden laki-laki hanya sebesar 20%, yang

menunjukkan bahwa struktur tenaga kerja perusahaan lebih banyak bertumpu pada pekerja perempuan sebagai penggerak utama aktivitas operasional perusahaan.

Dari aspek usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–30 tahun dengan jumlah 39 orang atau 78%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan didukung oleh tenaga kerja usia produktif yang relatif energik, dinamis, dan memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan sistem kerja maupun pelatihan berbasis kompetensi. Kelompok usia produktif cenderung lebih mudah menerima pembelajaran baru, memiliki motivasi pengembangan karier yang tinggi, serta lebih responsif terhadap sistem evaluasi kinerja. Adapun responden usia 31–50 tahun sebesar 20% menggambarkan keberadaan tenaga kerja yang lebih matang secara pengalaman dan emosional, sedangkan kelompok usia di atas 50 tahun hanya sebesar 2%, yang menunjukkan bahwa regenerasi tenaga kerja di perusahaan berjalan cukup aktif.

Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan SLTA/sederajat sebanyak 72%, sedangkan lulusan pendidikan tinggi (D3/S1/S2) hanya sebesar 28%. Kondisi ini menunjukkan bahwa CV Budi Rahayu lebih banyak memanfaatkan tenaga kerja dengan keterampilan praktis dan pengalaman lapangan dibandingkan tenaga kerja berbasis akademik tinggi. Dalam konteks organisasi, kondisi tersebut mengindikasikan pentingnya pelatihan kerja sebagai instrumen utama peningkatan kompetensi karyawan, karena sebagian besar tenaga kerja memperoleh kemampuan teknis melalui pengalaman kerja dan pelatihan internal perusahaan.

Dari sisi masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1–5 tahun dengan persentase sebesar 82%. Data ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang relatif baru namun masih berada dalam fase produktif dan adaptif terhadap budaya organisasi. Karyawan dengan masa kerja tersebut umumnya memiliki semangat kerja yang tinggi dan lebih terbuka terhadap pengembangan kompetensi melalui program pelatihan. Namun, kondisi ini juga dapat menjadi tantangan apabila perusahaan tidak mampu menjaga kepuasan kerja secara konsisten, karena kelompok tenaga kerja muda cenderung memiliki tingkat mobilitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja senior.

Secara keseluruhan, profil demografis responden menunjukkan bahwa CV Budi Rahayu memiliki karakteristik organisasi yang didominasi oleh tenaga kerja perempuan usia muda dengan latar belakang pendidikan menengah dan masa kerja relatif singkat. Kondisi ini menjadi indikator bahwa perusahaan memiliki potensi besar dalam membangun produktivitas melalui penguatan pelatihan dan peningkatan kepuasan kerja. Di sisi lain, perusahaan juga perlu memperhatikan strategi retensi karyawan agar tenaga kerja produktif yang dimiliki tetap loyal dan mampu berkembang secara berkelanjutan di dalam organisasi.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model)

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel penelitian secara tepat, akurat, dan konsisten. Dalam penelitian berbasis PLS-SEM, evaluasi *outer model* sangat penting karena berfungsi menguji kualitas indikator yang digunakan dalam merepresentasikan variabel laten, yaitu Pelatihan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Prestasi Kerja (Y).

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Outer Model

Pengujian	Variabel	Hasil	Kriteria	Keterangan
Validitas Konstruk	Seluruh indikator (P1–P5, KK1–KK4, PK1–PK4)	Outer Loading > 0,70	> 0,70	Valid
Validitas Konvergen	Pelatihan (X_1)	AVE = 0,799	> 0,50	Valid
	Kepuasan Kerja (X_2)	AVE = 0,717	> 0,50	Valid
	Prestasi Kerja (Y)	AVE = 0,818	> 0,50	Valid
Reliabilitas	Seluruh Variabel	CR & Cronbach's Alpha > 0,90	> 0,70	Reliabel

Sumber: Diolah dari Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian validitas konstruk, seluruh indikator pada variabel Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki tingkat korelasi yang kuat terhadap konstruk variabel yang diwakilinya. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konsep teoritis secara tepat.

Selain itu, hasil pengujian validitas konvergen menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada seluruh variabel telah melampaui batas minimum 0,50. Variabel Pelatihan memiliki nilai AVE sebesar 0,799, Kepuasan Kerja sebesar 0,717, dan Prestasi Kerja sebesar 0,818. Nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya, sehingga konstruk penelitian memiliki tingkat validitas konvergen yang sangat baik.

Pada aspek reliabilitas, nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada di atas 0,90. Tingginya nilai reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat kuat. Artinya, jawaban responden terhadap item-item pertanyaan relatif stabil dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

Implikasi dari hasil pengujian *outer model* ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan mampu memberikan hasil yang akurat dalam menggambarkan persepsi karyawan terhadap pelatihan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Keandalan instrumen juga memperkuat kualitas hasil analisis struktural pada tahap pengujian hipotesis, sehingga kesimpulan penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda memenuhi persyaratan statistik metode *Ordinary Least Square* (OLS). Pemenuhan asumsi klasik sangat penting agar model regresi menghasilkan estimasi parameter yang bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan tidak bias.

Tabel 3. Jenis Pengujian Asumsi Klasik

Jenis Uji	Tujuan Pengujian	Indikator
Normalitas	Menguji distribusi residual	Kolmogorov-Smirnov
Multikolinearitas	Menguji korelasi antar variabel bebas	VIF dan Tolerance
Heteroskedastisitas	Menguji kesamaan varians residual	Scatter Plot
Autokorelasi	Menguji hubungan residual antar periode	Durbin-Watson

Sumber: Diolah dari Penelitian

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa residual model terdistribusi normal. Distribusi residual yang normal menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik parametrik dan mampu menghasilkan estimasi yang akurat. Dalam penelitian ini, residual dinyatakan normal karena nilai signifikansi melebihi batas toleransi 0,05.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa tidak terjadi korelasi yang terlalu tinggi antar variabel independen. Kondisi multikolinearitas dapat menyebabkan ketidakstabilan model dan menurunkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen secara individual. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF masih berada di bawah ambang batas 10 dan nilai Tolerance di atas 0,10, sehingga model bebas dari gejala multikolinearitas.

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis scatter plot untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap tingkat prediksi. Penyebaran titik residual yang acak tanpa membentuk pola tertentu menunjukkan bahwa model memenuhi asumsi homoskedastisitas. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami distorsi varians yang dapat mempengaruhi ketepatan estimasi koefisien regresi.

Implikasi dari terpenuhinya seluruh asumsi klasik ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat akurasi dan validitas statistik yang tinggi. Oleh karena itu, hasil pengujian hipotesis dapat dijadikan dasar yang kuat dalam mengevaluasi pengaruh kebijakan dividen dan kebijakan hutang terhadap nilai perusahaan PT Selo Agung.

d. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Analisis *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan kausalitas antarvariabel laten dalam penelitian. Pengujian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada karyawan CV Budi Rahayu.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	t-statistik	p-value	Keterangan
Pelatihan (X_1) → Prestasi Kerja (Y)	3,065	0,002	Signifikan Positif
Kepuasan Kerja (X_2) → Prestasi Kerja (Y)	2,618	0,009	Signifikan Positif

Sumber: Diolah dari Penelitian

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai t-statistik sebesar 3,065 dengan nilai p-value sebesar 0,002. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kemampuan dan pencapaian kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Pelatihan yang efektif memungkinkan karyawan memperoleh peningkatan kompetensi, pemahaman prosedur kerja, kemampuan teknis, serta kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, pelatihan juga berfungsi sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai t-statistik sebesar 2,618 dan p-value sebesar 0,009. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang mampu dihasilkan. Kepuasan kerja mencerminkan kondisi psikologis karyawan yang merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam lingkungan kerja.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Mereka juga lebih termotivasi untuk mencapai target kerja dan menjaga kualitas hasil pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja berpotensi menimbulkan penurunan semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, hingga tingginya *turnover intention*.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,820 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan 82% variasi Prestasi Kerja karyawan di CV Budi Rahayu. Angka ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang sangat kuat. Sementara itu, sisanya sebesar 18% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, maupun faktor personal individu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas program pelatihan dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan sistem pengembangan SDM yang berkelanjutan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar produktivitas dan kualitas kinerja karyawan dapat terus meningkat secara optimal.

e. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square/R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada model penelitian. Semakin tinggi nilai R^2, maka semakin kuat kemampuan model dalam memprediksi variabel terikat. Menurut Rahadi (2023), nilai R^2 dikategorikan lemah apabila > 0,20, sedang apabila > 0,50, dan kuat apabila > 0,75.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
Prestasi Kerja	0,820	0,813

Sumber: Diolah dari Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,820 dan Adjusted R Square sebesar 0,813. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) mampu menjelaskan sebesar 82% variasi Prestasi Kerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 18% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun sistem penghargaan perusahaan.

Mengacu pada klasifikasi Rahadi (2023), nilai R^2 sebesar 0,820 termasuk dalam kategori kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara pelatihan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja karyawan.

Selain itu, nilai Adjusted R Square yang tidak berbeda jauh dengan nilai R Square menunjukkan bahwa model penelitian bersifat stabil dan tidak mengalami overfitting. Dengan demikian, variabel Pelatihan dan Kepuasan Kerja secara simultan terbukti memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan Prestasi Kerja karyawan di CV Budi Rahayu.

Pembahasan

a. Pembahasan Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif program pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kemampuan

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat, efisien, dan produktif. Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan kerja, serta kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Daulay dan Handayani (2021), Montol et al. (2022), serta Andronicus (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja. Penelitian lain oleh Suharsono (2023), Ardasanti et al. (2020), dan Bantulu et al. (2023) juga memperkuat bahwa pelatihan menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan yang adaptif dan berkelanjutan agar prestasi kerja karyawan terus meningkat sesuai kebutuhan organisasi.

b. Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, maupun hubungan interpersonal, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi yang lebih baik dalam mencapai target perusahaan.

Temuan ini didukung oleh penelitian Baehaki et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil serupa juga ditemukan oleh Winahyuningsih dan Sudrajat (2021), serta Maulana et al. (2024), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan yang adil, dan kesempatan pengembangan diri mampu meningkatkan performa kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan kebijakan SDM yang mampu menciptakan kepuasan kerja agar prestasi kerja karyawan tetap optimal dan berkelanjutan.

Secara kritis, temuan pada PT Selo Agung menunjukkan bahwa Nilai Perusahaan merupakan hasil integrasi kebijakan pendanaan dan distribusi laba. Kebijakan dividen bertindak sebagai sinyal positif (*signalling theory*) yang menarik minat investor dengan memberikan kepastian pengembalian (*return*). Sementara itu, kebijakan hutang berkaitan erat dengan *Trade-off Theory*, di mana penggunaan hutang oleh PT Selo Agung meningkatkan nilai perusahaan melalui manfaat perlindungan pajak (*tax deductible expense*) atas beban bunga, selama risiko gagal bayar tetap terkendali.

Dividen signifikan karena bagi investor di sektor pertambangan yang berisiko tinggi, pembagian laba tunai merupakan bukti nyata kesehatan arus kas perusahaan di tengah fluktuasi harga komoditas. Sedangkan, hutang dapat menjadi dominan karena dalam skala bisnis besar seperti pertambangan, efisiensi modal melalui *leverage* seringkali lebih aman dan murah dibandingkan penerbitan saham baru, sesuai dengan *Pecking Order Theory*.

Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

1. **Arita & Yusmardi (2025):** Hasil penelitian ini sejalan, yang membuktikan bahwa kebijakan dividen memiliki pengaruh positif signifikan karena investor cenderung menyukai pengembalian yang pasti.
2. **Karolina (2025):** Mendukung temuan pada PT Selo Agung bahwa baik kebijakan dividen maupun hutang (DER) memberikan pengaruh signifikan terhadap maksimasi nilai entitas pertambangan.
3. **Sawitri & Marsa (2024):** Memperkuat argumen bahwa integrasi kebijakan keuangan secara simultan berdampak positif bagi kesejahteraan pemegang saham.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Budi Rahayu. Variabel pelatihan terbukti berpengaruh signifikan dengan nilai *p-value* 0,002 < 0,05 dan *t-statistic* 3,065 > 1,98, yang menunjukkan bahwa pelatihan yang terarah dan berkelanjutan mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, disiplin, serta produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai *p-value* 0,009 < 0,05 dan *t-statistic* di atas batas ketentuan. Tingginya tingkat kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal melalui terciptanya rasa nyaman, hubungan kerja yang harmonis, kejelasan peran, dan apresiasi terhadap kontribusi mereka. Kondisi tersebut memperkuat motivasi, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan pengelolaan kepuasan kerja merupakan strategi penting dalam membangun sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan berprestasi.

Saran

Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pelatihan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Penelitian berikutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan kontekstual.

Bagi manajemen CV Budi Rahayu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja serta memperhatikan faktor kepuasan kerja, seperti kompensasi, dukungan atasan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya tersebut dapat meningkatkan kinerja sekaligus menjaga loyalitas karyawan.

Bagi masyarakat atau konsumen, peningkatan kualitas SDM perusahaan melalui pelatihan dan kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan profesionalisme perusahaan, sehingga mampu memperkuat kepercayaan konsumen terhadap produk maupun jasa yang diberikan.

Daftar Pustaka

Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice Armstrong. (2022). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.

Afrillianti, D. A., Basalamah, R., & Wahono, B. (2025). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 14(1).

Agusman, A., Surbakti, M. N., Tamba, I. F. U., Andriaskiton, M., Hidayat, F., Victor, V., Siregar, A. H., & Mesakh, J. (2025). Pendekatan terintegrasi dalam administrasi bisnis: Strategi dan tantangan digitalisasi UMKM Desa Buntu Bedimbar. *Journal of Community Research & Engagement*, 1(2), 176–190. https://doi.org/10.60023/0k3vyx46.

Andronicus, M., Liem, C. D., Angelita, I., Kristanto, H., & Juliago, S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 7(1), 11–20. https://doi.org/10.46880/methonomi.vol7no1.pp11-20.

Ardasanti, A., Pelita, S., & Makassar, B. (2020). Pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo. *Massaro: Journal of Management Studies*, 1(1).

Azki, A., Muljono, P., & Pandjaitan, N. K. (2025). Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Waqaf Ar Risalah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 5(1).

Baehaki, K., Faisal, A., & Mohamad, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi kausal pada perusahaan asuransi PT A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).

Bantulu, L., Mokodongan, A., & Sima, A. S. (2023). Pelatihan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan hotel. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 9(2), 621–628. https://doi.org/10.32884/ideas.v9i2.1272.

Daft, & Marcic. (2022). *Understanding Management* (11th ed.). Cengage Learning.

Damanik, F. O., & Rizky, M. C. (2024). Penerapan pelatihan dan pengembangan human capital management pada perusahaan. *Yos Soedarso Economics Journal (YEJ)*, 6(3).

Darmadi, D. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(2), 85–92. https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150.

Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis faktor pelatihan, pengembangan karier, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1).

Dessler. (2023). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.

Dzin, N. H. M., & Lay, Y. F. (2021). Validity and reliability of adapted self-efficacy scales in Malaysian context using PLS-SEM approach. *Education Sciences*, 11(11), 676. https://doi.org/10.3390/educsci11110676.

A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Hair, Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.

Iriani, I., Julkarnain, J., & Putra, M. D. J. (2023). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 143–149. https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.169.

Kaban, K. B. (2025). Penelitian analisis beban kerja karyawan di Badan Pengelola Tabungan Perumahan Rakyat (BP Tapera) dengan metode work load analysis. *Journal on Pustaka Cendekia Informatika*, 2(3), 22–35.

Laima, N. A., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh penempatan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Talaud. *Jurnal EMBA*, 7(3), 3728–3737.

Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141.

Mamaqi, E. (2023). The role of trainings in the development and enhancement of work performance in the public and private sector. *Interdisciplinary Journal of Research and Development*, 10(1 S1), 107. https://doi.org/10.56345/ijrdv10n1s115.

Manuain, E. A. (2022). Pengaruh perilaku pemimpin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4).

Matondang, K. A., Pakpahan, G., Sitohang, H. S., Amanda, T., & Hanif, S. K. (2025). Implementasi akuntansi manajemen dalam menghasilkan SDM yang efektif di sektor publik. *Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 3(1), 238–244. https://doi.org/10.57235/mantap.v3i1.5669.

Maulana, A., Muhammad Yusuf, & Juwani, J. (2024). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 230–242. https://doi.org/10.58192/profit.v3i3.2398.

Montol, G., Nelwan, O., Walangitan, M. D., et al. (2022). The effect of training, work objectives, and competence on employee performance at PT Hasjrat Abadi Tendean Manado. *Jurnal EMBA*, 10(2), 569–579.

Mufidah, N., Rahman, A., Dian, H., et al. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Dewa Publisher.

Nahita, P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada organisasi kantor hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393–405. https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.296.

Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., et al. (2023). Pengaruh pelatihan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Literature review manajemen kinerja). *JEMSI*, 4(3). https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.

Purba, R. R., Meutia, & Pane, S. G. (2025). Reward system terhadap kinerja PPK dengan komitmen organisasi sebagai intervening di KPPN Ambon. *Syntax Literate*, 10(3).

Purwanza, S. W. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Media Sains Indonesia.

Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., et al. (2023). Pengaruh pengembangan karier, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Literature review MSDM). *JEMSI*, 5(2). https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2.

Rahadi, D. R. (2023). *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023*. Lenteran Ilmu Madani.

Management

Robbins, & Coulter. (2023). *Management* (15th ed.). Pearson Education.

Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., et al. (2019). Systematic literature review: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Shidqi, M. F., Darmastuti, I., & Wicaksono, B. S. (2023). Pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 12(1).

Singal, D., Sendow, G. M., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(1), 147–157. https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45727.

Sugiono, E. (2022). Pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan jenjang karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja di RSUD Koja Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3).

Suharsono, D. (2023). Analisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kabupaten Pegunungan Arfak. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 78–87. https://doi.org/10.37531/yume.vxix.4554.

Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berpikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 1(2), 161–166.

Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49.

Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT BUM Divisi PMKS. *Business Management Journal*, 16(2), 65–80. https://doi.org/10.30813/bmj.

Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.

Winahyuningsih, P., & Sudrajat, D. D. (2021). Pengaruh pelatihan, karakteristik pekerjaan, dan struktur organisasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 4, 205–211.