

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. TOBA SURIMI INDUSTRIES**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NAMA : NAMIRA AZKIYA RAHMA
NPM : 2105160039
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KOSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 22 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **NAMIRA AZKITYA RAHMA**
 NPM : **2005160039**
 Program Studi : **MANAJEMEN**
 Kosentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
 Judul Tugas Akhir : **PENGARUH PELATIHAN DAN SINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TOBA SURIMI INDUSTRIES**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.

IRMA CHRISTIANA, SE.,M.M.

Pembimbing
UMMSU
 Prof. Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : NAMIRA AZKIYA RAHMA
N.P.M : 2105160039
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. TOBA SURIMI
INDUSTRIES

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(Prof. Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E, M.M, M.Si, CMA)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Namira Azkiya Rahma
NPM : 2105160039
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Toba Surimi Industries

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- tambahkan penjelasan atas data responden, kaitkan dgn ki - uraian atau kesimpulan hasil jawaban utk setiap indikator - Variabel - uraian model, agar role of the mb-nya di simpulkan sbelum table	12/3-2025	[Signature]
Bab 2	- utk uji hipotesis, agar di tambahi juga role of thumb nya (Lihat arahan) - pembahasan agar di ribah dan di bahas satu persatu (lihat arahan)		[Signature]
Bab 3	- pembahasan agar ditambahkan = arti dari temuan; dukungan / penelitian sebelumnya - saran = agar di buat sesuai buku kesimpulan	25/3-2025	[Signature]
Bab 4	Sudah di perbaiki	27/3-2025	[Signature]
Bab 5	Sudah di perbaiki	27/3-2025	[Signature]
Daftar Pustaka			[Signature]
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Setuju untuk maju sidang meja hijau	27/3-2025	[Signature]

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

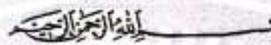
Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Namira Azkiya Rahma
NPM : 2105160039
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toba Surimi Industries” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Namira Azkiya Rahma

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TOBA SURIMI INDUSTRIES

NAMIRA AZKIYA RAHMA
2005160039

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Email : namiraazkiyarahma@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toba Surimi Industries baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation* model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Pelatihan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Toba Surimi Industries. Pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Toba Surimi Industries. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Toba Surimi Industries. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Toba Surimi Industries. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Toba Surimi Industries. Kepuasan kerja memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Toba Surimi Industries. Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Toba Surimi Industries.

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. TOBA SURIMI INDUSTRY

NAMIRA AZKIYA RAHMA
2005160039

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

Email : namiraazkiyarahma@gmail.com

This study aims to determine how the Influence of Training and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Toba Surimi Industries both partially and simultaneously. The approach to this study is associative. This study uses a quantitative approach and statistical analysis, namely the partial least square - structural equation model (PLSSEM) which aims to conduct path analysis with latent variables. Training has an effect but is not significant on employee performance at PT. Toba Surimi Industries. Training has an effect and is significant on job satisfaction at PT. Toba Surimi Industries. The work environment has an effect and is significant on employee performance at PT. Toba Surimi Industries. The work environment has an effect and is significant on job satisfaction at PT. Toba Surimi Industries. Job satisfaction has an effect and is significant on employee performance at PT. Toba Surimi Industries. Job satisfaction mediates training on employee performance at PT. Toba Surimi Industries. Job satisfaction mediates the work environment on employee performance at PT. Toba Surimi Industries.

Keywords: Training, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “*Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”

” Shalawat berangkaikan salam tak lupa penulis hadiahkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW. Seorang pemimpin revolusioner yang merevolusi dunia dengan ajaran Islam rahmatan lil Alamin yang dibawanya. Semoga kita semua tetap istiqomah mengikuti ajaran yang beliau bawa”. Adapun tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan Tugas Akhir pada program Strata-1 (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan kepada Orang tua terbaik, Mama **Elfi Enni Susanty** yang telah mendidik, mendukung, mendoakan dan memberikan kasih sayang serta semangat yang tiada henti kepada putrinya dan Bapak **Khairul Zen** bapak yang sangat saya banggakan dan hormatin yang selalu memotivasi putrinya meraih impiannya menjadi anak yang sukses terhadap karirnya nanti serta menjadi anak yang dapat membanggakan nya dan dapat melihat putrinya meraih gelar sarjana adalah orang tua terbaik sepanjang masa.

Rasa terimakasih dan penghargaan yang tinggi juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak **Prof Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si, CMA**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Jasman Syarifuddin SE, M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Sekaligus Dosen Pembimbing Akademik.
6. Ibu **Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M. Si** selaku dosen pembimbing yang telah tulus ikhlas berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran dan pengarahan dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membimbing dan mengajari saya selama perkuliahan berlangsung.
8. Segenap pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memperlancar dalam pembuatan Tugas Akhir ini.
9. Seluruh staf PT. Toba Surimi Industries yang telah membantu penulis dalam memperoleh keterangan maupun data yang dibutuhkan dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
10. Kepada Bang Muhshi Al Bari, Dan Bang Matien Al Hafied abang laki-laki

teristimewah yang selalu mensupport adik kecilnya meraih gelar sarjana agar dapat meraih semua impiannya, terimakasih kalian abang-abang terhebat buat adik kecil kalian, terimakasih telah membantu penulis dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, bang muhsi dan bang matin adalah sumber semangat dalam menyelesaikan perkuliahan hingga selesai.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisan nya.

Akhir kata penulis mengharapkan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan semoga Tugas Akhir ini dapat berguna juga bermanfaat bagi semua pihak.

Amin Ya Rabbal'alam

Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khairat Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2025

Penulis

NAMIRA AZKIYA RAHMA
2105160039

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	13
BAB 2 KAJIAN TEORI/PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan	16
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	18
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.1.2 Pelatihan.....	23
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	23
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan.....	24
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	29
2.1.2.4 Indikator Pelatihan.....	30
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	32
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	32
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja	34
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	35
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	36
2.1.4 Kepuasan Kerja	40

2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	40
2.1.4.2	Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja	41
2.1.4.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	42
2.1.4.4	Indikator Kepuasan Kerja	44
2.2	Kerangka Konseptual	46
2.2.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	46
2.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	47
2.2.3	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja	47
2.2.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	48
2.2.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	49
2.2.6	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	50
2.2.7	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	51
2.3	Hipotesis	52
BAB 3	METODE PENELITIAN	54
3.1	Jenis Penelitian.....	54
3.2	Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian	54
3.2.1	Variabel Penelitian	55
3.2.1.1	Variabel Independen	55
3.2.1.2	Variabel Dependen	55
3.2.1.3	Variabel Intervening	55
3.2.2	Definisi Operasional Variabel.....	56
3.3	Tempat Dan Waktu Penelitian	57
3.3.1	Tempat Penelitian.....	57
3.3.2	Waktu Penelitian	57
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	57
3.4.1	Populasi.....	57
3.4.2	Sampel	58
3.5	Teknik Pengumpulan Data	59
3.5.2	Kuesioner/Angket.....	59
3.6	Teknik Analisis Data	61

3.6.1 Analisis Deskriptif.....	61
3.6.2 Analisis <i>Outer Model</i>	62
3.6.2.1 <i>Convergent Validity</i>	62
3.6.2.2 <i>Dicriminant Validity</i>	62
3.6.2.3 <i>Composite Realibility (Cronbach's Alpha)</i>	63
3.6.3 Analisis <i>Inner Model</i>	63
3.6.3.1 <i>R-Square (R²)</i>	64
3.6.3.2 <i>F-Square (F²)</i>	64
3.6.4 Uji Hipotesis.....	64
3.6.4.1 <i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung)	65
3.6.4.2 <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung).....	65
3.6.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	65
3.6.6 Metode Diagram Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	66
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Hasil Penelitian	67
4.1.1 DeTugas Akhir Hasil Penelitian.....	67
4.1.2 DeTugas Akhir Identitas Responden.....	67
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Usia.....	68
4.1.2.3 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	68
4.1.2.4 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	69
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	70
4.1.3.2 Variabel Pelatihan (X1)	75
4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	81
4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)	84
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	90
4.2.1.1 <i>Construct Reliability and Validity</i>	90
4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analyst (<i>Inner Model</i>). 97	
4.2.2.1 <i>R- Square</i>	97
4.2.2.2 <i>F-Square</i>	98
4.2.2.3 Uji Hipotesis.....	99
4.2.2.4 <i>Indirrect Effect</i>	102

4.3 Pembahasan	103
4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	101
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	102
4.3.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.....	102
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	103
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	104
4.3.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	105
4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	106
BAB 5 PENUTUP	109
5.1 Kesimpulan	109
5.2 Saran.....	110
5.3 Keterbatasan Penelitian	112
DAFTAR PUSTKA.....	113

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target Penilaian Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Pelatihan.....	7
Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja.....	8
Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja.....	9
Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	53
Tabel 3.2 Nama Divisi Dan Jumlah Karyawan.....	55
Tabel 3.2 Tabel Skala Likert.....	57
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Pelatihan (X1).....	71
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	76
Tabel 4.8 Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	79
Tabel 4.9 <i>Convergent Validity</i> Kinerja Karyawan (Y).....	85
Tabel 4.10 <i>Convergent Validity</i> Pelatihan (X1).....	86
Tabel 4.11 <i>Convergent Validity</i> Lingkungan Kerja (X2).....	87
Tabel 4.12 <i>Convergent</i> Kepuasan Kerja (Z).....	87
Tabel 4.13 Hasil <i>Composite Reliability</i>	88
Tabel 4.14 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	89
Tabel 4.15 Hasil <i>Discriminant Validity</i>	90
Tabel 4.16 R-Square.....	91
Tabel 4.17 F-Square.....	92
Tabel 4.18 <i>Dirrect Effect</i>	94
Tabel 4.19 <i>Indirrect Effect</i>	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan.....	43
Gambar 2. 2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	44
Gambar 2.3 Hubungan Pelatihan dengan Kepuasan Kerja	45
Gambar 2.4 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	46
Gambar 2.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	47
Gambar 2.6 Kerangka Berpikir Konseptual.....	49
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model</i>	85
Gambar 4.2 Hasil Setelah <i>Bootstrapping</i>	94

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengkoordinasikan dan memaksimalkan potensi karyawan demi keberhasilan perusahaan. Pendekatan ini mencerminkan pemahaman bahwa manusia adalah aset penting yang memerlukan pengembangan sistematis untuk memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan dan pertumbuhan pribadi.

Menurut Mathis & Jackson (2018) mengatakan: Sumber daya manusia merupakan sistem yang mengatur pemanfaatan potensi manusia secara maksimal dan terarah untuk mencapai objektif perusahaan.

Marwansyah (2020), Manajemen sumber daya manusia selalu berusaha untuk mengintegrasikan strategi-strateginya pada strategi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dalam hal ini peran manajemen sumber daya manusia selalu lebih dari hanya sekumpulan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pengkoordinasian sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya.

Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan dan organisasi-nya. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat besar apabila di dalamnya memiliki

banyak tenaga kerja yang sangat berkompeten dibidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia bekerja disebuah perusahaan itu tidak bermutu maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat, perusahaan yang bermutu maka memiliki kinerja yang baik yaitu hasil kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya ini disebut kinerja.

Kinerja berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu hal yang ingin diraih dari hasil kompetensi pekerjaan yang dimiliki. Kinerja begitu diperlukan pada suatu perusahaan agar mampu mencapai sasaran yang diinginkan dengan memiliki tenaga kerja yang bermutu. Secara kuantitas maupun kualitas, kinerja tercapai berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab sesuai dengan tugas yang diberikan Mangkunegara (2016). Menurut Rivai (2015) menjelaskan bahwa kinerja adalah tindakan konkret yang ditunjukkan oleh individu sebagai hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugasnya di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2016) kinerja merupakan proses pelaksanaan tugas beserta pencapaian yang diperoleh dari tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Menurut kesimpulan dari Siswadi et al., (2020) kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Secara umum, kinerja ini dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti rasa puas terhadap pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, pelatihan, dan sebagainya. Sementara itu, faktor eksternal adalah pengaruh yang datang dari luar individu karyawan yang turut mendukung tercapainya kinerja yang maksimal.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja (Hartomo et al., 2020, Lestary et al., 2017 dan Paparang et al., 2021)

Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, pelatihan telah ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini. Menurut Hanggraeni (2020) Pelatihan merupakan kegiatan pembelajaran yang berfungsi membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Kaswan (2019), Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Pelatihan biasanya dilakukan dalam waktu yang singkat dan terfokus pada keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal itu menjadi sangat penting bagi organisasi ataupun perusahaan dalam mengubah kinerja para karyawan untuk pertumbuhan serta kesuksesan perusahaannya, seorang karyawan akan menjadi lebih efisien dan produktif jika dapat dilatih dengan baik. Perusahaan dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan dengan memberikan pelatihan agar karyawan memiliki kesempatan belajar untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan tetapi juga dapat menginspirasi mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan benar.

Hal diatas dapat dibuktikan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan dari hasil penelitian Hartomo et al., (2020) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor pelatihan yang mampu

meningkatkan wawasan pengetahuan dan keterampilan karyawan dan pelatihan dapat membantu karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi individu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, seperti keberadaan sistem pendingin udara, pencahayaan yang baik, suasana kerja dan berbagai faktor lainnya. Suasana kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa tenteram dan dapat bekerja secara maksimal. Kondisi kerja dapat mempengaruhi emosi seseorang karyawan. Jika karyawan menyenangi tempat kerjanya, mereka akan merasa nyaman dan berhasil dalam pekerjaannya, hubungan antar rekan kerja dan fasilitas kerja yang memadai merupakan komponen penting dalam lingkungan kerja. Namun menurut

Lingkungan kerja menjadi tempat karyawan melakukan aktivitasnya sehari-hari dan segala sesuatu fisik atau non fisik yang ada disekitar lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karena lingkungan yang baik dapat membuat karyawan lebih nyaman untuk bekerja serta dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan aktivitas yang dilakukannya. Jika lingkungan kerja nyaman maka karyawan akan lebih efektif dan dapat menyelesaikan sesuai dalam skala waktu yang di tentukan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Jika lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja. Perusahaan harus mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya demi tercapainya

tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sedermayanti, 2017).

Sementara itu dari hasil penelitian dari Lestary et al., (2017) mengatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan agar karyawan merasa nyaman dan aman ketika melakukan tanggung jawabnya.

Menurut Affandi (2016) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah mengakibatkan pertambahan performa pekerja, sehingga pekerja yang merasa senang akan lebih efektif dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus merespon kebutuhan pekerja dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya. Kepuasan kerja sering dipandang sebagai kombinasi beragam emosi, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki seseorang tentang tugas-tugasnya terkait dengan tanggung jawab mereka (Barnett, 2017).

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri seperti kepuasan dalam gaji, kesempatan untuk karyawan yang berprestasi mendapatkan promosi atau pendidikan, bagaimana hubungan antar bawahan dan atasan dan hubungan rekan kerja yang harmonis. Bila

kepuasan kerja meningkat maka karyawan atau pekerja akan lebih bersemangat sehingga kinerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian Paparang et al., (2021) Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa kepuasan kerja bisa meningkatkan performa karyawan suatu perusahaan maka dengan begitu kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Toba Surimi Industries didirikan pada tahun 1997 beralamat di Jl. Pulau Sumatera, MABAR, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 2024. Perusahaan ini memiliki pengalaman sekitar dua puluh tahun dalam pengolahan makanan laut. Perusahaan ini bergerak di bidang industri pengolahan hasil laut, antara lain produk pasteurisasi, produk beku, produk kaleng, dan campuran makanan laut beku, khususnya daging kepiting. Selain kepiting, perusahaan juga mengolah ikan (tuna, ikan kakatua, teri, nila, dll), cumi (sotong, cumi, gurita, dll), dan kerang lainnya (kerang, bayi kerang, dll). Produk ini terutama dipasarkan di Amerika Serikat, Uni Eropa, Kanada, Inggris, dan Australia.

Berdasarkan observasi awal pada objek penelitian terdapat berbagai masalah yang ditemukan PT. Toba Surimi Industries diantaranya bahwa kinerja karyawan belum optimal. Hal ini dapat dilihat data capaian kinerja yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan

Tahun	Tujuan Strategis	Penilaian Target	Capaian
2021	Meningkatkan penjualan	20 buyer/ 35 container	4 buyer/ 19 container
2022	Meningkatkan penjualan	20 buyer/ 35 container	4 buyer/ 19 container
2023	Meningkatkan penjualan	20 buyer/ 35 Container	10 buyer/ 35 container

Sumber: data PT. Toba Surimi Industries

Dari tabel 1.1 diatas memperlihatkan bahwa target penjualan tidak tercapai dari tahun ketahun sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan belum optimal dikarenakan dalam pertahun PT. Toba Surimi Industries harus mendapatkan 20 buyer (pelanggan baru) dan 35 container (mengangkut barang produksi yang siap untuk di ekspor keluar negara). Belum optimalnya kinerja karyawan PT. Toba Surimi Industries tersebut, diduga dipengaruhi oleh masalah pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Hasil pra-survey kepada 25 karyawan PT. Toba Surimi Industries ditemukan bahwa pelatihan belum merata dan belum efektif, sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.2.
Hasil Pra- Survey Pelatihan

No.	Pernyataan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
1	Saya diberikan pelatihan setelah lolos seleksi.	14	56%	11	44%
2	Pelatihan yang diadakan selalu tepat pada hasil yang diinginkan.	9	36%	16	64%
3	Saya puas dengan pelatihan yang saya terima	16	64%	9	36%

Sumber: data diolah 2025

Dari tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa belum semua karyawan mengikuti pelatihan, dimana tidak semua diberikan pelatihan setelah lolos seleksi, pelatihan yang diadakan belum tepat sasaran dan sebagaimana karyawan masih belum merasa puas atas pelatihan yang diikutinya dimana perusahaan hanya memberikan pelatihan berupa pelatihan menjaga kualitas makanan laut, pelatihan sumber daya perikanan namun karyawan menginginkan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka.

Disamping itu lingkungan kerja juga sebelum sepenuhnya kondusif, terlihat dari kondisi lingkungan kerja yang ditemukan dari hasil pra-survey yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1.3.
Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
1	Tata ruang karyawan tersusun dengan baik dan rapi.	16	64%	9	36%
2	Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai.	19	76%	6	24%
3	Tingkat kebisingan dilingkungan kerja rendah dan tidak mengganggu kosentrasi.	12	48%	13	52%

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.3 diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa, tata ruang kerja karyawan belum tersusun dengan baik dan rapi, dikarenakan adanya faktor ruangan yang sempit, dokumen lama yang tertumpuk disamping meja karyawan; masih terdapat karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum menyediakan

fasilitas kerja yang memadai seperti laptop dan mesin printer karyawan yang berada dilantai 2 harus sering turun untuk mengeprint sebuah berkas, perusahaan hanya memberikan fasilitas komputer yang sudah lama, ruangan yang ber AC dan memberikan fasilitas ruang istirahat yang nyaman untuk para karyawan; dan sebagian besar karyawan merasakan tingkat kebisingan cukup mengganggu konsentrasi karyawan atau pekerja dikarenakan adanya faktor seperti ruangan atau tempat kerja karyawan yang berdekatan dengan mesin produksi pembekuan makanan laut dan berdekatan dengan jalan perlintasan truk container atau kendaraan besar. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja pada perusahaan belum cukup baik untuk beberapa karyawannya dan harus diperhatikan kembali agar perusahaan dapat membuat lingkungan yang nyaman untuk karyawan.

Selain masalah-masalah diatas, kepuasan kerja karyawan juga belum cukup tinggi. Hal ini dapat terlihat dari kondisi yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.4.
Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
1	Saya merasa sistem penilaian kinerja adil dan transparan.	16	64%	9	36%
2	Insentif yang diberikan perusahaan memadai.	18	72%	7	28%
3	Saya menikmati bekerja dengan orang-orang disini	12	48%	13	52%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1.4, terlihat sebagian karyawan merasa sistem penilaian kinerja perusahaan kurang adil dan transparan, dimana adanya karyawan yang sudah bekerja bertahun-tahun dengan penilaian kinerja yang baik tidak dapat

naik jabatan; karyawan merasa insentif yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai dengan kerjaan yang diberikan, dimana perusahaan hanya memberikan insentif berupa bonus dan insentif jaminan kesehatan. Hal ini membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja; karyawan tidak nyaman bekerja dengan orang-orang yang ada diperusahaan dikarenakan adanya hubungan yang kurang harmonis terhadap antar rekan kerja.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toba Surimi Industries.”***

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka masalah yang dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan PT. Toba Surimi Industries masih belum optimal, dapat terlihat dari data pencapaian kinerja karyawan yang belum mencapai target.
2. Pelatihan karyawan PT. Toba Surimi Industries terdapat belum merata dan belum efektif, terlihat dari beberapa karyawan tidak semua diberikan pelatihan setelah lolos seleksi, pelatihan yang diadakan belum tepat sasaran dan sebgaiian karyawan masih belum merasa puas atas pelatihan yang diikutinya.
3. Lingkungan Kerja PT. Toba Surimi Industries belum sepenuhnya kondusif, terlihat dari tata ruang kerja karyawan belum tersusun dengan baik dan rapi dikarenakan adanya faktor ruangan yang sempit, dokumen

lama yang tertumpuk disamping meja karyawan, karyawan merasa bahwa perusahaan belum menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti komputer dan mesin printer, sebagian besar karyawan merasakan tingkat kebisingan cukup mengganggu konsentrasi karyawan atau pekerja dikarenakan adanya faktor seperti ruangan atau tempat kerja karyawan berdekatan dengan produksi pabrik.

4. Kepuasan Kerja PT. Toba Surimi Industries masih belum cukup tinggi, terlihat dari karyawan merasa sistem penilaian kinerja perusahaan kurang adil dan transparan dikarenakan karyawan yang sudah bekerja bertahun-tahun dengan penilaian kinerja yang baik tidak dapat naik jabatan, insentif yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai dengan kerjaan yang diberikan hal ini membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, karyawan tidak nyaman bekerja dengan orang-orang yang ada diperusahaan dikarenakan adanya hubungan yang kurang harmonis terhadap antar rekan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Toba Surimi Industries, adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah antara lain, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, tetapi penulis hanya membatasi pada masalah mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada PT. Toba Surimi Industries.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Toba Surimi Industries,

adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Surimi Industries?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Surimi Industries?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Toba Surimi Industries?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Toba Surimi Industries?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Surimi Industries?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Toba Surimi Industries?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Toba Surimi Industries?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Toba Surimi Industries, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Sarimi Industries.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Surimi Industries.

3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. Toba Surimi Industries.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Toba Surimi Industries.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Surimi Industries.
6. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Toba Surimi Industries.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Toba Surimi Industries.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti memaparkan manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai salah satu bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan, khususnya mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toba Surimi Industries.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan

pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam menyikapi sumber daya manusia yang menyangkut pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

b. Bagi Pihak Akademi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan, khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, serta dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya mengenai tema yang sama.

3. Manfaat Bagi Penulis

Sebagai alat mempraktekan teori-teori yang didapat selama perkuliahan sehingga penulis bisa mendapat pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh instansi

BAB 2

KAJIAN TEORI/PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah salah satu hal yang paling diprioritaskan. Pencapaian pekerja menjadi faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Fungsi pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan amanah mereka memberikan efek langsung pada efektivitas dan kesuksesan perusahaan. Dalam situasi tertentu, lembaga perlu memiliki pekerja yang efektif, cakap, dan memiliki loyalitas untuk meraih sasaran perusahaan. Hal tersebut disebabkan efektif atau tidaknya pekerja akan sangat memengaruhi dalam mencapai sasaran dan kemajuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2018) kinerja karyawan merupakan suatu faktor kunci dalam institusi, karena dengan adanya kinerja karyawan yang baik institusi dapat berkembang.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara efisiensi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Menurut Siddiqi dan Tangem (2018) kinerja karyawan adalah ditentukan oleh kompetensi dan transparansi karyawan serta suasana kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Luthans (2016) Kinerja (prestasi kerja) adalah jumlah atau mutu yang dihasilkan layanan yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Tanuwijaya (2018) kinerja karyawan adalah faktor yang teramat esensial dalam meningkatkan kapasitas produktif karyawan, dan institusi harus mengenali aspek-aspek apa saja yang dapat berpengaruh terhadap capaian kerja.

Menurut Hasibuan (2016) kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan capaian seseorang dalam pelaksanaan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada pengetahuan dan keahlian tepat waktu.

Menurut Mangkuprawira (2014) kinerja merupakan output dari suatu proses kerja yang dilakukan secara terstruktur dalam kurun waktu dan lokasi tertentu oleh karyawan maupun organisasi terkait.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan

Tujuan Kinerja karyawan Menurut Rivai (2017) pada dasarnya meliputi :

1. Untuk menilai pencapaian tingkat prestasi karyawan
2. Memberikan penghargaan, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang
3. Meningkatkan pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan semangat kerja.
5. Meningkatkan komitmen.
6. Membangun hubungan kerja antara karyawan yang satu dengan yang lainnya ,memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
7. Sebagai salah satu sumber data untuk perencanaan sumber daya manusia.
8. Membantu penempatan yang tepat karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.

9. Sebagai alat untuk tolak ukur kinerja.

Menurut Wijonarko (2022) tujuan dari kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kesepahaman antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Memberikan umpan balik positif terhadap hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan kesempatan untuk berkembang, membuka ruang untuk aspirasi, meningkatkan keterlibatan karyawan, memfasilitasi pengembangan karir.
4. Menetapkan tujuan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Sedangkan menurut Rivai (2014) tujuan kinerja adalah:

1. Pimpinan membutuhkan sarana untuk mendukung stafnya dalam meningkatkan performa kerja..
2. Menyusun pekerjaan.
3. Meningkatkan kompetensi dan keahlian guna memajukan karier serta mempererat hubungan antara atasan dan staf.

Adapun manfaat dari Kinerja Karyawan diantaranya yaitu :

Menurut Rivai (2017) Kinerja Karyawan mempunyai manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilainya, antara lain:

1. Upaya untuk mencapai hasil yang lebih baik, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Pengambilan keputusan sumber daya manusia, membantu dalam promosi,

perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.

3. Sebagai pengembangan diri kinerja pegawai.
4. Sebagai peningkatan keterampilan dan pengembangan pegawai.
5. Evaluasi sumber daya manusia prestasi yang baik atau buruk prestasi karyawan dapat diidentifikasi seberapa bagusnya sumber daya manusianya dapat berfungsi.

Sedangkan menurut Putra et.,al (2016) manfaat dari Kinerja Karyawan :

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan atau standar di dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan persentasi kerja.
2. Apresiasi organisasi pada kemampuan dan keahlian karyawan dapat membantu tim manajemen untuk mendorong semangat karyawan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan berdasarkan prestasi dan wawasan yang dimilikinya.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan (2019) mengemukakan ada lima faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Karakteristik karyawan, diantaranya pengetahuan, keterampilan, kemampuan, semangat kerja, sikap dan kepribadian karyawan;
2. Input, mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan dilakukan;
3. Output, merujuk pada patokan capaian;
4. Konsekuensi, merupakan penghargaan yang mereka dapatkan karena pencapaian kerja yang memuaskan;
5. Umpan balik, merupakan keterangan yang karyawan terima sebelum

mereka bekerja.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan (ability). Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
2. Faktor dorongan. dorongan terbentuk dari sikap (attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. dorongan merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental karyawan harus sikap mental yang secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap secara mental, mampu secara fisik, memahami secara fisik, memahami tujuan utama dari target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2016) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Kualitas kerja menggambarkan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, serta kemampuan dan keterampilan mereka dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan, yang diukur dalam bentuk unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas dapat digambarkan banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan, yang dapat digunakan sebagai indikator untuk menilai kinerja mereka. Contohnya, karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat daripada batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan berkaitan dengan tingkat penyelesaian dalam menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan, serta bagaimana hasil yang dicapai dapat terkoordinasi dengan hasil lainnya dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya. Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan seberapa tepat waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan hal mengacu pada seberapa baik sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku dikelola

untuk meningkatkan hasil setiap unit penggunaan sumber daya tersebut. Artinya, dalam penggunaan sumber daya yang ada, baik itu manusia, teknologi, modal, informasi, atau bahan baku, harus dimaksimalkan agar karyawan dapat menghasilkan hasil yang optimal.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkatan pada kemampuan seseorang untuk menjalankan tanggung jawabnya tanpa membutuhkan bantuan, pengarahan, atau pengawasan dari orang lain. Kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana mereka mengerjakan pekerjaan mereka secara mandiri, tanpa bergantung pada orang lain untuk bimbingan atau pengawasan. Karyawan yang mandiri mampu menjalankan fungsi kerjanya dengan efektif tanpa perlu supervisi.

Menurut Mangkunegara (2016) mengatakan yang menjadi indikator dari kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja merupakan indikator keteraturan, ketelitian, dan hubungan hasil kerja dengan mempertimbangkan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya memberikan manfaat bagi perkembangan perusahaan.
2. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah jenis pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu waktu, sehingga dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas yang sejalan dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab mencerminkan sejauh mana seorang karyawan bersedia menerima dan melaksanakan pekerjaannya, serta mempertanggung jawabkan hasil kerja dan penggunaan fasilitas yang ada dalam aktivitas

kerja sehari-hari.

4. Kerjasama kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan lainnya secara vertikal maupun horizontal, baik dalam maupun luar pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal.
5. Inisiatif tindakan dalam dari dari anggota perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi masalah tanpa harus menunggu perintah dari atasan, serta menunjukkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016) mengatakan yang menjadi indikator dari kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, merupakan output kerja yang mencakup jumlah dan mutu dari pekerjaan yang telah diselesaikan, serta tingkat pengawasan yang diterapkan.
2. Pengetahuan pekerjaan, adalah pemahaman atau wawasan yang dimiliki terkait tugas yang dijalankan, yang secara langsung memengaruhi volume dan mutu hasil pekerjaan.
3. Inisiatif, menunjukkan sejauh mana kemampuan karyawan dalam mengambil tindakan atau keputusan secara mandiri, terutama saat menghadapi permasalahan dalam pelaksanaan tugas.
4. Sikap, dapat menggambarkan etos kerja dan pandangan positif yang ditunjukkan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi, mengacu pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas serta tingkat kehadiran selama periode kerja.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan perlu dilakukan agar karyawan mampu dan siap ditempatkan diposisi tertentu dalam perusahaan yang artinya mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) pelatihan merupakan proses untuk mengembangkan dan menyertakan karyawan dengan menambah keterampilan, potensi, ilmu dan tingkah laku artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Menurut Rivai (2017) pelatihan merupakan proses yang sistematis meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan pengetahuan suatu karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang saat ini. Pelatihan memiliki fokus masa kini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan pengetahuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaannya.

Menurut Widodo (2018) pelatihan merupakan rangkaian program seseorang untuk memperbaiki kecakapan dan pemahaman secara bertahap supaya dapat memperoleh kemahiran yang mumpuni dalam bidang keahliannya.

Menurut Mangkunegara (2012) pelatihan merupakan suatu proses pemberian pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu agar menjadi karyawan lebih terampil serta mampu menjalankan tugasnya dengan lebih baik sesuai dengan standar yang ditetapkan

Menurut Sinambela (2017) pelatihan (training) merupakan rangkaian kegiatan yang dirancang untuk mempertinggi kompetensi, wawasan, pengalaman, atau transformasi perilaku individu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) “Pelatihan (training) merupakan pembelajaran sementara yang mempergunakan metode terstruktur dan terorganisir di mana karyawan non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.” Pelatihan kerja yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2017) antara lain:

1. Meningkatkan pemahaman nilai dan prinsip karyawan untuk mendapatkan sensitivitas dalam melaksanakan pekerjaan..
2. Meningkatkan potensi kerja, pelatihan dapat memperbaiki pencapaian pada jabatan saat ini, jika level kinerja bertambah maka berdampak pada peningkatan hasil dan keuntungan untuk perusahaan.
3. Meningkatkan mutu pekerjaan yang berarti perbaikan kualitas dan jumlah pekerja yang berpengetahuan pasti akan lebih efektif dan meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan.
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, pelatihan yang efektif dapat menyiapkan tenaga kerja untuk kebutuhan di masa depan.

5. Meningkatkan etika dan gairah kerja, bila perusahaan mengadakan program pelatihan yang sesuai maka iklim dan kondisi organisasi akan lebih kondusif. Dengan suasana kerja yang positif, maka etos kerja (gairah kerja) juga akan bertambah.
6. Meningkatkan dorongan agar karyawan dapat mencapai prestasi optimal.
7. Meningkatkan kesejahteraan dan keamanan, suatu pelatihan yang sesuai dapat membantu mencegah terjadinya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Di samping itu kondisi kerja akan membaik.
8. Meningkatkan kemajuan pribadi karyawan, program pelatihan yang sesuai sebenarnya memberikan manfaat untuk kedua pihak yaitu perusahaan dan pekerja itu sendiri. Untuk pekerja, program pelatihan akan meningkatkan karakter, kecerdasan dan kemampuan.

Dari beberapa definisi di atas dapat di simpulkan bahwa tujuan dan manfaat pelatihan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja dan mutu kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan sumber daya manusia yang profesional dalam menjalankan tugas, tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing.

Sedangkan tujuan-tujuan pelatihan menurut Hartatik (2016) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan performa pekerja yang kurang optimal akibat keterbatasan kemampuan
2. Memperbaharui kompetensi karyawan seiring dengan perkembangan teknologi.

3. Meminimalkan periode adaptasi bagi karyawan baru supaya mahir dalam tugasnya
 4. Memberikan solusi untuk permasalahan dalam kegiatan kerja.
 5. Menyiapkan tenaga kerja untuk kenaikan jabatan
 6. Mengenalkan lingkungan organisasi kepada karyawan yang baru bergabung.
 7. Memfasilitasi pengembangan diri pribadi karyawan
2. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut pendapat Widodo (2018) dapat dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Perilaku

Sikap dan perilaku seorang karyawan dapat diubah melalui pelatihan, yang dapat membantu mereka dalam meningkatkan pengembangan diri dan rasa percaya diri saat menghadapi tugas baru. Pelatihan ini juga dapat mengurangi stres dalam pekerjaan dan mengatasi konflik yang mungkin timbul, sehingga dapat menciptakan pengakuan serta kepuasan kerja.

2. Pengetahuan

Pelatihan dapat memberikan pengetahuan baru bagi karyawan untuk menjalankan tugas mereka, terutama yang melibatkan penggunaan teknologi terkini, seperti dalam era digital saat ini. Hal ini memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan lebih efisien, serta dapat mendukung pengembangan karier dan meningkatkan efektivitas kerja.

3. Keterampilan

Pelatihan karyawan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan karena menghasilkan tenaga kerja yang terampil, efisien, dan efektif. Keterampilan yang diperoleh dari pelatihan diharapkan dapat menciptakan inovasi baru serta mendorong kreativitas individu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan profit perusahaan.

Keterampilan dari proses pelatihan diharapkan dapat menciptakan inovasi baru bagi perusahaan dan juga kreativitas setiap individu dalam rangka meningkatkan kinerja bagi karyawan dan juga kenaikan bagi perusahaan.

Sedangkan manfaat pelatihan menurut menurut Sastrohadiwiry (2019):

1. Peningkatan Keterampilan Kerja

Pengembangan keterampilan kerja karyawan yang telah bergabung dengan perusahaan mempunyai tingkat kemampuan yang beragam. Sebagian memiliki tingkat kompetensi yang nyaris memenuhi standar yang diinginkan perusahaan, ada juga yang mempunyai kemampuan di level yang kurang memadai. Melalui pelatihan, para karyawan dapat mempertinggi kemampuan dalam tugas dan aktivitas kerjanya.

2. Pengurangan Keterlambatan Kerja

Penurunan ketidaktepatan waktu absensi dan perpindahan karyawan sering mengemukakan berbagai argumentasi atas tindakan yang mereka kerjakan, walaupun kerap kali alasan tersebut tidak logis. Hal ini timbul ketika manajemen memberikan teguran atas perbuatan yang mereka lakukan, baik karena keterlambatan hadir, sering absen maupun kemauan untuk berpindah pada pekerjaan baru. Dengan demikian diharapkan karyawan

terkait dapat meminimalkan perilaku-perilaku tidak produktif.

3. Peningkatan Potensi Kerja

Peningkatan hasil kerja sasaran setiap perusahaan adalah mendapatkan tingkat potensi yang maksimal dan setiap proses mengalami kemajuan sesuai harapan. Untuk memperoleh peningkatan potensi yang tinggi perlu didukung beberapa aspek dalam perusahaan. Agar hasil kerja karyawan bertambah, salah satu metode yang mesti ditempuh manajemen adalah mengadakan pelatihan bagi para karyawannya.

4. Peningkatan Kemampuan Kerja

Pengembangan kemampuan kerja kemajuan teknologi dan komputerisasi yang semakin berkembang, mengharuskan para pegawai sanggup mengoperasikannya. Untuk itu, pegawai dituntut meningkatkan kapabilitas dan keahlian kerja. Tanpa upaya tersebut, percuma kemajuan teknologi dan komputerisasi. Sesungguhnya banyak cara mengembangkan pegawai, khususnya untuk mempertinggi kemampuan kerja mereka.

5. Peningkatan Rasa Tanggung Jawab

Peningkatan kesadaran tanggung jawab setiap karyawan sesungguhnya memiliki kewajiban, hanya level dan urgensitasnya berbeda-beda, bergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya. Yang dimaksud tanggung jawab adalah kewajiban seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya dengan optimal sesuai dengan kapasitas masing-masing. Urgensi pelatihan yang dijabarkan di atas dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan maka potensi kerja para karyawan meningkat, artinya

organisasi tersebut akan memperoleh benefit.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Kasmir (2016) adalah :

1. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih.

2. Instuktur/pelatih

Instruktur/pelatih, Instruktur atau staf pengajar adalah individu yang bertugas untuk menyampaikan materi pelatihan dan membentuk perilaku peserta.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta.

4. Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat pelaksanaan pelatihan, apakah berada di dalam perusahaan atau di luar perusahaan.

5. Lingkungan pelatihan

Lingkungan pelatihan yang dipengaruhi oleh kenyamanan tempat dan fasilitas yang ada, yang mendukung hasil pelatihan yang optimal.

6. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah durasi yang mencakup waktu dimulainya dan berakhirnya kegiatan pelatihan

7. Faktor lainnya, dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi, diharapkan sebelum pelatihan dimulai, kelemahan atau kekurangan yang ada sudah dapat diperkirakan.

Sedangkan menurut Murwansyah (2020) faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja diantaranya:

1. Dukungan dari pemimpin utama organisasi.
2. Dedikasi para ahli khusus dan umum dalam pengelolaan sumber daya manusia.
3. Kemajuan teknologi.
4. Tingkat kesulitan dalam tatanan lembaga.
5. Metode pembelajaran.
6. Pencapaian aspek-aspek manajemen sumber daya manusia yang berbeda.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Menurut Sianturi (2018), indikator yang ada pada pelatihan antara lain:

1. Objektif pelatihan yang ditetapkan sebagai acuan dalam mendukung terwujudnya suatu program kerja yang diimplementasikan untuk mencapai target dan luaran yang diinginkan dari program pengembangan yang dijalankan.
2. Target pelatihan wajib bersifat spesifik dan dapat diukur keberhasilannya..
3. Program pengembangan pada umumnya difokuskan pada peningkatan kemampuan, sehingga karyawan yang akan berpartisipasi dalam pelatihan harus diseleksi dengan tepat berdasarkan kualifikasi yang selaras dengan bidangnya, memiliki profesionalitas dan keterampilan.

4. Materi pembelajaran yang disampaikan dalam program pengembangan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan aktual.
5. Teknik pelatihan akan lebih memastikan berjalannya aktivitas pembelajaran yang berdaya guna dan perlu diselaraskan dengan jenis materi serta kapasitas peserta program.
6. Partisipan pelatihan umumnya merupakan individu yang telah melalui proses seleksi berdasarkan standar kualifikasi yang ditetapkan.

Menurut Meidita (2019) ada beberapa indikator pelatihan yang harus diperhatikan sebagai berikut :

1. Instruktur

Instruktur adalah karyawan yang lebih memiliki pengalaman dan berperan memberikan pelatihan.

2. Peserta

Peserta adalah karyawan yang diamanahkan mengikuti pelatihan dengan sasaran untuk memperoleh wawasan dan kemampuan.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan dapat mencakup pengelolaan (manajemen), tata berkas, psikologi pekerjaan, hubungan kerja, ketertiban dan norma kerja, kepemimpinan dan penyampaian hasil kerja.

4. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan adalah hal yang hendak diraih atau dihasilkan dari suatu pelatihan.

5. Metode pelatihan

Metode pelatihan merupakan teknik atau langkah yang dilakukan dalam

suatu pelatihan untuk meraih hasil yang diharapkan.

6. Sasaran pelatihan

Sasaran pelatihan adalah sikap yang diinginkan dari peserta pelatihan.

Sedangkan menurut Priyono (2008) indikator dalam pelaksanaan pelatihan antara lain, yaitu:

1. Sasaran serta individu yang terlibat dalam program peningkatan kompetensi.
2. Pendekatan-pendekatan dan materi pelatihan yang dirancang untuk pengembangan.
3. Kriteria evaluasi atas efektivitas pendekatan pengembangan yang digunakan.
4. Landasan evaluasi serta aspek-aspek yang menjadi objek penilaian.
5. Prinsip serta kriteria utama dalam kenaikan jabatan karyawan.
6. Anggaran atau pengeluaran yang dialokasikan untuk kegiatan peningkatan kapasitas.
7. Pihak yang melakukan evaluasi serta cakupan dari proses penilaian tersebut.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting bagi suatu instansi, karena kondisi lingkungan kerja yang dimana karyawan berada serta menjalankan tugas sehari-hari akan dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dan juga akan berdampak pada potensi yang dihasilkan oleh suatu perusahaan (Jopanda, 2021).

Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja adalah suatu area yang mencakup beberapa kelompok, di mana terdapat berbagai fasilitas penunjang yang bertujuan untuk mencapai sasaran perusahaan sesuai dengan visi dan misi organisasi

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah mencakup seluruh elemen fisik, aspek psikologis, dan peraturan yang ada di tempat kerja yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja serta pencapaian potensi yang baik.

Menurut Prasetyo (2021) lingkungan kerja adalah seluruh peralatan dan bahan yang digunakan, tempat di mana seseorang bekerja, cara kerja yang diterapkan, serta pengaturan pekerjaan baik secara individu maupun dalam kelompok.

Menurut Haizer dan Render (2017) lingkungan kerja merupakan kondisi fisik tempat para karyawan bekerja yang dapat memengaruhi kinerja, keselamatan, serta kualitas kehidupan kerja mereka.

Menurut Sedermayanti (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang digunakan, kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja yang diterapkan, serta pengaturan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan peralatan, bahan, dan sumber daya yang digunakan, lingkungan sekitar tempat seseorang beraktivitas, cara-cara dalam melaksanakan tugas, serta penilaian terhadap pekerjaan dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Simanjuntak (2011) lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja yang nyaman dan sehat berkontribusi signifikan terhadap semangat dan kesegaran kerja para karyawan.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

1. Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Jayanti & Syamsir (2018), tujuan lingkungan kerja yaitu: Untuk menciptakan suasana yang menyenangkan, aman, dan nyaman bagi karyawan, sehingga mereka merasa betah bekerja dan dapat meningkatkan kinerja serta potensi mereka.

Menurut Pribadi (2022) Tujuan dari lingkungan kerja yaitu: agar karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, mereka dapat bekerja secara maksimal dan memastikan kelancaran pekerjaan di dalam suatu instansi atau organisasi.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Putra et al., (2016).

- a. Peningkatan potensi karena berkurangnya hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas karyawan yang lebih berdedikasi.
- c. Penurunan biaya kesehatan dan asuransi..
- d. Penurunan tingkat kompensasi dan pembayaran langsung akibat berkurangnya klaim.
- e. Fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih baik berkat meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Peningkatan kualitas seleksi tenaga kerja karena citra perusahaan yang semakin baik

Sedangkan menurut Sihaloho & Siregar (2020) manfaat lingkungan yaitu: tempat kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan,

sementara tempat kerja yang tidak nyaman dapat mengurangi gairah kerja karyawan dan akhirnya menurunkan kinerja mereka.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nawawi (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan dalam suatu perusahaan sebagai berikut:

1. Kondisi fisik (kondisi kerja)

Kondisi fisik (kondisi kerja) merujuk pada keadaan lingkungan kerja di perusahaan yang mencakup pencahayaan, pemilihan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan, dan ruang untuk bergerak.

2. Kondisi non fisik (suasana kerja)

Kondisi non-fisik (suasana kerja) adalah hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat atau disentuh, tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Suasana kerja dibentuk oleh para pemimpin, yang berarti pimpinan harus memiliki kemampuan dalam menciptakan suasana kerja tersebut. Suasana kerja yang positif akan memberikan dampak yang baik bagi kualitas kerja karyawan dan hubungan kerja yang terjalin.

Berdasarkan dari definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang didapat lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dengan indikator (sirkulasi udara, bau, kebisingan suara, tata ruang, keamanan, musik, temperatur dan kelembapan udara, dekorasi). Lingkungan kerja non fisik dengan indikator (hubungan atasan dan bawahan, hubungan antar pegawai, komunikasi).

Sedangkan menurut faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh

Sedarmayanti (2016) yang dapat mempengaruhi bisa mengubah terciptanya suatu situasi lingkungan kerja yang dihubungkan dengan kecakapan karyawan, diantaranya:

1. Pemilihan warna merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Warna memiliki pengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan. Pemilihan warna yang sesuai untuk dinding dan peralatan kantor dapat membantu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membuat karyawan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya.
2. Faktor kebersihan lingkungan kerja memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja individu. Ketika lingkungan kerja terjaga kebersihannya, karyawan akan merasa lebih betah dalam menjalankan pekerjaannya. Aspek kebersihan ini mencakup area yang luas, bukan hanya ruang kerja utama, tetapi juga termasuk fasilitas pendukung seperti kamar mandi yang harus dijaga kebersihannya agar tidak menimbulkan ketidaknyamanan bagi penggunanya.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator pada lingkungan kerja Astuti & Iverizkinawati (2018) yaitu:

1. Suasana kerja, Indikator yang berkaitan dengan kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas pekerja. Suasana kerja mencakup tempat kerja, fasilitas, serta peralatan yang mendukung kegiatan kantor, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan dengan rekan kerja di lokasi tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja, indikator yang berhubungan dengan hubungan yang harmonis antara karyawan tanpa adanya persaingan atau konflik antar sesama. Hubungan yang baik antara rekan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja, indikator ini menunjukkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai tersedia dengan baik di lingkungan kerja tersebut.

Menurut Nitisemito (2016) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Sedermayanti (2017)

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efektif.

b. Sirkulasi ruang kerja

Sirkulasi udara atau oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja,

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan dengan atasan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b. Hubungan dengan antar rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

kepuasan eksternal pekerjaan adalah rasa puas yang muncul dari aspek di luar aktivitas kerja, terutama terkait kompensasi yang diterima dari hasil kerjanya untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup. Para pekerja yang lebih mementingkan kepuasan eksternal ini akan lebih fokus pada besaran kompensasi yang diterima.

Menurut Robbins & Judge (2019) kepuasan kerja adalah sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap kondisi kerja.

Menurut Davis (2009) kepuasan kerja adalah menggambarkan tingkat kenyamanan atau ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Menurut Sutrisno (2016) kepuasan kerja adalah Suatu kondisi dimana pekerja merasakan kebahagiaan atau ketidakbahagiaan dalam memandang dan mengerjakan tugas-tugas pekerjaannya

Menurut Marsinah (2020) kepuasan kerja adalah kondisi perasaan karyawan dalam menilai pekerjaannya, yang dapat berupa rasa positif maupun negatif.

Menurut Umar (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan hati dan penghargaan seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai situasi kerja, dalam hubungan mengenai seberapa tinggi pekerjaannya mampu memenuhi ekspektasi, keperluan, dan keinginannya.

Sedangkan menurut Muafi (2019) kepuasan kerja adalah pandangan

menyeluruh seseorang terhadap pekerjaannya yang memperlihatkan kesenjangan antara jumlah penghargaan yang didapat dengan imbalan yang diharapkan

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja

1. Tujuan Dari Kepuasan Kerja

Tujuan dari kepuasan kerja menurut Greenberg dan Baron (2019) adalah untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a. Menciptakan suasana kerja yang menggembirakan dan menyenangkan.
- b. Memberikan promosi yang kompetitif dan jalur pengembangan karir yang jelas.
- c. Menugaskan karyawan sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan bidang yang diminati.
- d. Membuat sistem kerja yang menarik dan memberikan kepuasan bagi karyawan.

Sedangkan menurut Newstrom (2017) menyatakan bahwa tujuan dari kepuasan kerja terhadap suatu perusahaan ialah:

- a. Dapat berfungsi untuk menurunkan kondisi keluar masuk dan kedisiplinan karyawan,
- b. Dapat meningkatkan kepatuhan serta potensi kerja para karyawan.

2. Manfaat dari Kepuasan Kerja

Menurut Robinson dan Coulter (2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan sangat memberikan manfaat untuk para karyawan antara lain:

- a. Meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan.
- b. Mendorong peningkatan kinerja dan pencapaian kerja.

- c. Efisiensi biaya melalui pembentukan sikap positif karyawan.
- d. Menumbuhkan gairah kerja dan dorongan kerja karyawan.

Tetapi sedangkan menurut Nitisemito (2016) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja, maka akan memperoleh banyak manfaat, diantaranya:

- a. Penyelesaian tugas akan lebih sangat efisien.
- b. Meminimalisir tingkat kesalahan dan kerusakan.
- c. Peningkatan hasil taraf dan mutu hasil kerja.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Bafadal (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Imbalan yang adil dan sesuai.
2. Penempatan yang sesuai dengan keterampilan.
3. Tingkat beban kerja.
4. Kondisi tugas dan lingkungan kerja.
5. Peralatan yang saling terhubung dengan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sikap terhadap pekerjaan yang terkesan monoton atau tidak bervariasi.

Menurut Sutrisno (2016) menerangkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Faktor Psikologis, yaitu faktor yang berkaitan dengan aspek kejiwaan atau mental karyawan.
2. Faktor Sosial, yaitu faktor yang terkait dengan interaksi sosial antara

sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan.

3. Faktor Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan.
4. Faktor Finansial, yaitu faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan ekonomi atau keuangan karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor psikologis adalah aspek yang berkaitan dengan kondisi mental atau emosional karyawan, seperti ketertarikan terhadap pekerjaan, rasa nyaman saat bekerja, pandangan terhadap tugas, kemampuan alami, serta keahlian yang dimiliki.
2. Faktor sosial merupakan elemen yang menyangkut hubungan sosial antara sesama pekerja, interaksi antara bawahan dan atasan, serta keterlibatan dalam lingkungan kerja secara umum.
3. Faktor fisik merupakan mengacu pada aspek yang berkaitan dengan keadaan jasmani karyawan dan situasi kerja fisiknya, termasuk jenis pekerjaan yang dilakukan, pengaturan jam kerja dan istirahat, sarana kerja, tata ruang, suhu lingkungan, pencahayaan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan, usia, dan faktor serupa lainnya.
4. Faktor finansial adalah komponen yang menyangkut aspek ekonomi dan kesejahteraan pegawai, meliputi struktur dan jumlah penghasilan, program jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas kerja, kenaikan pangkat, dan bentuk kompensasi lainnya.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.
2. Mencintai pekerjaannya.
3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan.
4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan,
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

Menurut Widodo (2018) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah pembayaran yang diterima seseorang sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dianggap adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu mengacu pada tugas atau aktivitas yang dijalankan seseorang, apakah memiliki unsur-unsur yang memuaskan.

3. Rekan kerja, yaitu teman-teman yang sering berinteraksi dengan seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan apakah berinteraksi dengan rekan kerja itu menyenangkan atau tidak.
4. Atasan, yaitu pihak yang memberikan arahan atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan. Dorongan atasan dapat dirasakan tidak menyenangkan atau sebaliknya, dan ini bisa mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu peluang seseorang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan, apakah ada peluang yang jelas untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
6. Lingkungan kerja yang, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Sedangkan menurut Robbins (2019) mengatakan indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepuasan terhadap gaji (satisfaction with pay).
Tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi finansial yang diterima sebagai imbalan atas kontribusi kerja mereka.
2. Kepuasan terhadap kesempatan promosi (satisfaction with promotions).
Tingkat kepuasan karyawan terhadap peluang untuk mengembangkan karir dan mendapatkan posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.
3. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja (satisfaction with coworkers).

Tingkat kepuasan karyawan dalam berinteraksi dan menjalin hubungan profesional dengan sesama pekerja dalam lingkungan kerja.

4. Kepuasan terhadap pengawasan/atasan (satisfaction with supervisors).

Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan atau supervisor mereka.

5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (satisfaction with work it self).

Tingkat kepuasan karyawan terhadap karakteristik, tantangan, dan makna dari tugas-tugas yang mereka kerjakan sehari-hari.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan salah satu dari kunci keberhasilan suatu perusahaan dengan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang maksimal maka perusahaan akan lebih cepat berkembang dengan pesat dikarenakan memiliki karyawan yang cukup baik dengan kualitas kerja yang dimilikinya. Dengan mengadakan nya pelatihan dapat dikatakan dengan investasi jangka panjang dengan karyawan yang dapat mengembangkan diri dengan potensinya, karyawan akan lebih cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugasnya, dan karyawan dapat memahami standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan serta bagaimana untuk mencapai keberhasilannya.

Hal ini dapat didukung dengan pernyataan dari hasil penelitian

terdahulu oleh Nawawi et al., (2023), Hartomo dan Luturlean (2020), mengatakan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan memberikan pelatihan kepada karyawan akan menghasilkan pekerja yang bermutu sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan produktif.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai untuk para karyawan dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan hubungan yang harmonis terhadap antar rekan kerja (hubungan bawahan dengan atasan berjalan dengan baik) dapat sangat membantu karyawan untuk dapat bekerja dengan bersemangat untuk menyelesaikan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dikarenakan sudah terciptanya suasana lingkungan kerja yang baik.

Pernyataan diatas didukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Najib et al., (2022), Sari et al., (2020), mengatakan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan lingkungan yang nyaman dan aman membuat karyawan akan lebih bersemangat dalam berkerja.

2.2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para karyawan atau para karyawan agar dapat meningkatkan kualitas

pekerjaannya. Pelatihan dikatakan penting karena jika tidak ada pelatihan, perkembangan perusahaan tidak akan berjalan sesuai harapan. Di perusahaan-perusahaan yang telah berkembang biasanya lebih mementingkan pencapaian perusahaan dibandingkan memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan mereka. Keadaan ini membuat karyawan tidak merasakan kenyamanan saat bekerja, kurangnya kepuasan kerja disuatu perusahaan akan membuat karyawan lebih tertekan, itu bisa membuat mereka lebih stress karena harus dihadapkan dengan target dari perusahaan tersebut tanpa memberikan reward atas prestasi yang mereka miliki. Tidak hanya kepuasan kerja, pelatihan juga harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, perusahaan akan lambat berkembang jika tidak memberikan pelatihan yang cukup kepada para karyawannya.

Pernyataan diatas dapat dididukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juniawan & Utami (2020), Syukron et al., (2023), mengatakan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan pelatihan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan di tempat kerja akan memperbaiki semangat karyawan, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan bersedia bekerja lebih keras untuk mengejar target dan membuat perusahaan lebih berhasil. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang

atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan, kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan menjadi puas dengan sistem yang diberikan oleh perusahaan-nya. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Maka dapat disimpulkan dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah pengaruh dari kondisi dan situasi tempat kerja terhadap tingkat kesenangan dan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya mencakup bagaimana berbagai elemen di tempat kerja mempengaruhi perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Pernyataan diatas dapat didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosento et al., (2022), Sopian (2024), mengatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Maka dapat disimpulkan jika lingkungan kerja karyawan nyaman dan aman maka karyawan akan lebih bersemangat atau bergairah dalam bekerja dari hal itu bisa mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dampak kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh dari tingkat kesenangan dan kenyamanan para karyawan terhadap pekerjaannya yang kemudian tercermin dalam hasil kerja mereka. Dampak ini terwujud dalam beberapa aspek yaitu kepuasan kerja mendorong semangat kerja

yang lebih tinggi, menciptakan dorongan internal untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan, meningkatkan kualitas hasil kerja, meningkatkan kesediaan membantu rekan kerja, dan kenyamanan kerja mendorong fokus yang lebih baik untuk dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

Maka pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah dampak atau efek yang terjadi secara langsung dari perasaan puas karyawan terhadap hasil kerja mereka, tanpa melalui variabel perantara. Ini menunjukkan hubungan sebab-akibat yang bersifat langsung antara kepuasan yang dirasakan dengan output kerja yang dihasilkan.

Pernyataan di atas dapat didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subiyanti & Trisnadi (2022), Hendrayana et al., (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan untuk memaksimalkan kinerja, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti penilaian kinerja yang transparan, pengembangan karir, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan kerja yang harmonis adalah upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada keberhasilan dan keberlanjutan organisasi.

2.2.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pelatihan memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama ketika mampu menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Keberhasilan ini membutuhkan perencanaan yang matang dan implementasi yang

tepat.

Pernyataan diatas dapat didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Solikhah et al., (2024), Citraningtyas & Djustuti (2017), hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Maka dapat disimpulkan secara keseluruhan, pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Organisasi perlu memperhatikan pelaksanaan pelatihan agar dapat memberikan manfaat maksimal bagi karyawan dan perusahaan.

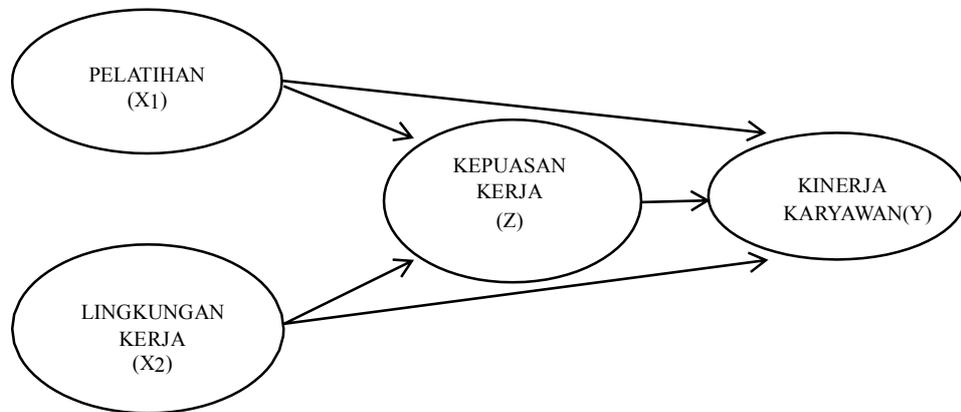
2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Lingkungan bekerja memiliki pengaruh terhadap potensi pekerja, baik secara langsung maupun melalui peningkatan tingkat kesenangan dalam bekerja sebagai faktor penghubung.

Pernyataan diatas dapat didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri et al., (2023), Ananda & Hadi (2023), hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan perhatian pada aspek lingkungan kerja untuk mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan potensi.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dapat dikemukakan pada penelitian ini, dengan menggambarkan dalam bentuk sketsa sebagai berikut :



Gambar 2.6 Kerangka Berpikir Konseptual

2.3 Hipotesis

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toba Surimi Industries.

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Surami Industries.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Surami Industries.
3. Ada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja PT. Toba Surami Industries.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Toba Surami Industries.
5. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Surami Industries.

6. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Toba Surami Industries.
7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening melalui pada PT. Toba Surami Industries.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan dalam studi ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan pengukuran, perhitungan, rumus, dan data numerik yang pasti dalam perencanaan, pelaksanaan, pembentukan hipotesis, teknik, analisis data, dan pengambilan kesimpulan Musianto (2017). Penelitian kuantitatif adalah proses untuk memperoleh pengetahuan yang menggunakan data angka sebagai sarana untuk menganalisis informasi. Dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang mengandalkan data angka dan prinsip-prinsip ilmu pasti untuk menguji hipotesis yang diajukan. Aspek yang diteliti cenderung hanya pada permukaan atau hal-hal yang tampak jelas. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini dapat berupa angket, wawancara singkat, observasi, atau kuesioner dengan skala likert (Kasiram, 2016).

3.2 Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) definisi operasional variabel adalah serangkaian petunjuk yang lengkap mengenai hal-hal yang perlu diamati dalam mengukur atau menguji suatu variabel dalam penelitian untuk menilai tingkat kesempurnaan. Variabel operasional dapat menetapkan pedoman dan prosedur yang jelas bagi peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga pengumpulan data dan analisis menjadi lebih terarah, fokus, efisien, dan konsisten.

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merujuk pada faktor atau elemen yang dapat diukur, diamati, atau diubah dalam suatu studi. Variabel ini bisa berupa karakteristik, ciri, atau nilai dari individu, objek, organisasi, atau aktivitas tertentu. Variabel penelitian merupakan atribut atau karakteristik yang dimiliki oleh individu, objek, atau kegiatan, yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis, dengan tujuan memperoleh informasi dan kemudian menarik kesimpulan terkait hal tersebut Sugiyono (2016).

3.2.1.1 Variabel Independen

Variabel independen atau bebas adalah variabel yang memiliki pengaruh atau menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang dimaksud adalah pelatihan dan lingkungan kerja menurut Sugiyono (2020). Menurut Sugiyono (2019), variabel independen sering kali disebut sebagai variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau munculnya variabel dependen (terikat).

3.2.1.2 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2010) variabel dependen atau terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan akibat dari adanya variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang dimaksud adalah kinerja karyawan.

3.2.1.3 Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan independen, sehingga mengubahnya menjadi hubungan langsung maupun tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. Dalam

penelitian ini, variabel intervening yang dimaksud adalah kepuasan kerja Ghozali (2018).

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 1
Defenisi Operasional

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah pelaksanaan kegiatan yang disempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya, dengan hasil yang diharapkan. Kinerja lebih difokuskan pada tanggung jawab dengan hasil yang diinginkan. Jayanti & Syamsir (2018)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian Robbins (2016)	Skala Likert
2	Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terstruktur, di mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan yang spesifik. Mangkunegara (2016)	1. Objektif Pelatihan. 2. Target Pelatihan. 3. Program Pengembangan . 4. Materi Pembelajaran. 5. Partisipan Pelatihann . Sianturi (2018)	Skala Likert
3	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja didefinisikan sebagai seluruh peralatan dan material yang digunakan, kondisi di sekitar tempat kerja, metode kerja yang diterapkan, serta pengaturan pekerjaan, baik secara individu maupun kelompok. Sedarmayanti (2017),	Lingkungan Kerja Fisik 1. Pencahayaan. 2. Sirkulasi ruang kerja. 3. Tata letak ruang. 4. Dekorasi. 5. Kebisingan. 6. Fasilitas. Lingkungan Kerja Non Fisik 1. Hubungan dengan atasan.	Skala Likert

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
			2. Hubungan dekan rekan kerja. Sedarmayanti (2017)	
4	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah perasaan dan evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya, terutama berkaitan dengan kondisi kerjanya, yang dinilai berdasarkan sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan individu. Umar (2020)	1. Kepuasan terhadap gaji. 2. Kepuasan terhadap promosi. 3. Kepuasan terhadap antar rekan kerja. 4. Kepuasan terhadap pengawasan/atasan 5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Robbins (2019)	Skala Likert

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Toba Surimi Industries beralamat di Jl. Pulau Sumatera, MABAR, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 2024.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2025 sampai dengan April 2025.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi yaitu daerah generalisasi objek yang memiliki kualitas dan kriteria tertentu yang ditetapkan peneliti, dimana objek tersebut selanjutnya akan dipelajari dan ditarik kesimpulan agar dapat mencapai tujuan penelitian menurut Sugiyono (2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Toba Surimi Industries, berjumlah 185 orang.

Tabel 3.2**Nama Divisi Dan Jumlah Karyawan**

DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
HRD	1
Personalia	3
Kepala Divisi QC	1
Admin QC	1
Admin Maintenance	1
Maintenance	5
QC	10
Frozen	50
Produksi	100
Sanitasi	10
Umum	3
Jumlah	185

3.4.2 Sampel

Menurut Garaika & Darmanah (2019) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut. Kriteria dalam menentukan sampel adalah ketepatan dan konsistensi. Ketepatan berarti sampel semakin tepat jika semakin sedikit kesalahan yang terjadi. Konsistensi berkaitan dengan sejauh mana perkiraan mendekati karakteristik populasi.

Sampel menurut Sugiyono (2020), bila populasi kecil (<100) maka sampel adalah semua populasi (sampel jenuh), dan bila populasi besar (>100) maka sampel dapat ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut

:

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

(Sugiyono,2020)

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Eror

Mengingat bahwa jumlah populasi pada penelitian ini adalah 185 orang, maka jumlahnya yaitu:

$$N = \frac{185}{1 + 185 (10\%)^2}$$

$$N = \frac{185}{1 + 185 (0,01)}$$

$$N = \frac{185}{2,85}$$

$$N = 65$$

Dengan demikian, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 65 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penulis gunakan penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

3.5.2 Kuesioner/Angket

Teknik dan Instrumen dalam penelitian yang dapat digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Angket ini dibagikan oleh kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan pada PT. Toba Surimi Industries. Dengan ini teknik pengumpulan data yang dapat digunakan oleh penelitian ini adalah:

1. Angket atau kuesioner

Angket atau kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2017). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016)

Tabel 3. 3
Pengukuran Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2019)

Penelitian ini menggunakan Skor Data Skala Likert, dengan bobot Sangat Setuju 5, Setuju 4, Kurang Setuju 3, Tidak Setuju 2 dan Sangat Tidak Setuju 1.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2017) observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengamati perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam, dan apabila jumlah responden yang diamati tidak terlalu banyak. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan secara langsung untuk memperoleh fakta-fakta di lapangan.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan salah satu prosedur penelitian untuk memperoleh data yang dapat diolah menjadi bahan penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) Statistik deskriptif adalah jenis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau menjelaskan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisa. Menurut Sugiyono (2017) analisis deskriptif adalah analisis yang menyajikan informasi tentang karakteristik responden, yang diperoleh melalui jawaban mereka pada kuesioner. Data yang diperoleh dari jawaban responden tersebut kemudian dihitung dalam bentuk persentase. Penyajian data dapat dilakukan melalui grafik, ringkasan, tabel, serta penjelasan data terkait untuk memusatkan perhatian pada distribusi dan variasi data.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS, dikarenakan dalam penelitian ini berbentuk reflektif. Menurut Ghazali dan Latan (2020:7) Model reflektif merupakan model yang menunjukkan hubungan variabel laten dan indikatornya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis tertuju kepada para responden dan akan kemudian dijawab. Pemodelan persamaan struktural yang sering disebut Partial Squares- Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS versi 3.0 digunakan untuk menganalisis data dan jalur pemodelan dengan variabel laten. Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari

dua sub bab model yaitu model pengukuran yang disebut outer model dan model struktural yang disebut inner model. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

3.6.2 Analisis *Outer Model*

Outer model atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Outer model digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Hal ini berguna untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut Ghazali dan Latan (2020:68) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu convergent validity, discriminant validity, composite reliability (cronbach's alpha).

3.6.2.1 *Convergent Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator reflektif dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk.

3.6.2.2 *Discriminant Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk

yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

3.6.2.3 *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Akan tetapi penggunaan Cronbach's Alpha akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite Reliability dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

Tabel 3.4
Rule of Thumb Outer Model

Kriteria	Parameter	Rule of Thumb
<i>Convergent Validity</i>	<i>Loading Factor</i>	> 0.70
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0.50
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross Loading</i>	> 0.70 untuk setiap Variabel
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	> 0.70
	<i>Composite Reliability</i>	> 0.70

Sumber: (Ghozali dan Latan, 2020)

3.6.3 Analisis Inner Model

Menurut Ghozali dan Latan (2020:73), *Inner model* atau model struktural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. *Inner model* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

3.6.3.1 *R-Square* (R^2)

Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linier yaitu besarnya variability variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Kriteria R^2 terdiri dari tiga klasifikasi yaitu nilai R^2 0.67 (substansial), 0.33 (sedang / moderate) dan 0.19 (lemah). Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif Pratama (2017).

3.6.3.2 *F-Square* (F^2)

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya effect size variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 maka dapat disimpulkan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan jika memiliki nilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil Winarso et., al (2019).

3.6.4 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan awal atau perkiraan yang perlu diverifikasi melalui bukti empiris yang dikumpulkan selama proses penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai kompas yang mengarahkan peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan tanggapan temporer atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dalam format interogatif. Disebut temporer karena jawaban tersebut masih berbasis pada kerangka teoritis yang sesuai, belum dilandasi oleh temuan empiris yang dihimpun melalui proses pengumpulan data.

3.6.4.1 *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Jika nilai koefisien jalur (Path Coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau naik, maka nilai variabel endogen juga akan meningkat atau naik. Jika nilai koefisien jalur (Path Coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau naik, maka nilai variabel endogen akan menurun. Jika nilai Probabilitas/Signifikansi (P-Values) < 0.05 (5%), maka dikatakan signifikan. Jika P-Values > 0.05 (5%), maka dikatakan tidak signifikan.

3.6.4.2 *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dimediasi oleh variabel mediasi atau variabel mediator. Jika P-Values < 0.05 (5%), maka dikatakan signifikan dimana variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen dan bisa dikatakan bahwa pengaruhnya tidak langsung. Jika nilai P-Values > 0.05 (5%), maka dikatakan tidak signifikan dimana variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen dan bisa dikatakan bahwa pengaruhnya langsung.

3.6.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path Analysis dikembangkan oleh Sewall Wright sebagai sebuah cara untuk meneliti dampak langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel

yang diduga sebagai pemicu akibat-akibat variabel yang dibutuhkan dalam riset. Penting untuk dimengerti bahwa sesungguhnya analisis lintasan bukanlah suatu cara yang dipakai untuk menemukan pemicu-pemicu, melainkan dimanfaatkan untuk mendapatkan penjelasan mengenai corak-corak kaitan langsung dan tidak langsung dari suatu model sebab-akibat yang dirancang berdasarkan pertimbangan teoretis dan wawasan peneliti.

3.6.6 Metode Diagram Jalur (Path Analysis)

Analisis lintasan (path analysis) merupakan suatu cara untuk mengkaji dampak secara langsung (direct effect) dan dampak tidak langsung (indirect effect) dari variabel yang dikaji. Analisis lintasan dapat membantu untuk menetapkan apakah kaitan antara variabel-variabel tersebut terwujud secara langsung atau melalui variabel perantara dan juga dapat memperbandingkan tingkat pengaruh, baik yang langsung maupun yang tidak langsung.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 20 pernyataan untuk variabel pelatihan (X1), 11 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), 16 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z), 15 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 65 responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 65 orang responden yang masing-masing terdiri dari:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	41	63.08%
2	Perempuan	24	36.92%
	Total	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki – laki sebanyak 41 orang karyawan atau sebanyak 63.08% dan perempuan sebanyak 24 orang karyawan atau sebanyak 36.92%. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Hal ini sesuai dgn jenis pekerjaan dimana dibagian produksi yang lebih tepat

dilakukan oleh laki laki,maka dengan demikian kinerja perusahaan akan lebih baik.

4.1.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Responden pada penelitian ini sebanyak 65 orang responden yang masing-masing terdiri dari:

Tabel4.2 Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	20 – 30 Tahun	4	6.15%
2.	31 – 40 Tahun	25	38.46%
3.	41 – 50 Tahun	33	50.77%
4.	> 51 Tahun	3	4.62%
	Total	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan usia, pada usia 20-30 tahun, terdapat 4 orang karyawan atau sebanyak 6.15% responden. Pada usia 31-40 tahun, terdapat 25 orang karyawan atau sebanyak 38.46% responden. Pada usia 41 – 50 tahun, terdapat 33 orang karyawan atau sebanyak 50.77% responden. Pada usia > 51 tahun, terdapat 3 orang karyawan atau sebanyak 4.62%. Data ini memperlihatkan bahwa usia 31-50 tahun mendominasi karyawan perusahaan ini. Usia tersebut merupakan usia produktif dan berpengalaman sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik.

4.1.2.3 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Dari 65 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yaitu, SMA atau SMK, D-3, S-1, dan S-2. Adapun responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	1	1.54%
2.	D-3	6	9.23%
3.	S-1	54	83.08%
4.	S-2	4	6.15%
	Total	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 1 orang karyawan atau sebanyak 1.54%. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D-3 sebanyak 6 orang karyawan atau sebanyak 9.23%. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 54 orang karyawan atau sebanyak 83.08%. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S-2 sebanyak 4 orang karyawan atau sebanyak 6.15%. Data tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan ini adalah sarjana, bahkan hampir semua (98.46%) karyawan adalah lulusan perguruan tinggi. Dengan demikian kompetensi karyawan sangat baik sehingga akan dapat mendukung kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik.

4.1.2.4 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Berkerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 2 Tahun	19	29.23%
2.	3 Tahun	8	12.31%
3.	4 Tahun	20	30.77%
4.	> 5 Tahun	18	27.69%
	Total	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan lamanya masa kerja, pada rentang masa kerja kurang dari 2 tahun, terdapat 19 (29.23%) responden. Masa kerja 3 tahun, terdapat 8 (12.31%) responden. Masa kerja 4 adalah 20 (30.77%) responden. Masa kerja >5 tahun,

terdapat 18 (27.69%) responden. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun di PT. Toba Surimi Industries. Dengan demikian, karyawan perusahaan ini memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, sehingga karyawan di perusahaan ini cukup mahir dalam menjalankan tugas, dengan demikian kinerja perusahaan menjadi baik

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Z), kinerja karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3.08%	57	87.69%	6	9.23%	-	-	-	-	65	100%
2	7	10.77%	45	69.23%	13	20%	-	-	-	-	65	100%
3	1	1.54%	50	76.92%	13	20%	1	1.54%	-	-	65	100%
4	4	6.15%	50	76.92%	11	16.92%	-	-	-	-	65	100%
5	4	6.15%	56	86.15%	5	7.69%	-	-	-	-	65	100%
6	5	7.69%	48	73.85%	12	18.46%	-	-	-	-	65	100%
7	2	3.08%	52	80%	11	16.92%	-	-	-	-	65	100%
8	4	6.15%	56	86.15%	5	7.69%	-	-	-	-	65	100%
9	2	3.08%	57	87.69%	6	9.23%	-	-	-	-	65	100%
10	7	10.77%	45	69.23%	13	20%	-	-	-	-	65	100%
11	1	1.54%	50	76.92%	13	20%	1	1.54%	-	-	65	100%
12	2	3.08%	57	87.69%	6	9.23%	-	-	-	-	65	100%
13	7	10.77%	45	69.23%	13	20%	-	-	-	-	65	100%
14	1	1.54%	50	76.92%	13	20%	1	1.54%	-	-	65	100%
15	4	6.15%	50	76.92%	11	16.92%	-	-	-	-	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Indikator Kualitas Kerja

1. Dari jawaban mengenai “kualitas hasil kerja saya selalu sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 87.69% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3.08%. Berarti sebagian besar (90.77%) karyawan kualitas hasil kerja nya selalu sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Dari jawaban mengenai “saya selalu bekerja dengan detail dan teliti dalam setiap tugas yang saya kerjakan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69.23% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10.77%. Berarti sebagian besar (80%) karyawan selalu bekerja dengan detail dan teliti dalam setiap tugas yang di kerjakan.
3. Dari jawaban mengenai “saya merasa mampu meminimalisir kesalahan dalam hasil pekerjaan yang diberikan kepada saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76.92% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 1.54%. Berarti sebagian besar (78.46%) karyawan mampu meminimalisir kesalahan dalam hasil pekerjaan yang diberikan.

b. Indikator Kuantitas

1. Dari jawaban mengenai “saya selalu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76.92% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6.15%. Berarti sebagian besar (83.07%) karyawan selalu mencapai

target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Dari jawaban mengenai “saya bekerja dengan sangat efisien tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 86.15% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6.15%. Berarti sebagian besar (92.30%) karyawan bekerja dengan sangat efisien tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.
3. Dari jawaban mengenai “saya dapat menyelesaikan tugas lebih cepat daripada batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73.85% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7.69%. Berarti sebagian besar (81.54%) karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat daripada batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

c. Indikator Ketepatan Waktu

1. Dari jawaban mengenai “saya dapat menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan oleh atasan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 80% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3.08%. Berarti sebagian besar (83.08%) karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan oleh atasan.
2. Dari jawaban mengenai “saya dapat mengkoordinasikan pekerja yang satu dengan yang lainnya dengan waktu yang telah ditentukan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 86.15% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6.15%. Berarti sebagian besar (92.30%) karyawan dapat mengkoordinasikan pekerja yang satu dengan yang lainnya dengan waktu yang telah ditentukan.

3. Dari jawaban mengenai “saya dapat mengelola waktu untuk beberapa pekerjaan sekaligus”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 87.69% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3.08%. Berarti sebagian besar (90.77%) karyawan dapat mengelola waktu untuk beberapa pekerjaan sekaligus.

d. Indikator Efektivitas

1. Dari jawaban mengenai “saya selalu menggunakan bahan baku seefektif mungkin untuk menghasilkan target produk atau hasil kerja yang ditetapkan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69.23% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10.77%. Berarti sebagian besar (80%) karyawan selalu menggunakan bahan baku seefektif mungkin untuk menghasilkan target produk atau hasil kerja yang ditetapkan.
2. Dari jawaban mengenai “saya selalu menggunakan teknologi semaksimal mungkin untuk menghasilkan produk atau hasil kerja yang tinggi”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76.92% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 1.54%. Berarti sebagian besar (78.46%) karyawan selalu menggunakan teknologi semaksimal mungkin untuk menghasilkan produk atau hasil kerja yang tinggi.
3. Dari jawaban mengenai “saya selalu menggunakan kemampuan saya seoptimal mungkin dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 87.69% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3.08%. Berarti

sebagian besar (90.77%) karyawan selalu menggunakan kemampuan saya seoptimal mungkin dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

e. Indikator Kemandirian

1. Dari jawaban mengenai “saya selalu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan saya tanpa harus diperintah atau diawasi oleh atasan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69.23% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10.77%. Berarti sebagian besar (80%) karyawan selalu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan saya tanpa harus diperintah atau diawasi oleh atasan.
2. Dari jawaban mengenai “saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri tanpa bantuan rekan kerja”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76.92% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 1.54%. Berarti sebagian besar (78.46%) karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri tanpa bantuan rekan kerja.
3. Dari jawaban mengenai “saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa arahan dan bimbingan dari atasan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76.92% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6.15%. Berarti sebagian besar (83.07%) karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa arahan dan bimbingan dari atasan.

Dari semua jawaban responden diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator variabel kinerja tergolong sangat baik, walaupun beberapa hal perlu perhatian untuk ditingkatkan.

4.1.3.2 Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Pelatihan (X1)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	20%	46	70.77%	5	7.69%	1	1.54%	-	-	65	100%
2	5	7.69%	47	72.31%	11	16.92%	2	3.08%	-	-	65	100%
3	5	7.69%	36	55.38%	23	35.38%	1	1.54%	-	-	65	100%
4	9	13.85%	43	66.15%	11	16.92%	2	3.08%	-	-	65	100%
5	10	15.38%	34	52.31%	18	27.69%	3	4.62%	-	-	65	100%
6	5	7.69%	39	60%	20	30.77%	-	-	1	1.54%	65	100%
7	13	20%	46	70.77%	5	7.69%	1	1.54%	-	-	65	100%
8	7	10.77%	47	72.31%	11	16.92%	-	-	-	-	65	100%
9	13	20%	46	70.77%	5	7.69%	1	1.54%	-	-	65	100%
10	7	10.77%	47	72.31%	11	16.92%	-	-	-	-	65	100%
11	2	3.08%	57	87.69%	6	9.23%	-	-	-	-	65	100%
12	7	10.77%	45	69.23%	13	20%	-	-	-	-	65	100%
13	1	1.54%	50	76.92%	13	20%	1	1.54%	-	-	65	100%
14	4	6.15%	50	76.92%	11	16.92%	-	-	-	-	65	100%
15	4	6.15%	56	86.15%	5	7.69%	-	-	-	-	65	100%
16	5	7.69%	48	73.85%	12	18.46%	-	-	-	-	65	100%
17	2	3.08%	52	80%	11	16.92%	-	-	-	-	65	100%
18	4	6.15%	56	86.15%	5	7.69%	-	-	-	-	65	100%
19	2	3.08%	57	87.69%	6	9.23%	-	-	-	-	65	100%
20	7	10.77%	45	69.23%	13	20%	-	-	-	-	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Indikator Objektif Pelatihan

1. Dari jawaban mengenai “saya menilai tujuan pelatihan dapat mendukung terwujudnya program kerja untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70.77% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak

20%. Berarti sebagian besar (90.77%) karyawan menilai tujuan pelatihan dapat mendukung terwujudnya program kerja untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

2. Dari jawaban mengenai “saya menilai bahwa tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menjalankan tugasnya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72.31% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7.69%. Berarti sebagian besar (80%) karyawan menilai bahwa tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Dari jawaban mengenai “saya menilai pelatihan ini memiliki tujuan yang sesuai dengan pemahaman peserta dan mudah dipahami oleh peserta”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55.38% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7.69%. Berarti sebagian besar (63.07%) karyawan menilai pelatihan ini memiliki tujuan yang terukur dan dapat dicapai oleh peserta.
4. Dari jawaban mengenai “saya menilai pelatihan ini memiliki tujuan yang terukur dan dapat dicapai oleh peserta”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66.15% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 13.85%. Berarti sebagian besar (80%) karyawan menilai pelatihan ini memiliki tujuan yang terukur dan dapat dicapai oleh peserta.

b. Indikator Target Pelatihan

1. Dari jawaban mengenai “saya merasa pelatihan ini meningkatkan keterampilan yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan”,

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52.31% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 15.38%. Berarti sebagian besar (67.69%) karyawan merasa pelatihan ini meningkatkan keterampilan yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan.

2. Dari jawaban mengenai “saya merasa pelatihan ini sudah dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerja”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7.69%. Berarti sebagian besar (67.69%) karyawan merasa pelatihan ini sudah dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerja.
3. Dari jawaban mengenai “saya merasa target waktu pelaksanaan pelatihan yang dibuat oleh perusahaan sesuai dengan kompleksitas materi”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70.77% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 20%. Berarti sebagian besar (90.77%) karyawan merasa target waktu pelaksanaan pelatihan yang dibuat oleh perusahaan sesuai dengan kompleksitas materi.
4. Dari jawaban mengenai “saya menilai pelatihan yang dijalankan difokuskan pada peningkatan kemampuan karyawan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72.31% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10.77%. Berarti sebagian besar (83.08%) karyawan menilai pelatihan yang dijalankan difokuskan pada peningkatan kemampuan karyawan.

c. Indikator Program Pengembangan

1. Dari jawaban mengenai “pelatihan yang dijalankan dilakukan melalui

proses seleksi”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70.77% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 20%. Berarti sebagian besar (90.77%) karyawan menilai pelatihan yang dijalankan dilakukan melalui proses seleksi.

2. Dari jawaban mengenai “pelatihan yang dilakukan disesuaikan dengan klasifikasi sesuai dengan bidang tugas karyawan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72.31% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10.77%. Berarti sebagian besar (83.08%) karyawan menilai pelatihan yang dilakukan disesuaikan dengan klasifikasi sesuai dengan bidang tugas karyawan.
3. Dari jawaban mengenai “saya menilai materi pelatihan disusun sesuai dengan program pengembangan karyawan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 87.69% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3.08%. Berarti sebagian besar (90.77%) karyawan menilai materi pelatihan disusun sesuai dengan program pengembangan karyawan.
4. Dari jawaban mengenai “saya merasa materi pelatihan sudah up to date sesuai dengan perkembangan terkini”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69.23% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10.77%. Berarti sebagian besar (80%) karyawan merasa materi pelatihan sudah up to date sesuai dengan perkembangan terkini.

d. Indikator Materi Pembelajaran

1. Dari jawaban mengenai “saya merasa materi pelatihan mencakup informasi terbaru dan relevan dengan pekerjaan saya”, mayoritas

responden menjawab setuju sebanyak 76.92% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 1.54%. Berarti sebagian besar (78.46%) karyawan merasa materi pelatihan mencakup informasi terbaru dan relevan dengan pekerjaan saya.

2. Dari jawaban mengenai “saya merasa instruktur sudah menggunakan teknis pelatihan yang baik dengan memberi contoh-contoh praktis yang relevan dengan pekerjaan didalam perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76.92% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6.15%. Berarti sebagian besar (83.07%) karyawan merasa instruktur sudah menggunakan teknis pelatihan yang baik dengan memberi contoh-contoh praktis yang relevan dengan pekerjaan didalam perusahaan.
3. Dari jawaban mengenai “saya merasa metode penyampaian pemateri dengan penggunaan sangat efektif untuk pemahaman peserta”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 86.15% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6.15%. Berarti sebagian besar (92.30%) karyawan merasa metode penyampaian pemateri dengan penggunaan it sangat efektif untuk pemahaman peserta.
4. Dari jawaban mengenai “saya merasa teknik pembelajaran yang digunakan dapat memudahkan pemahaman atas materi yang disampaikan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73.85% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7.69%. Berarti sebagian besar (81.54%) karyawan merasa teknik pembelajaran yang digunakan dapat memudahkan pemahaman atas materi yang

disampaikan.

e. Indikator Partisipan Pelatihan

1. Dari jawaban mengenai “saya menilai peserta pelatihan semuanya adalah karyawan yang telah lulus seleksi”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 80% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3.08%. Berarti sebagian besar (83.08%) karyawan menilai peserta pelatihan semuanya adalah karyawan yang telah lulus seleksi.
2. Dari jawaban mengenai “saya merasa peserta pelatihan sudah sesuai dengan standar kualifikasi yang ditetapkan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 86.15% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6.15%. Berarti sebagian besar (92.30%) karyawan merasa peserta pelatihan sudah sesuai dengan standar kualifikasi yang ditetapkan.
3. Dari jawaban mengenai “saya merasa peserta pelatihan sudah sesuai dengan kompetensi peserta”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 87.69% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3.08%. Berarti sebagian besar (90.77%) karyawan merasa peserta pelatihan sudah sesuai dengan standar kualifikasi yang ditetapkan.
4. Dari jawaban mengenai “saya merasa peserta adalah karyawan yang memerlukan peningkatan keterampilan yang relevan dengan topik pelatihan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69.23% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10.77%. Berarti sebagian besar (80%) karyawan merasa peserta adalah karyawan yang

memerlukan peningkatan keterampilan yang relevan dengan topik pelatihan.

Dari semua jawaban responden diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator variabel pelatihan tergolong sangat baik, walaupun beberapa hal perlu perhatian untuk ditingkatkan.

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.7

Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	16.92%	48	73.85%	5	7.69%	1	1.54%	-	-	65	100%
2	3	4.62%	49	75.38%	11	16.92%	2	3.08%	-	-	65	100%
3	2	3.08%	39	60%	23	35.38%	1	1.54%	-	-	65	100%
4	7	10.77%	45	69.23%	11	16.92%	2	3.08%	-	-	65	100%
5	8	12.31%	36	55.38%	18	27.69%	3	4.62%	-	-	65	100%
6	3	4.62%	41	63.08%	20	30.77%	-	-	1	1.54%	65	100%
7	12	18.46%	47	72.31%	5	7.69%	1	1.54%	-	-	65	100%
8	6	9.23%	48	73.85%	11	16.92%	-	-	-	-	65	100%
9	11	16.92%	48	73.85%	5	7.69%	1	1.54%	-	-	65	100%
10	5	7.69%	49	75.38%	11	16.92%	-	-	-	-	65	100%
11	11	16.92%	48	73.85%	5	7.69%	1	1.54%	-	-	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

1. Dari jawaban mengenai “penataan tata cahaya ditempat kerja saya sudah baik sehingga memperlancar aktivitas kerja saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73.85% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 16.92%. Berarti sebagian besar (90.77%) karyawan merasa penataan tata cahaya ditempat kerja saya sudah baik sehingga memperlancar aktivitas kerja saya.

2. Dari jawaban mengenai “sirkulasi udara diruangan saya terasa nyaman untuk melakukan aktivitas kerja”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 75.38% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 4.62%. Berarti sebagian besar (80%) karyawan merasa sirkulasi udara diruangan saya terasa nyaman untuk melakukan aktivitas kerja.
3. Dari jawaban mengenai “tata letak ruangan kerja saya memberikan rasa nyaman dalam melakukan aktivitas kerja”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3.08%. Berarti sebagian besar (63.08%) karyawan merasa tata letak ruangan kerja saya memberikan rasa nyaman dalam melakukan aktivitas kerja.
4. Dari jawaban mengenai “dekorasi ruangan berupa warna dinding, letak peralatan dan lainnya cukup serasi dan memberikan semangat dan kenyamanan kerja karyawan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69.23% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10.77%. Berarti sebagian besar (80%) karyawan merasa dekorasi ruangan berupa warna dinding, letak peralatan dan lainnya cukup serasi dan memberikan semangat dan kenyamanan kerja karyawan.
5. Dari jawaban mengenai “ruangan kerja karyawan memberikan rasa nyaman untuk bekerja”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55.38% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12.31%. Berarti sebagian besar (67.69%) karyawan merasa dekorasi

ruangan berupa warna dinding, letak peralatan dan lainnya cukup serasi dan memberikan semangat dan kenyamanan kerja karyawan.

6. Dari jawaban mengenai “lingkungan kerja saya bebas dari gangguan kebisingan yang dapat mengganggu aktivitas bekerja saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63.08% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 4.62%. Berarti sebagian besar (67.70%) karyawan merasa lingkungan kerja saya bebas dari gangguan kebisingan yang dapat mengganggu aktivitas bekerja saya.
7. Dari jawaban mengenai “fasilitas berupa seperti internet, komputer, peralatan k3 dll sudah memadai serta membantu kelancaran dan kenyamanan kerja”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72.31% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 18.46%. Berarti sebagian besar (90.77%) karyawan merasa fasilitas berupa seperti internet, komputer, peralatan k3 dll sudah memadai serta membantu kelancaran dan kenyamanan kerja.

b. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Dari jawaban mengenai “komunikasi antar rekan kerja diperusahaan ini berjalan dengan lancar dan efektif”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73.85% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9.23%. Berarti sebagian besar (83.08%) karyawan merasa komunikasi antar rekan kerja diperusahaan ini berjalan dengan lancar dan efektif.
2. Dari jawaban mengenai “atasan atau pimpinan diperusahaan ini semuanya mampu berinteraksi dengan baik dan menghargai bawahan”,

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73.85% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 16.92%. Berarti sebagian besar (90.77%) karyawan merasa atasan atau pimpinan di perusahaan ini semuanya mampu berinteraksi dengan baik dan menghargai bawahan.

3. Dari jawaban mengenai “saya dan rekan kerja selalu saling menghargai sehingga dapat dihindari dan dapat diselesaikan dengan baik”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 75.38% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7.69%. Berarti sebagian besar (83.07%) karyawan merasa rekan kerja selalu saling menghargai sehingga dapat dihindari dan dapat diselesaikan dengan baik.
4. Dari jawaban mengenai “di perusahaan ini semua mampu berinteraksi dengan baik dan menghargai atasan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73.85% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 16.92%. Berarti sebagian besar (90.77%) karyawan merasa di perusahaan ini semua mampu berinteraksi dengan baik dan menghargai atasan.

Dari semua jawaban responden diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator variabel lingkungan kerja tergolong sangat baik, walaupun beberapa hal perlu perhatian untuk ditingkatkan.

4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.8

Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	7.69%	48	73.85%	12	18.46%	-	-	-	-	65	100%
2	2	3.08%	52	80%	11	16.92%	-	-	-	-	65	100%

3	4	6.15%	56	86.15%	5	7.69%	-	-	-	-	65	100%
4	2	3.08%	57	87.69%	6	9.23%	-	-	-	-	65	100%
5	7	10.77%	45	69.23%	13	20%	-	-	-	-	65	100%
6	1	1.54%	50	76.92%	13	20%	1	1.54%	-	-	65	100%
7	2	3.08%	57	87.69%	6	9.23%	-	-	-	-	65	100%
8	7	10.77%	45	69.23%	13	20%	-	-	-	-	65	100%
9	1	1.54%	50	76.92%	13	20%	1	1.54%	-	-	65	100%
10	4	6.15%	50	76.92%	11	16.92%	-	-	-	-	65	100%
11	11	16.92%	48	73.85%	5	7.69%	1	1.54%	-	-	65	100%
12	3	4.62%	49	75.38%	11	16.92%	2	3.08%	-	-	65	100%
13	2	3.08%	39	60%	23	35.38%	1	1.54%	-	-	65	100%
14	7	10.77%	45	69.23%	11	16.92%	2	3.08%	-	-	65	100%
15	8	12.31%	36	55.38%	18	27.69%	3	4.62%	-	-	65	100%
16	3	4.62%	41	63.08%	20	30.77%	-	-	1	1.54%	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Indikator Kepuasan Terhadap Gaji

1. Dari jawaban mengenai “saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73.85% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7.69%. Berarti sebagian besar (81.54%) karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan.
2. Dari jawaban mengenai “tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya 80% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3.08%. Berarti sebagian besar (83.08%) karyawan merasa tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya.

3. Dari jawaban mengenai “pendapatan yang diterima saya dapat mencukupi kebutuhan keluarga saya sehari-hari”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya 86.15% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6.15%. Berarti sebagian besar (92.30%) karyawan merasa pendapatan yang diterima saya dapat mencukupi kebutuhan keluarga saya sehari-hari.

b. Indikator Kepuasan Terhadap Promosi

1. Dari jawaban mengenai “saya diberikan kesempatan untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan dari perusahaan untuk peningkatan karir”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya 87.69% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3.08%. Berarti sebagian besar (90.77%) karyawan merasa diberikan kesempatan untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan dari perusahaan untuk peningkatan karir.
2. Dari jawaban mengenai “saya diberikan kesempatan untuk menduduki level jabatan yang lebih tinggi”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya 69.23% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10.77%. Berarti sebagian besar (80%) karyawan merasa diberikan kesempatan untuk menduduki level jabatan yang lebih tinggi.

3. Dari jawaban mengenai “hasil pekerjaan saya yang maksimal membantu dalam mempertahankan posisi jabatan saya serta peluang untuk mendapatkan promosi”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya 76.92% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 1.54%. Berarti sebagian besar (78.46%) karyawan merasa hasil pekerjaan saya yang maksimal membantu dalam mempertahankan posisi jabatan saya serta peluang untuk mendapatkan promosi.

c. Indikator Kepuasan Terhadap Antar Rekan Kerja

1. Dari jawaban mengenai “saya merasa rekan kerja saya dapat diajak berkerja sama dalam tim”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya 87.69% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3.08%. Berarti sebagian besar (90.77%) karyawan merasa rekan kerja saya dapat diajak berkerja sama dalam tim.
2. Dari jawaban mengenai “rekan kerja saya peduli terhadap masalah pekerjaan yang saya hadapi dan membantu memberikan solusi”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya 69.23% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10.77%. Berarti sebagian besar (80%) karyawan merasa rekan kerja saya peduli terhadap masalah pekerjaan yang saya hadapi dan membantu

memberikan solusi.

3. Dari jawaban mengenai “permasalahan dengan rekan kerja saya dapat diselesaikan dengan cara kekeluargaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya 76.92% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 1.54%. Berarti sebagian besar (78.46%) karyawan merasa permasalahan dengan rekan kerja saya dapat diselesaikan dengan cara kekeluargaan.

d. Indikator Kepuasan Terhadap Pengawasan/Atasan

1. Dari jawaban mengenai “saya mampu bekerja dengan sebaik mungkin tanpa harus diawasi oleh pengawas”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya 76.92% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6.15%. Berarti sebagian besar (83.07%) karyawan merasa mampu bekerja dengan sebaik mungkin tanpa harus diawasi oleh pengawas.
2. Dari jawaban mengenai “saya mampu bekerja dengan sebaik mungkin tanpa harus diawasi oleh atasan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya 73.85% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 16.92%. Berarti sebagian besar (90.77%) karyawan merasa mampu bekerja dengan sebaik mungkin tanpa harus diawasi oleh pengawas.

3. Dari jawaban mengenai “atasan saya menghargai pendapat dan kontribusi saya dalam menyampaikan hal yang baik untuk kemajuan perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya 75.38% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 4.62%. Berarti sebagian besar (80%) karyawan merasa atasan saya menghargai pendapat dan kontribusi saya dalam menyampaikan hal yang baik untuk kemajuan perusahaan.
4. Dari jawaban mengenai “saya memberikan pengakuan ketika saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya 60% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3.08%. Berarti sebagian besar (63.08%) karyawan merasa memberikan pengakuan ketika saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

e. Indikator Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

1. Dari jawaban mengenai “pekerjaan saya memungkinkan saya untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang saya miliki”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya 69.23% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10.77%. Berarti sebagian besar (80%) karyawan merasa pekerjaan saya memungkinkan saya untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang saya miliki.

2. Dari jawaban mengenai “beban kerja saya sesuai dengan waktu kerja yang tersedia”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya 55.38% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12.31%. Berarti sebagian besar (67.69%) karyawan merasa beban kerja saya sesuai dengan waktu kerja yang tersedia.
3. Dari jawaban mengenai “pekerjaan saya sesuai dengan minat dan keahlian saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya 63.08% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 4.62%. Berarti sebagian besar (67.70%) karyawan merasa pekerjaan saya sesuai dengan minat dan keahlian.

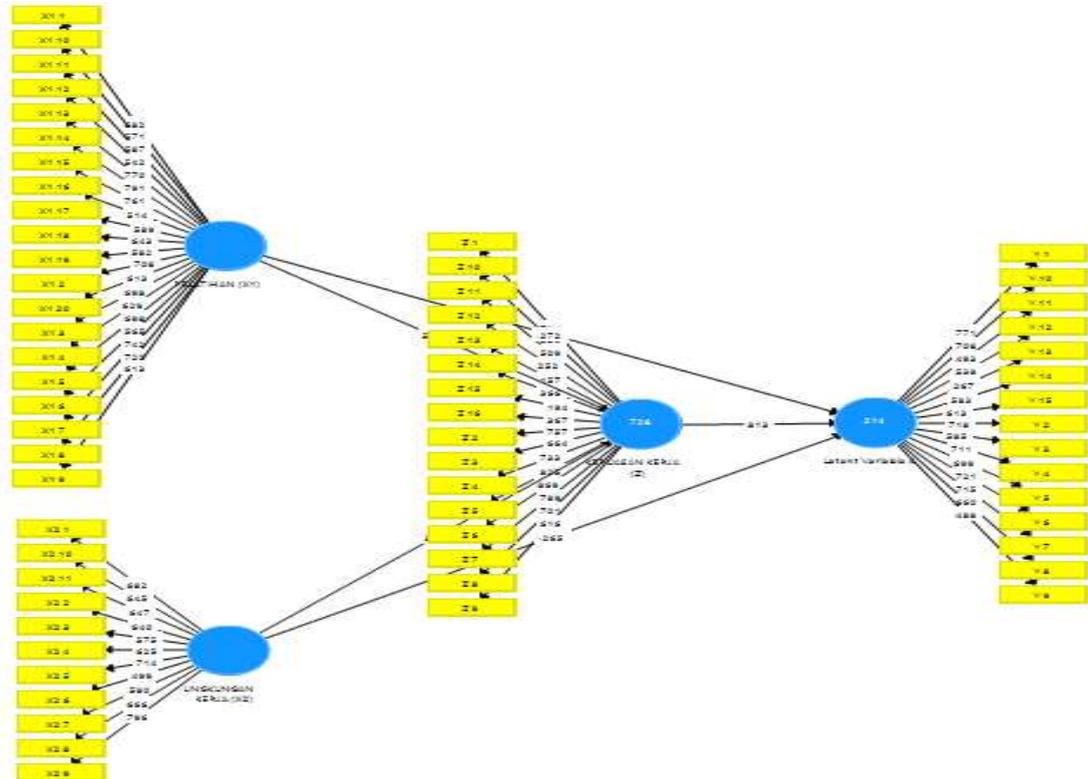
Dari semua jawaban responden diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator variabel kepuasan kerja tergolong sangat baik, walaupun beberapa hal perlu perhatian untuk ditingkatkan.

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity*

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau *component score* dengan *construct score* pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Indikator konstruk pada variabel kinerja karyawan berjumlah 15 indikator konstruk. Nilai loading factor $> 0,50$ maka konstruk tergolong valid. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Convergent Validity Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Y.1	0.771	0.50	Valid
Y.2	0.718	0.50	Valid
Y.3	0.585	0.50	Valid
Y.4	0.711	0.50	Valid
Y.5	0.699	0.50	Valid
Y.6	0.721	0.50	Valid
Y.7	0.715	0.50	Valid
Y.8	0.660	0.50	Valid
Y.9	0.588	0.50	Valid
Y.10	0.708	0.50	Valid
Y.11	0.593	0.50	Valid
Y.12	0.538	0.50	Valid
Y.13	0.567	0.50	Valid

Y.14	0.583	0.50	Valid
Y.15	0.613	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel pelatihan berjumlah 20 indikator konstruk. Nilai loading factor $> 0,50$ maka konstruk tergolong valid. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
***Convergent Validity* Pelatihan (X1)**

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X1.1	0.682	0.50	Valid
X1.2	0.708	0.50	Valid
X1.3	0.698	0.50	Valid
X1.4	0.629	0.50	Valid
X1.5	0.698	0.50	Valid
X1.6	0.565	0.50	Valid
X1.7	0.742	0.50	Valid
X1.8	0.720	0.50	Valid
X1.9	0.613	0.50	Valid
X1.10	0.571	0.50	Valid
X1.11	0.587	0.50	Valid
X1.12	0.542	0.50	Valid
X1.13	0.770	0.50	Valid
X1.14	0.791	0.50	Valid
X1.15	0.761	0.50	Valid
X1.16	0.514	0.50	Valid
X1.17	0.589	0.50	Valid
X1.18	0.643	0.50	Valid
X1.19	0.582	0.50	Valid
X1.20	0.613	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel lingkungan kerja berjumlah 11 indikator konstruk. Nilai loading factor $> 0,50$ maka konstruk tergolong valid. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11
***Convergent Validity* Lingkungan Kerja (X2)**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X2.1	0.682	0.50	Valid
X2.2	0.640	0.50	Valid
X2.3	0.575	0.50	Valid
X2.4	0.625	0.50	Valid
X2.5	0.714	0.50	Valid
X2.6	0.599	0.50	Valid
X2.7	0.580	0.50	Valid
X2.8	0.666	0.50	Valid
X2.9	0.796	0.50	Valid
X2.10	0.645	0.50	Valid
X2.11	0.647	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel kepuasan kerja berjumlah 16 indikator konstruk. Nilai loading factor $> 0,50$ maka konstruk tergolong valid. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.12
***Convergent Validity* Kepuasan Kerja (Z)**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Z.1	0.781	0.50	Valid
Z.2	0.757	0.50	Valid
Z.3	0.664	0.50	Valid
Z.4	0.733	0.50	Valid
Z.5	0.825	0.50	Valid
Z.6	0.869	0.50	Valid
Z.7	0.789	0.50	Valid
Z.8	0.701	0.50	Valid
Z.9	0.616	0.50	Valid
Z.10	0.639	0.50	Valid
Z.11	0.509	0.50	Valid
Z.12	0.552	0.50	Valid
Z.13	0.557	0.50	Valid
Z.14	0.566	0.50	Valid
Z.15	0.594	0.50	Valid
Z.16	0.567	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

2. *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas kontrak adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan kontrak memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4.13
Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja (Z)	1.000
Kinerja Karyawan (Y)	0.872
Lingkungan Kerja (X2)	0.945
Pelatihan (X1)	0.884

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kepuasan kerja adalah $1.000 > 0.6$.
2. Variabel kinerja karyawan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kinerja karyawan adalah $0.872 > 0.6$.
3. Variabel lingkungan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* lingkungan kerja adalah $0.945 > 0.6$.
4. Variabel pelatihan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* pelatihan adalah $0.884 > 0.6$.

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa kontrak memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya,

variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.14
Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	1.000
Kinerja Karyawan (Y)	0.501
Lingkungan Kerja (X2)	0.853
Pelatihan (X1)	0.718

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai AVE kepuasan kerja adalah $1.000 > 0.5$.
2. Variabel kinerja karyawan adalah reliabel, karena nilai AVE kinerja karyawan adalah $0.501 > 0.5$.
3. Variabel lingkungan kerja adalah reliabel, karena nilai AVE lingkungan kerja adalah $0.853 > 0.5$.
4. Variabel pelatihan adalah reliabel, karena nilai AVE pelatihan adalah $0.718 > 0.5$.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15
Hasil *Discriminant Validity*

	<i>Discriminant Validity</i>			
	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Pelatihan (X1)
Kepuasan Kerja (Z)				
Kinerja Karyawan (Y)	0.820			
Lingkungan Kerja (X2)	0.491	0.619		
Pelatihan (X1)	0.577	0.576	0.505	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotroit ratio (HTMT) adalah sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan nilai htmt $0.820 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
2. Variabel kepuasan kerja terhadap lingkungan kerja nilai htmt $0.491 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
3. Variabel kepuasan kerja terhadap pelatihan nilai htmt $0.577 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
4. Variabel kinerja karyawan terhadap lingkungan kerja nilai htmt $0.619 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
5. Variabel kinerja karyawan terhadap pelatihan nilai htmt $0.576 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

6. Variabel lingkungan kerja terhadap pelatihan nilai $htmt$ $0.505 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (*Inner Model*)

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*.

4.2.2.1 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
2. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
3. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.16
R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.355	0.338
Kinerja Karyawan (Y)	0.678	0.664

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

1. Variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.664 artinya kemampuan variabel X1 (pelatihan) dan X2 (lingkungan kerja) untuk menjelaskan variabel Y (kinerja karyawan) yaitu sebesar

66.4%, maka dapat disimpulkan model tergolong model moderate (sedang).

2. Variabel Z (kepuasan kerja) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.338 artinya kemampuan variabel X1 (pelatihan) dan X2 (lingkungan kerja) untuk menjelaskan variabel Z (kepuasan kerja) adalah sebesar 33.8%, maka dapat disimpulkan model tergolong model moderate (sedang).

4.2.2.2 *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria *F Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.17
F-Square

	<i>F-Square</i>			
	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Pelatihan (X1)
Kepuasan Kerja (Z)		0.939		

Kinerja Karyawan (Y)				
Lingkungan Kerja (X2)	0.113	0.087		
Pelatihan (X1)	0.190	0.003		

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

1. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai F-Square sebesar 0.003 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel X1 terhadap Y.
2. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0.190 artinya terdapat efek yang sedang/berat dari variabel X1 terhadap Z.
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai F-Square sebesar 0.087 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel X2 terhadap Y.
4. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0.113 artinya terdapat efek yang sedang/berat dari variabel X2 terhadap Z.
5. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai F-Square sebesar 0.939 artinya terdapat efek yang besar dari variabel Z terhadap Y.

4.2.2.3 Uji Hipotesis

1. Uji *Dirrect Effect*

Tujuan analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). koefisien jalurnya positif berarti pengaruhnya searah dimana bila variabel

eksogen meningkat maka variabel endogennya meningkat. Koefisien jalurnya negatif berarti pengaruhnya berlawanan arah, dimana bila variabel eksogen meningkat variabel endogen menurun.

a. Tstatistik

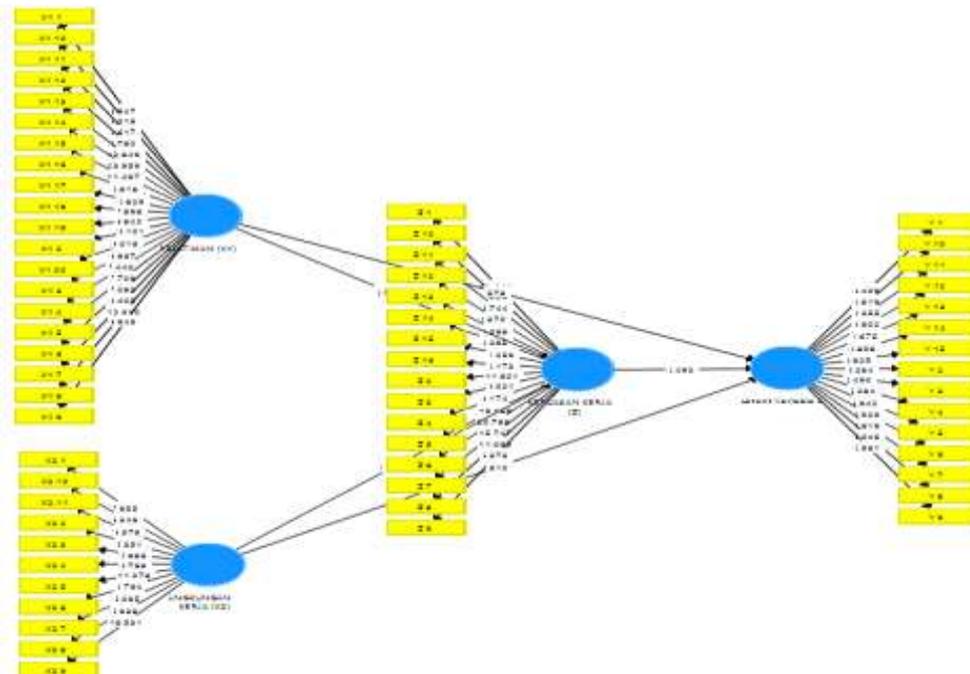
-bila $T_{\text{statistik}} > T_{\text{tabel}} = 1,96$ dengan $\alpha = 0,05 >$ maka signifikan

-bila $T_{\text{statistik}} < T_{\text{tabel}}$, maka tidak signifikan

b. P-Value

- Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.

- Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan.



Gambar 4.2 Hasil Setelah *Bootstrapping*

Tabel 4.18
Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.685	0.697	0.086	7.947	0.000

Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.304	0.326	0.123	2.464	0.016
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.199	0.199	0.098	2.038	0.045
Pelatihan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.393	0.374	0.104	3.788	0.000
Pelatihan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.039	0.044	0.087	0.446	0.657

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0,039 (positif), $T_{\text{statistik}} 0.446 < 1.96$ tidak signifikan dan p value $0.657 > 0.05$ (tidak signifikan). Dengan demikian, pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
2. Variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.393 (positif), $T_{\text{statistik}} 3.788 > 1.96$ signifikan dan p value $0.000 < 0.05$ (signifikan). Dengan demikian, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.119 (positif), $T_{\text{statistik}} 2.038 > 1.96$ signifikan dan p value $0.000 < 0.05$ (signifikan). Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.304 (positif), $T_{\text{statistik}} 2.464 > 1.96$ signifikan dan p value $0.016 < 0.05$ (signifikan). Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.685 (positif), $T_{\text{statistik}} 7.947 > 1.96$ signifikan dan p value $0.000 < 0.05$ (signifikan). Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2.4 *Indirect Effect*

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

Tabel 4.19
Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
lingkungan kerja (x2) -> kepuasan kerja (z) -> kinerja karyawan (y)	0.208	0.227	0.091	2.285	0.025
pelatihan (x1) -> kepuasan kerja (z) -> kinerja karyawan (y)	0.269	0.259	0.074	3.635	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan nilai *indirect effect* pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.269 (positif) dengan $T_{\text{statistik}} 3,635 > 1,96$ dan P-Value $0.000 < 0.05$ (signifikan).
2. Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.208 (positif) dengan $T_{\text{statistik}} 2,285 > 1,96$ dan P-Value $0.025 < 0.05$ (signifikan).

4.3 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0,039 (positif), $T_{\text{statistik}} 0.446 < 1.96$ dan $p \text{ value } 0.657 > 0.05$ (tidak signifikan). Berarti pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, bila pelatihan meningkat maka kinerja akan meningkat, walaupun peningkatan tidak signifikan.

Melalui pelatihan, karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, dan mempercepat adaptasi terhadap perubahan. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja karyawan, yang berujung pada loyalitas yang lebih tinggi dan retensi karyawan. Secara keseluruhan, pelatihan yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan kesuksesan organisasi. Hal ini berarti peningkatan pelatihan perlu dilakukan selama untuk meningkatkan kinerja sekaligus untuk meningkatkan taraf signifikan terhadap kinerja agar lebih signifikan nantinya.

Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sesuai dengan hasil penelitian Nawawi et al., (2023), Hartomo dan Lutarlean (2020) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.119 (positif), $T_{\text{statistik}} 2.038 > 1.96$ dan $p \text{ value } 0.000 < 0.05$ (signifikan). Berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, bila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat signifikan.

Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan fokus karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan yang buruk, seperti stres tinggi atau fasilitas yang tidak memadai, dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kinerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dilihat dari taraf signifikannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Najib et al., (2022) dan Sari et al., (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa pelatihan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.393 (positif), $T_{\text{statistik}} 3.788 > 1.96$

dan p value $0.000 < 0.05$ (signifikan). Berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, bila pelatihan meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat signifikan.

Pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan mereka keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai melalui pelatihan cenderung merasa lebih percaya diri dan puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, pelatihan membantu mereka berkembang dalam karier, yang meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan. Secara keseluruhan, pelatihan yang efektif berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini berarti terdapat korelasi positif yang kuat antara kualitas pelatihan dan tingkat kepuasan kerja karyawan yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang diemban karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Juniawan & Utami (2020) dan Syukron et al., (2023) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.304 (positif), $T_{\text{statistik}} 2.464 > 1.96$ dan p value $0.016 < 0.05$ (signifikan). Berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, bila lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat dengan signifikan. Lingkungan kerja yang baik berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung komunikasi

yang baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan, membuat mereka merasa dihargai, dan mendorong rasa keterlibatan. Sebaliknya, lingkungan yang buruk dapat menyebabkan stres, ketidaknyamanan, dan ketidakpuasan, yang akhirnya mengurangi motivasi dan produktivitas. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan lingkungan kerja perlu untuk selalu diperhatikan agar kepuasan kerja karyawan selalu meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rosento et al., (2022) dan Sopian (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.685 (positif), $T_{\text{statistik}} 7.947 > 1.96$ dan $p \text{ value } 0.000 < 0.05$ (signifikan). Berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, bila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat dengan signifikan.

Kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik. Mereka lebih terlibat dalam tugas mereka, menunjukkan inisiatif, dan bekerja dengan lebih efisien. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya dapat mengalami penurunan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini berarti

kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan itu perusahaan perlu secara berkelanjutan memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja untuk mencapai kinerja optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Subiyanti & Trisnadi (2022) dan Hendrayana et al., (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung variabel kepuasan kerja memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.269 dengan P-Value $0.000 < 0.05$ (signifikan). Berarti kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja bertindak sebagai mediator yang efektif antara pelatihan dan kinerja dengan taraf yang signifikan.

Pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ketika karyawan merasa lebih terampil dan percaya diri melalui pelatihan, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan motivasi dan komitmen, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja. Pelatihan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan merasakan pengakuan, yang membuat mereka lebih produktif dan berkontribusi lebih baik kepada organisasi. Hal ini berarti peningkatan kepuasan kerja karyawan berpengaruh dengan meningkatnya pelatihan dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Solikhah et al., (2024)

dan Citraningtyas & Djusti (2017) yang menemukan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung variabel kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.208 dengan P-Value $0.025 < 0.05$ (signifikan). Berarti kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka kepuasan kerja berperan sebagai mediator efektif antara lingkungan kerja dan kinerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan baik, menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, dan meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja ini berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Semakin kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Putri et al., (2023) dan Ananda & Hadi (2023) yang menemukan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toba Surimi Industries. Responden dalam penelitian ini berjumlah 65, kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Toba Surimi Industries.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Toba Surimi Industries.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Toba Surimi Industries.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Toba Surimi Industries.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Toba Surimi Industries.
6. Kepuasan kerja memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Toba Surimi Industries.
7. Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Toba Surimi Industries.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan yang memiliki tujuan yang sesuai dengan pemahaman peserta dan mudah dipahami oleh peserta. Dalam hal ini, perusahaan harus dapat menyesuaikan materi pelatihan sesuai dengan tingkat pemahaman para peserta dengan memberikan materi yang sesuai dengan tugas maupun bidang pekerjaan para peserta serta pelatih dapat menggunakan metode penyampaian yang variatif dan interaktif agar dapat mudah dipahami oleh peserta. Jika perusahaan dapat memberikan pelatihan yang berkualitas maka pelatihan akan sangat berpengaruh dalam meningkatnya kinerja karyawan yang memiliki pengetahuan, kompetensi serta pengalaman yang cukup untuk membuat perusahaan dapat berkembang dengan baik.
2. Perusahaan disarankan untuk memberikan lingkungan kerja yang bebas dari gangguan kebisingan yang dapat mengganggu aktivitas para pekerja. Dalam hal ini, perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar para karyawan dapat lebih fokus dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tingkat kebisingan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas dan semangat kerja karyawan.
3. Perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan yang sudah dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerja. Dalam hal ini, perusahaan harus memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan,

pelatihan dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, yang selanjutnya berdampak langsung pada rasa percaya diri dan kepuasan dalam bekerja.

4. Perusahaan disarankan agar atasan atau pimpinan mampu berinteraksi dengan baik dan menghargai bawahan. Dalam hal ini, atasan atau pimpinan harus memperhatikan komunikasi kepada bawahan, lingkungan kerja akan dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang mana karyawan memiliki atasan yang mampu berinteraksi dengan baik, menghargai dan mengapresiasi karyawan yang berprestasi dan menjalankan pekerjaannya dengan baik.
5. Perusahaan disarankan agar beban kerja karyawan sesuai dengan waktu kerja yang sudah ditentukan. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menganalisis yang menunjukkan bahwa distribusi beban kerja yang seimbang sangat penting untuk mencegah kelelahan karyawan yang bisa menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Jika terjadi penurunan kinerja maka kepuasan kerja karyawan juga ikut menurun hal itu dapat memicu kualitas kerja karyawan.
6. Perusahaan disarankan agar pelatihan yang diberikan haruslah pelatihan yang sesuai dengan standar pekerjaan karyawan, agar karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi dan akan meningkatkan kepuasan karyawan itu sendiri. Dengan hal ini perusahaan memberikan pelatihan yang efektif meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, dengan itu dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja dan akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik.

7. Perusahaan disarankan agar menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dan dapat memberikan fasilitas yang memadai berupa seperti internet dan komputer. Dengan hal ini perusahaan harus mengetahui pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mencakup faktor-faktor seperti dekorasi ruang kerja, tata letak ruang kerja dan hubungan antar karyawan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan perusahaan yang memberikan fasilitas yang memadai untuk karyawan. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 65 responden.

DAFTAR PUSTKA

- Affandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management reasearch*. CV. Budi Utama.
- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 14(2), 20-65.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bafadaal, I. (2019). *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*. Bumi Aksara.
- Barnett, D. (2017). Leadership and Job Satisfaction: Adjunct Faculty at a For-Profit University. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 4(3), 53-63
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management*, 6(2), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. 6(2), 10-64. <http://ejournal-s1.unpad.ac.id/index.php/dbm>

- Elizar, E., & 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>
- Arismunandar, F. M., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- FARISI, S. (2022). Antecedent Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 119–203.
- Garaika, & D. (2019). *Analisis Regresi dengan Menggunakan SPSS*. Ladang Kata.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2019). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work (7th Edition)*. Prentice Hall.
- Hanggraeni, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. FEU.
- Hartatik, P. I. (2016). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama Laksana.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. <https://www.academia.edu/download/80551333/6369.pdf>
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B. (2017). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan (Edisi 11)*. Salemba Empat.
- Hendrayana, I., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. . P. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1357–1368. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1418%0>

[Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1418/976](https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1418/976)

- Jami, A., & Utami, E. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(1), 10-65 2020. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1594>
- Jaya, M. S. R. M., & Pradana, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Sumbawa Timur Mining. *E-Proceeding of Management*, 11(1), 10-69. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/22356>
- Jayanti, N.P., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Negeri Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari DI Kabupaten Tanah Datar. *Journal of Education on Social Science*, 12(1), 7-1
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 8(1), 6-2
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2019). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Penerbit Alfabeta.
- Harahap, F., Sandhi, ., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566-665. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.

- Mangkunegara, A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen SDM Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marnisah, L. (2020). *Manajemen SDM; Berbasis Revolusi Industri 4.0*. Deepublish.
- Marwansyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mathis, R. . dan J. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Muafi, & Azim, M. (2019). the Effect of Servant Leadership, Organizational Culture in Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Study Case of Al-Kahfi Islamic Boarding School, Somalangun, Kebumen). *Proceedings on Engineering Sciences*, 1(2), 143–162. <https://doi.org/10.24874/PES01.02.014>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Musianto, L. . (2017). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif Dengan Pendekatan Kualitatif Dalam Metode Penelitian. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*.
- Muslih, M. didit pratama. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, volume 1(3), 16-28.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(5), 210-345
- Najib, M., Oktariansyah, O., & Heryati, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 442-448. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i3.9468>
- Nawawi, A., Natika, L., & Saidi, D. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Subang. *The World of Business Administration Journal*, 5(1), 11–22. <https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.1665>

- Nawawi, H. (2020). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi yang kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Newstrom, J. W. (2017). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work (12th Edition)*. McGraw-Hill Education.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Prasetyo, E. B. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikan Indonesia Cabang Brondong Lamongan*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1078.
- Pribadi, H. . (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Karoseri bus putra pelangi kota tegal*. Universitas Pancasakti Tegal
- Priyatno, D. (2016). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Andi Offset.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS: Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Andi Offset.
- Putra, F.R., Utami, H.N&Hakam, M. . (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1001-1010
- Putri, T. F., & Rambe, M. F. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 5(2), 1348–1363. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.738>
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2016). *Management (11th Edition)*. Pearson Education.
- Robbins, S.P., T. A. J. (2019). *Perilaku Organisasi (16thb ed.)*. Selemba Empat.

- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior. 18th Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- RST, R.-, Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Ekspresindo Jakarta. *Swabumi*, 10(2), 121–131. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v10i2.12370>
- Sari, R. P., Roswaty, R., & Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jico Agung Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(1), 32–40. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i1.23>
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. CV Mandar Maju.
- Sianturi, M. E. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan*.
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact Of Work Environment, Compensation, And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. *South East Asia Journal Of Contemporary Business, Economic and Law*, 15(5), 153–162.
- Sihaloho, R.D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Ilmiah Socio Secretum*.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 215–228. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>
- Siswanto Sastro Hadiwiryo H.B dan Syuhada Hadaningsih Asrie. (2019). *Manajemen Kinerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Solikhah, M., Novarianti, G., & Putri, D. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 3(10), 4099–4106. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i10.1212>

- Sopian, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793–2798. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392>
- Subiyanti, W., & Trisnadi, D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Bisnis*, 10(2), 207–219. <https://doi.org/10.62739/jb.v10i2.32>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Syaripuddin, J. (2018). *Lingkungan Kerja & Organisasi*. 1–9.
- Tanuwijaya, L. R. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi* (AGORA (ed.)). PT. Coronet Crown.
- Umar, H. (2020). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. gGamedia Pustaka Utama.
- Vingki Elisa Putri, Rahayu Rahayu, & Kasnowo Kasnowo. (2023). Pengaruh Disipin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 256–271. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.211>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi keli). Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wijanarko, B., Dewi, N.D.U., & Widnyani, I. A. P. . (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization Dan Perilaku Organisasi Terhadap Pegawai Di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 12(2), 455-666

LAMPIRAN

KUESIONER PRA SURVEY

Responden yang terhormat, saya Namira Azkiya Rahma mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara angkatan 2021. Mohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini terkait “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toba Surimi Industries”.
Terimakasih

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk: isilah identitas dengan benar

Jenis Kelamin :

Tingkat Pendidikan :

Masa Bekerja :

DAFTAR PERNYATAAN

Petunjuk: jawablah Pernyataan ini dengan memberikan jawaban sejujurnya

Pelatihan (X1)			
NO	Pertanyaan	YA	TIDAK
1	Saya diberikan pelatihan setelah lolos seleksi.		
2	Pelatihan yang diadakan selalu tepat pada hasil yang diinginkan.		
3	Saya puas dengan pelatihan yang saya terima.		

Lingkungan Kerja (X2)			
NO	Pertanyaan	YA	TIDAK
1	Tata ruang karyawan terusun dengan baik dan rapi.		
2	Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai.		
3	Tingkat kebisingan dilingkungan kerja rendah dan tidak mengganggu konsentrasi.		

Kepuasan Kerja (Z)			
NO	Pertanyaan	YA	TIDAK
1	Saya meerasa sistem penilaian kinerja adil dan transparan.		
2	Insentif yang diberikan perusahaan memadai.		
3	Saya menikmati bekerja dengan orang-orang disini		

TABULASI HASIL RESPONDEN PRA SURVEI

No	X1 (Pelatihan)			X2 (Lingkungan Kerja)			Z (Kepuasan Kerja)		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	Ya	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya
2	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya
3	Tidak	Tidak	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya	Tidak
4	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak
5	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya
6	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak
7	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya
8	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
9	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Tidak
10	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya
11	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Tidak
12	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Tidak
13	Ya	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya
14	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Ya
15	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya
16	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Tidak	Ya
17	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak
18	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak
19	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Tidak
20	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak
21	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Tidak
22	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Tidak
23	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya	Tidak
24	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Ya
25	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

Saya adalah mahasiswi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen yang berfokus pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia sedang melakukan penelitian untuk Tugas Akhir Tugas Akhir S-1 sebagai salah satu syarat kelulusan. Judul penelitian mengenai **“Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toba Surimi Industries”**. Demi tercapainya tujuan penelitian ini saya mengharapkan ketersediaan dari Bapak/Ibu sekalian untuk menjawab pertanyaan yang terdapat didalam kuesioner ini dengan lengkap dan benar

Atas kesediaan Bapak/Ibu sekalian dalam menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih

A. IDENTITAS RESPONDEN

- | | | |
|------------------------|--|---|
| a. Jenis Kelamin | : (<input type="checkbox"/>) Laki-laki | (<input type="checkbox"/>) Perempuan |
| b. Pendidikan Terakhir | : (<input type="checkbox"/>) SMA/Sederajat | (<input type="checkbox"/>) S1 |
| | (<input type="checkbox"/>) D3 | (<input type="checkbox"/>) S2 |
| c. Masa Kerja | : (<input type="checkbox"/>) <1 Tahun | (<input type="checkbox"/>) 5-10 Tahun |
| | (<input type="checkbox"/>) 1-5 Tahun | (<input type="checkbox"/>) >10 Tahun |

Keterangan jawaban:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Kinerja Karyawan						
NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas hasil kerja saya selalu sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Saya selalu bekerja dengan detail dan teliti dalam setiap tugas yang saya kerjakan.					
3	Saya merasa mampu meminimalisir kesalahan dalam hasil pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
4	Saya selalu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
5	Saya bekerja dengan sangat efisien tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.					
6	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih cepat daripada batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
7	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan oleh atasan.					
8	Saya dapat mengkoordinasikan pekerja yang satu dengan yang lainnya dengan waktu yang telah ditentukan.					
9	Saya dapat mengelola waktu untuk beberapa pekerjaan sekaligus.					
10	Saya selalu menggunakan bahan baku seefektif mungkin untuk menghasilkan target produk atau hasil kerja yang ditetapkan.					
11	Saya selalu menggunakan teknologi semaksimal mungkin untuk menghasilkan produk atau hasil kerja yang tinggi.					
12	Saya selalu menggunakan kemampuan saya seoptimal mungkin dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal.					
13	Saya selalu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan saya tanpa harus diperintah atau diawasi oleh atasan.					
14	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri tanpa bantuan rekan kerja.					
15	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa harus arahan dan bimbingan dari atasan.					

Pelatihan						
NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya menilai tujuan pelatihan dapat mendukung terwujudnya program kerja untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.					
2	Saya menilai bahwa tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menjalankan tugasnya.					
3	Saya menilai pelatihan ini memiliki tujuan yang sesuai dengan pemahaman peserta dan mudah diapahami oleh peserta.					
4	Saya menilai pelatihan ini memiliki tujuan yang terukur dan dapat dicapai oleh peserta					
5	Saya merasa pelatihan ini meningkatkan keterampilan yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan.					
6	Saya merasa pelatihan ini sudah dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerja.					
7	Saya merasa target waktu pelaksanaan pelatihan yang dibuat oleh perusahaan sesuai dengan kompleksitas materi.					
8	Saya menilai pelatihan yang dijalankan difokuskan pada peningkatan kemampuan karyawan.					
9	Pelatihan yang dijalankan dilakukan melalui proses seleksi.					
10	Pelatihan yang dilakukan disesuaikan dengan klasifikasi sesuai dengan bidang tugas karyawan.					
11	Saya menilai materi pelatihan disusun sesuai dengan program pengembangan karyawan.					
12	Saya merasa materi pelatihan sudah up to date sesuai dengan perkembangan terkini.					
13	Saya merasa materi pelatihan mencakup informasi terbaru dan relevan dengan pekerjaan saya.					
14	Saya merasa instruktur sudah menggunakan teknis pelatihan yang baik dengan memberi contoh-contoh praktis yang relevan dengan pekerjaan didalam perusahaan.					
15	Saya merasa metode penyampaian pemateri dengan penggunaan sangat efektif untuk pemahaman peserta.					

16	Saya merasa teknik pembelajaran yang digunakan dapat memudahkan pemahaman atas materi yang disampaikan.					
17	Saya menilai peserta pelatihan semuanya adalah karyawan yang telah lulus seleksi.					
18	Saya merasa peserta pelatihan sudah sesuai dengan standar kualifikasi yang ditetapkan.					
19	Saya merasa peserta adalah karyawan yang memerlukan peningkatan keterampilan yang relevan dengan topik pelatihan.					
20	Saya merasa peserta pelatihan sudah sesuai dengan kompetensi peserta					

Lingkungan Kerja						
NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Penataan tata cahaya ditempat kerja saya sudah baik sehingga memperlancar aktivitas kerja saya.					
2	Sirkulasi udara diruangan saya terasa nyaman untuk melakukan aktivitas kerja.					
3	Tata letak ruangan kerja saya memberikan rasa nyaman dalam melakukan aktivitas kerja.					
4	Dekorasi ruangan berupa warna dinding, letak peralatan dan lainnya cukup serasi dan memberikan semangat dan kenyamanan kerja karyawan					
5	Ruangan kerja karyawan memberikan rasa nyaman untuk bekerja.					
6	Lingkungan kerja saya bebas dari gangguan kebisingan yang dapat mengganggu aktivitas bekerja saya.					
7	Fasilitas berupa seperti internet, komputer, peralatan k3 dll sudah memadai serta membantu kelancaran dan kenyamanan kerja.					
8	Komunikasi antar rekan kerja diperusahaan ini berjalan dengan lancar dan efektif.					
9	Atasan atau pimpinan diperusahaan ini semuanya mampu berinteraksi dengan baik dan menghargai bawahan.					
10	Saya dan rekan kerja selalu saling menghargai sehingga dapat dihindari dan dapat diselesaikan dengan baik.					
11	Diperusahaan ini semua mampu berinteraksi dengan baik dan menghargai atasan.					

Kepuasan Kerja						
NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya sudah sesuai dengan harapan saya.					
3	Pendapatan yang diterima saya dapat mencukupi kebutuhan keluarga saya sehari-hari.					
4	Saya diberikan kesempatan untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan dari perusahaan untuk peningkatan karir.					
5	Saya diberikan kesempatan untuk menduduki level jabatan yang lebih tinggi.					
6	Hasil pekerjaan saya yang maksimal membantu dalam mempertahankan posisi jabatan saya serta peluang untuk mendapatkan promosi.					
7	Saya merasa rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama dalam tim.					
8	Rekan kerja saya peduli terhadap masalah pekerjaan yang saya hadapi dan membantu memberikan solusi.					
9	Permasalahan dengan rekan kerja saya dapat diselesaikan dengan cara kekeluargaan.					
10	Saya mampu bekerja dengan sebaik mungkin tanpa harus diawasi oleh pengawas.					
11	Saya mampu bekerja dengan sebaik mungkin tanpa harus diawasi oleh atasan.					
12	Atasan saya menghargai pendapat dan kontribusi saya dalam menyampaikan hal yang baik untuk kemajuan perusahaan					
13	Saya memberikan pengakuan ketika saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
14	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang saya miliki.					
15	Beban kerja saya sesuai dengan waktu kerja yang tersedia.					
16	Pekerjaan saya sesuai dengan minat dan keahlian saya.					

25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	5	4	1	2	2	2	4
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	4	2	1	1	4	2	2	4	4
30	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
31	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
32	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
36	3	3	3	4	3	5	5	4	3	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
38	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
39	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
40	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5
41	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	3	3	4	4	5	3	4	4	4
48	5	3	2	4	2	2	2	3	3	4
49	5	2	2	2	3	5	5	4	4	3
50	2	3	2	4	4	5	5	4	4	3
51	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
52	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4
53	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4
54	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5
55	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
56	5	5	5	3	4	4	5	3	4	3
57	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4
58	4	5	3	3	4	4	5	4	2	3
59	3	4	4	4	3	2	4	4	5	5
60	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5
61	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5
62	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5
63	2	3	3	5	5	4	4	4	3	4
64	3	5	4	5	5	5	3	3	4	5
65	4	5	5	5	5	4	2	3	4	4

47	3	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4
48	3	5	5	4	3	2	2	2	3	3	4
49	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3
50	4	4	4	2	3	3	5	5	4	4	3
51	5	5	2	2	3	4	3	4	3	3	3
52	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4
53	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4
54	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5
55	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
56	2	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3
57	4	4	5	5	5	4	1	3	4	4	4
58	5	4	5	5	4	4	4	5	4	2	3
59	3	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5
60	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5
61	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5
62	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5
63	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4
64	2	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5
65	2	4	5	5	5	4	4	2	3	4	4

KINERJA KARYAWAN (Y)															
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15
1	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4
2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	1	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3
5	5	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	5	5	4
6	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4
7	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
8	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	3
9	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5
10	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
11	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
12	3	4	5	3	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4
13	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
14	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4
15	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3
16	5	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
17	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3
18	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4
19	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
20	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
21	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
22	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4
23	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
24	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
25	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
26	3	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
27	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
28	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4
29	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4

30	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
31	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
32	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
33	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
35	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
36	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
39	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
47	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	2	5	5
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
52	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
53	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3	5	5
57	1	3	2	3	1	3	2	1	4	1	5	4	5	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	1	3	4	2	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	2	2	4	2	2	1	2	4	2	1	2	2	4	1	1
65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5

KEPUASAN KERJA (Z)																
NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	Z.16
1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4
3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
8	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	5	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4
12	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
14	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
16	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5

17	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4
18	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
21	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5
22	1	3	2	3	1	3	2	1	4	1	5	4	4	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
26	1	3	4	2	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
29	2	2	4	2	2	1	2	4	2	1	2	4	5	3	4	4
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
31	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
32	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
36	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
38	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3
39	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4
40	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
41	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
47	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3
48	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5
49	3	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	3
50	3	2	2	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
51	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	5	4	4	4
52	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5
53	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
54	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
55	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
56	2	3	4	4	3	4	2	4	2	5	4	4	3	4	4	3
57	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	1	3	2
58	4	4	3	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
59	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
60	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	1	2	2	2	4
62	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5
64	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	4
65	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4

LAMPIRAN ANALISIS DATA

Data Composite Reliability Dan Average Variance Extracted (AVE)

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)	Copy to Clipboard
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
KEPUASAN KERJA (Z)	1.000	1.000	1.000	1.000	
KINERJA KARYAWAN (Y)	.833	.870	.872	.501	
LINGKUNGAN KERJA (X2)	.913	.942	.945	.853	
PELATIHAN (X1)	.807	.830	.884	.718	

Data HTMT

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterotrait-Mor	
	KEPUASAN KE...	KINERJA KARY...	LINGKUNGAN ...	PELATIHAN (X1)
KEPUASAN KERJA (Z)				
KINERJA KARYAWAN (Y)	.820			
LINGKUNGAN KERJA (X2)	.491	.619		
PELATIHAN (X1)	.577	.576	.505	

Data R-Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
KEPUASAN KERJA (Z)	.355	.338
KINERJA KARYAWAN (Y)	.678	.664

Data F-Square

f Square

Matrix	f Square			
	KEPUASAN KE...	KINERJA KARY...	LINGKUNGAN ...	PELATIHAN (X1)
KEPUASAN KERJA (Z)	.939			
KINERJA KARYAWAN (Y)				
LINGKUNGAN KERJA (X2)	.113	.087		
PELATIHAN (X1)	.190	.003		

Data *Direct Effect*

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Va...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format
		Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)		.685	.697	.086	7.947	.000
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)		.304	.326	.123	2.464	.016
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)		.199	.199	.098	2.038	.045
PELATIHAN (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)		.393	.374	.104	3.788	.000
PELATIHAN (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)		.039	.044	.087	.446	.657

Data *Indirect Effect*

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Va...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
		Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values	
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAW...		.208	.227	.091	2.285	.025	
PELATIHAN (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)		.269	.299	.074	3.835	.000	



Gambar Situasi Lingkungan Kerja



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4108/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 7/10/2024

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Namira Azkiya Rahma
NPM : 2105160039
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Pada Kinerja Karyawan PT Able Commodities Indonesia terdapat beberapa karyawan Rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan yang kurang memuaskan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Able Commodities Indonesia
2. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating

Objek/Lokasi Penelitian : Pt.Able Commodities Indonesia

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Namira Azkiya Rahma)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4108/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/10/2024

Nama Mahasiswa : Namira Azkiya Rahma
NPM : 2105160039
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 7/10/2024
Nama Dosen Pembimbing* : Prof. Sabrina

Judul Disetujui** : Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Toka Surimi Industries

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

* Ditinjau oleh Program Studi

** Ditinjau oleh Dosen Pembimbing

Seluruh dokumen oleh Pihak dan Dosen pembimbing, akan bisa dan apabila tidak terdapat ke-2 ini maka bisa disebut "Tingkat Program Studi Sempurna"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bismillah, Luruslah, dan Berprestasilah

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 80/SK/BAN-PT/Akred/PT/10/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsuamedan](https://www.instagram.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.facebook.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.youtube.com/umsuamedan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 3147 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 21 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Namira Azkiya Rahma
N P M : 2105160039
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toba Surimi Industries

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **02 Desember 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : **01 Jumadil Akhir 1446 H**
02 Desember 2024 M



Dekan
Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peninggal.





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Sila kunjungi kami di aplikasi Android
dengan QR-Code berikut

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 85/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631093
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 3147 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2024 Medan, 01 Jumadil Akhir 1446 H
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN** 02 Desember 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Toba Surimi Industries
Jl. Pulau Pinang II, KIM II Kec. Percut Sei Tuan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Namira Azkiya Rahma
Npm : 2105160039
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toba Surimi Industries.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Namira Azkiya Rahma
 NPM : 2105160039
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toba Surimi Industries

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Januari 2025

Pembuat Pernyataan



Namira Azkiya Rahma

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Namira Azkiya Rahma
NPM : 2105160039
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Ir. R. Sabrina, M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toba Surimi Industries

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Pembahasan dan kesepakatan judul - Latar alir penulisan Bab 1	24/1-2024	[Signature]
Bab 1	- Perbaiki latar belakang masalah & estimasi & fenomena - Identifikasi masalah, rumusan masalah Tujuan Penelitian	27/1-2024	[Signature]
Bab 2	- Perambatan pendapar ahli Hapoktor & indikator kejelasan - Perbaiki kerangka konseptual waktu penelitian & tujuan penelitian	7/1-2025	[Signature]
Bab 1, 2	- Perbaiki latar belakang - Perbaikan kuripan, sumbu dicat sunemnya & daftar pustaka	8/1-2025	[Signature]
Bab 3	- Bab 1 & 2 perbaiki, rumusan masalah tujuan penelitian, hipotesis - Bab 2 perbaiki kerangka konseptual - Bab 3 perbaiki populasi & sampel teknik pengumpulan data	15/1-2025	[Signature]
Bab 1, 2, 3 Daftar Pustaka	- Rapikan urutan sesuai arah	17/1-2025	[Signature]
Bab 1, 2, 3 Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- Sudah diperbaiki	18/1-2025	[Signature]
Persetujuan Seminar Proposal	acc maju seminar proposal	18/1-2025	[Signature]

Medan, Januari 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Ir. R. Sabrina, M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Kamis, 06 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Namira Azkiya Rahma
N.P.M. : 2105160039
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 13 April 2004
Alamat Rumah : Jl.Platina III Gg.Sekolah Lk.14 Kel. Titipapan
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toba Surimi Industries.

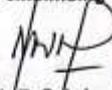
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Tidak ada
Bab I	Jelaskan isi tabel, perhatikan spasi penulisan
Bab II	penulisan sesuai dengan format Pto UMSU
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

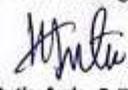
Medan, Kamis, 06 Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing


Prof. Dr. Ir. R. Sabrina, M. Si

Pembanding


Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si

Ketua Prodi


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kap. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 8624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*,
06 Februari 2025 menerangkan bahwa:

Nama : Namira Azkiya Rahma
N.P.M. : 2105160039
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 13 April 2004
Alamat Rumah : Jl.Platina III Gg.Sekolah Lk.14 Kel. Titipapan
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toba Surimi Industries

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Prof. Dr.Ir.R. Sabrina, M. Si*

Medan, Kamis, 06 Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Prof. Dr.Ir.R. Sabrina, M. Si

Pembanding

Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



PT. TOBA SURIMI INDUSTRIES PLANT I

Office : Komplek Cemara Asri Blok C6, No. 12, Sampall - Percut Sei Tuan, Deli Serdang
Medan, Indonesia.
Factory: Jl. Pulau Sumatera, Kelurahan Mabar, Kec. Medan Deli, Kawasan Industri Medan I
(KIM I) Telp. (62-61) 6857332 E-mail : marketing@tobasurimi.id
Medan 20242 - Sumatera Utara - Indonesia

Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dengan hormat,

Menindak lanjuti surat nomor 3147/IL3-AU/UMSU-05/F/2024 perihal permohonan izin penelitian, dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : **NAMIRA AZKIYA RAHMA**
NPM : 2105160039
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

Kami setuju untuk mengadakan penelitian di **PT. TOBA SURIMI INDUSTRIES, Tbk** pada 02 Desember 2024 sampai dengan 02 April 2025 dengan judul :

"Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toba Surimi Industries, Tbk"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 02 Desember 2024

Direktur

PT. Toba Surimi Industries, Tbk

PT. TOBA SURIMI INDUSTRIES

IRSAN SUDARGO



PT. TOBA SURIMI INDUSTRIES PLANT I

Office : Komplek Cemara Asri Blok C6, No. 12, Sampall - Percut Sei Tuan, Deli Serdang
Medan, Indonesia.
Factory: Jl. Pulau Sumatera, Kelurahan Mabar, Kec. Medan Deli, Kawasan Industri Medan I
(KIM I) Telp. (62-61) 6857332 E-mail : marketing@tobasurimi.id
Medan 20242 - Sumatera Utara - Indonesia

Perihal : Selesai Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dengan hormat,
Menindak lanjuti surat nomor 3147/IL3-AU/UMSU-05/F/2024 perihal permohonan izin penelitian, dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : **NAMIRA AZKIYA RAHMA**
NPM : 2105160039
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

Kami setuju untuk mengadakan penelitian di **PT. TOBA SURIMI INDUSTRIES, Tbk** pada 02 Desember 2024 sampai dengan 02 April 2025 dengan judul :

"Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toba Surimi Industries, Tbk"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 02 April 2025

Personalia

PT. Toba Surimi Industries, Tbk

PT. TOBA SURIMI INDUSTRIES

Dely Waharty



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sei Rampok, Medan agar dibuktikan
nama dan tanggal

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1749/K/BAK-PT/AN/P/PT/2023/4
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Satri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6623474 - 66231003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsunedan](https://www.facebook.com/umsunedan) [umsunedan](https://www.instagram.com/umsunedan) [umsunedan](https://www.youtube.com/umsunedan) [umsunedan](https://www.tiktok.com/umsunedan)

Nomor : 1124/IL3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 14 Swawal 1446 H
12 April 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.TOBA SURIMI INDUSTRIES
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk melanjutkan *Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Namira Azkiya Rahma
N P M : 2105160039
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.Toba Surimi Industries

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Namira Azkiya Rahma
NPM : 2105160039
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 13 April 2004
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Platina III Lk. 14 Gg. Sekolah
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara
Email : namiraazkiyarahma@gmail.com
No Hp/ WA : 0813-7547-6967

Nama Orang Tua

Ayah : Khairul Zen
Pekerjaan : Wiraswasta
Ibu : Elfi Erni Susanty
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jl. Platina III Lk. 14 Gg. Sekolah
No. Telepon : 0813-7547-6960

Pendidikan Formal

1. SD Al-Washliyah 30 Medan Tamat Tahun 2015
2. SMP Negeri 42 Medan Tamat Tahun 2018
3. SMA Laksmana Martadinata Tamat Tahun 2021
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021 s/d Sekarang

Medan, April 2025



Namira Azkiya Rahma