

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN
KERJA PADA PT. GROWTH SUMATRA INDUSTRY
MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Pria Febriawan
NPM : 2205160619
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



JMSU
Jember | Cendekia | Berprestasi

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 18 April 2026, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **BRIA FEBRIAWAN**
NPM : **2205160619**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. GROWTH SUMATRA INDUSTRY MEDAN**

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

TIM PENGUJI

Pengji I

Sri Fitri Walyuni, S.E., M.M

Pembimbing

Pengji II

Rini Astuti, S.M., M.M

UMSU
YUDI SISWADI, S.E., M.M.
PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. RADIMAN, SE., M.Si

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, 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 : PRIA FEBRIAWAN
N.P.M : 2205160619
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN EMPLOYEE
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. GROWTH
SUMATRA INDUSTRI MEDAN

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

Medan, April 2026

Pembimbing Tugas Akhir

YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

DI RADIMAN, S.E., M.Si.



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 : Pria Febriawan
NPM : 2205160619
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Growth Sumatra Industri Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Terdokumentasi hasil survey		
Bab 2	Terdokumentasi hasil survey		
Bab 3	Terdokumentasi hasil survey		
Bab 4	Telaah analisis data, uji hipotesis Pembahasan	13/3/26	Y
Bab 5	Kesimpulan, Saran & Ketabahan Penelitian	30/3/26	Y
Daftar Pustaka	Sitasi jurnal bisnis App. Naudelays	,	Y
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Hasil proses selanjutnya	13/4/26	Y

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, April 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Yudi Siswadi, S.E., M.M.



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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Mahasiswa : Pria Febriawan
NPM : 2205160619
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir saya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Growth Sumatra Industri Medan” 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



Pria Febriawan

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. GROWTH SUMATRA INDUSTRY MEDAN

Pria Febriawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

priafebrian123@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT. Growth Sumatra Industry. Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 200 pegawai dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden. 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. Adapun hasil penelitian menunjukkan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Growth Sumatra Industry. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Growth Sumatra Industry. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Growth Sumatra Industry. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Growth Sumatra Industry. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Growth Sumatra Industry. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Pada PT. Growth Sumatra Industry. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Pada PT. Growth Sumatra Industry.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, *Employee Engagement*, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB TRAINING AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AT PT. GROWTH SUMATRA INDUSTRY MEDAN

Pria Febriawan

Faculty of Economics and Business

priafebrian123@gmail.com

This study aims to examine the effect of job training and employee engagement on employee performance through job satisfaction at PT. Growth Sumatra Industry, both directly and indirectly. The population of this study consisted of 200 employees, with a sample of 67 respondents. This research uses a quantitative approach with statistical analysis, namely Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM), which is intended to analyze the relationships (path analysis) among latent variables. The results of the study indicate that job training has a positive and significant effect on employee performance at PT. Growth Sumatra Industry. Employee engagement also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, job training has a positive and significant effect on job satisfaction, and employee engagement also has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Additionally, job training has a positive and significant indirect effect on employee performance through job satisfaction, and employee engagement also has a positive and significant indirect effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: Job Training, Employee Engagement, Employee Performance, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warohmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Growth Sumatra Industry”**. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat bertangkai salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan akhlak mulia, serta kepada keluarga, sahabat, dan para pengikut beliau hingga akhir zaman. Dalam penyusunan proposal skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis tercinta yaitu Ibunda Kumsiah dan Ayahanda Muhammad Arifin yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral maupun material, serta motivasi tanpa henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Akrim M.Pd . selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M.Acc. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani., S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., MM. selaku Sekretaris Program Studi
 - a. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M. Selaku Dosen pembimbing proposal yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, serta saran kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Ibu Isna Ardila S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan pegawai yang telah membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam pembuatan proposal ini.
11. Pimpinan, staff, dan seluruh pegawai PT Growth Sumatra Industri yang telah memberikan izin untuk melakukan riset di perusahaannya.

12. Kakak dan Abang Penulis yaitu Widyana Artika dan Raffi Rahamri Sinaga yang senantiasa memberikan dukungan moral, semangat, perhatian, serta doa kepada penulis. Kehadiran dan dukungan adik penulis menjadi salah satu sumber motivasi bagi penulis untuk tetap berusaha, bersabar, dan menyelesaikan proposal ini dengan sebaik-baiknya, terutama ditengah berbagai tantangan selama proses penyusunan.
13. Teman-teman seperjuangan selama masa perkuliahan, yaitu Athaya, Alya, Ade, Ayu, Denny, Dio, Galeb, dan Reza yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam menjalani perkuliahan hingga penyusunan proposal ini.
14. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan proposal tugas akhir ini. Semoga proposal ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan, baik bagi penulis maupun pembaca.

Akhir kata, penulis berharap proposal ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi semua pihak yang berkepentingan. Penulis mengucapkan terima kasih atas perhatian dan dukungan yang diberikan.

Wassalamu'alaikum Warohmatullah Wabarakatuh

Medan, April 2026
Penulis,

Pria Febriawan
NPM. 2205160619

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	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kinerja Pegawai	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	13
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Pegawai	14
2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	18
2.1.2 Pelatihan Kerja.....	19
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja	19
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja.....	21
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	22
2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja	24
2.1.3 <i>Employee Engagement</i>	26
2.1.3.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	26
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat <i>Employee Engagement</i>	28
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	28
2.1.3.4 Indikator <i>Employee Engagement</i>	30

2.1.4 Kepuasan Kerja.....	31
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	31
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	32
2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	33
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	34
2.2 Kerangka Konseptual	36
2.2.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	37
2.2.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Pegawai	38
2.2.3 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	39
2.2.4 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja	40
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	41
2.2.6 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.....	42
2.2.7 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja	43
2.3 Hipotesis.....	45
BAB 3 METODE PENELITIAN	47
3.1 Jenis Penelitian.....	47
3.2 Definisi Operasional.....	47
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.3.1 Tempat Penelitian	49
3.3.2 Waktu Penelitian	49
3.4 Populasi dan Sampel	49
3.4.1 Populasi	49
3.4.2 Sampel.....	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.5.1 Kuisisioner (Angket).....	51
3.5.2 Observasi.....	52
3.5.3 Wawancara	52
3.5.4 Studi Dokumentasi	53
3.6 Teknik Analisis Data	53
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	53

3.6.2 Analisis Statistik Inferensial (SEM-PLS)	53
3.6.3 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	55
3.6.3.1 <i>Convergent Validity</i>	55
3.6.3.2 <i>Discriminant Validity</i>	56
3.6.3.3 <i>Composite Reability</i>	56
3.6.3.4 <i>Cronbach's Alpha</i>	56
3.6.4 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	56
3.6.4.1 <i>R-Square</i> (R^2)	57
3.6.4.2 <i>F-Square</i> (F^2)	57
3.6.5 Pengujian Hipotesis	58
3.6.5.1 <i>Dirrect Effect</i> (Pengaruh Langsung)	58
3.6.5.2 <i>Indirect Effcet</i> (Pengaruh Tidak Langsung)	59
3.6.5.3 <i>Total Effect</i>	59
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Deskripsi Data	59
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	59
4.1.2 Karakteristik Responden	59
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.1.2.2 Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
4.1.2.3 Berdasarkan Lama Bekerja	61
4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	62
4.1.3.2 Variabel Pelatihan Kerja (X1)	64
4.1.3.3 Variabel <i>Employee Engagement</i> (X2)	66
4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)	67
4.2 Analisis Data	69
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	70
4.2.1.1 <i>Convergent Validity</i>	70
4.2.1.2 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	72
4.2.1.3 <i>Composite Reliability</i>	73
4.2.1.3 <i>Cronbach Alpha</i>	74
4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysisist (<i>Inner Model</i>)	77

4.2.2.1 <i>R-Square</i>	77
4.2.2.2 <i>F-Square</i>	78
4.2.2.3 <i>Path Coefficient</i>	80
4.2.3 Analisis Pengujian Hipotesis	81
4.2.3.1 <i>Dirrect Effect</i>	82
4.2.3.2 <i>Indirrect Effect</i>	84
4.2.3.3 <i>Total Effect</i>	85
4.3 Pembahasan.....	87
4.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	87
4.3.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Pegawai	89
4.3.3 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	90
4.3.4 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja	92
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	93
4.3.6 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.....	95
4.3.7 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja	96
BAB 5 PENUTUP	99
5.1 Kesimpulan.....	99
5.2 Saran.....	100
5.3 Keterbatasan Penelitian	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai PT. Growth Sumatra Industry.....	6
Tabel 1.2 Status Pelatihan Kerja Pegawai PT. Growth Sumatra Industry.....	7
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel	47
Tabel 3.2 Rincian Waktu Penelitian.....	48
Tabel 3.3 Populasi PT. Growth Sumatra Industri Medan	49
Tabel 3.4 Sampel Penelitian.....	50
Tabel 3.5 <i>Skala Likert</i>	51
Tabel 4.1 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	62
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Pelatihan Kerja (X1)	64
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel <i>Employee Engagement</i> (X2)	65
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	67
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Outer Loading</i>	71
Tabel 4.9 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	72
Tabel 4.10 Hasil <i>Composite Reliability</i>	73
Tabel 4.11 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	74
Tabel 4.12 Hasil <i>Discriminant Validity</i>	75
Tabel 4.13 <i>R-Square</i>	77
Tabel 4.14 <i>F-Square</i>	78
Tabel 4.15 <i>Path Coeffecient</i>	79
Tabel 4.16 <i>Dirrect Effect</i>	81
Tabel 4.17 <i>Indirrect Effect</i>	83
Tabel 4.18 <i>Total Effect</i>	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 3.1 Kerangka Konstruk	54
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model</i>	70
Gambar 4.2 Uji Hipotesis.....	81

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, informasi, serta perubahan dalam bidang ekonomi dan bisnis berlangsung sangat cepat. Kondisi ini menyebabkan persaingan antarperusahaan semakin ketat, sehingga setiap organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dan memiliki strategi yang tepat agar tetap bertahan dan berkembang. Salah satu strategi penting yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kinerja pegawai, karena keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan pada dasarnya terdiri dari individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian target organisasi.

Untuk mewujudkan hal tersebut, perusahaan membutuhkan pegawai yang kompeten, disiplin, serta memiliki sikap profesional dan kemampuan bekerja sama, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalam organisasi yang secara bersama – sama diarahkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari rangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mengembangkan serta mempertahankan tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Jadi sudah merupakan tugas dari manajemen sumber

daya manusia untuk mengelola manusia (pegawai) seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang puas dan dapat memuaskan (Larasati, 2018). Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang sangat membantu para manajer fungsional maupun manajer lini untuk membina sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja pegawai, sering kali disebut sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu dalam mencapai hasil kerjanya (Muhammad, 2022). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tupti & Siswadi, 2022). Penekanan utama dalam definisi ini adalah pencapaian kualitas yang optimal dan kuantitas yang memenuhi target yang telah ditetapkan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas dan kualitas dalam suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2022).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, kompetensi, pengalaman kerja, ketekunan kerja, ketersediaan waktu, motivasi, lingkungan kerja, pemahaman terhadap pekerjaan (Hasibuan, 2008). Untuk mencapai kinerja yang lebih baik maka perusahaan harus menjalankan adanya pelatihan kerja dan *employee engagement*. Pelatihan kerja yang dilaksanakan secara efektif dapat membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar perusahaan. Selain itu, pelatihan juga berperan dalam membentuk sikap profesional dan meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam bekerja. Dengan adanya sistem pelatihan yang baik, kualitas kerja dan produktivitas pegawai akan

meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara lebih efektif dan efisien.

Seiring dengan perkembangan perusahaan yang semakin pesat, diperlukan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai. Kualitas pelatihan yang diberikan akan memengaruhi kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Pelatihan kerja merupakan suatu proses pembelajaran pegawai untuk mengembangkan sikap, kemampuan, keterampilan, pengetahuan serta perilaku tertentu yang berkaitan secara langsung dengan pelaksanaan pekerjaan (Purnaya, 2016 : 87). Pelaksanaan sistem pelatihan kerja bagi pegawai memiliki banyak hal positif yang dapat ditumbuh kembangkan pada diri sendiri dan termasuk dari manajemen sumber daya manusia. Pelatihan dinyatakan berhasil apabila pegawai merasa puas dengan hasil kerja yang telah diberikan untuk dapat diselesaikan. Pelatihan memberikan manfaat dalam meningkatkan sumber daya manusia baik organisasi maupun pegawai (Edison, 2010). Melalui pelatihan, kompetensi pegawai dalam pelayanan mampu menguasai pekerjaan sesuai dengan bidangnya, serta mengoptimalkan produktivitas kerja melalui peningkatan kualitas output yang dihasilkan. Selain itu, pelatihan juga berperan dalam memperkuat kerja sama antar pegawai serta hasil kerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal dan berkualitas.

Selain pelatihan kerja, *employee engagement* juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. *Employee engagement* mencerminkan tingkat keterikatan emosional, komitmen, dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Siswadi et al., 2025). *Employee engagement* dapat dipahami sebagai kondisi psikologis positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari kesediaan untuk mencurahkan kemampuan dan energi secara optimal (Schaufeli & Bakker, 2017). Pegawai yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta loyalitas yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya (Siswadi et al., 2020). Dengan adanya *employee engagement* yang kuat, pegawai akan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya, sehingga berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *employee engagement* kerja yang baik, pegawai yang memiliki *employee engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen serta kesediaan untuk berkontribusi secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi (Siswadi et al., 2025).

Selain pelatihan kerja dan *employee engagement*, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Adhan et al., 2020). Kepuasan kerja memiliki peran penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan loyalitas pegawai untuk tetap bekerja di perusahaan, mendorong pegawai menunjukkan sikap positif dalam menjaga nama baik perusahaan di lingkungan luar, serta menumbuhkan rasa kepedulian terhadap kondisi dan keberlangsungan organisasi (Farisi et al., 2022). Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang

menggambarkan perasaan positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian atas berbagai aspek pekerjaan yang dijalani (Robbins dan Judge, 2015).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya, yang tercermin melalui perasaan dan perilaku dalam menjalankan tanggung jawab kerja (Azhar et al., 2020). Kepuasan kerja muncul ketika harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai yang dimiliki pegawai dapat terpenuhi melalui pekerjaan, lingkungan kerja, serta sistem yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif, semangat kerja, dan komitmen yang lebih baik, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif (Afandi, 2018:74).

PT. Pertumbuhan Asia merupakan bagian dari Growth Steel Group yang didirikan pada tahun 1989 yang dimiliki secara pribadi. Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang berbasis di kota Medan, pusat perdagangan yang sibuk dan berkembang di Sumatera Utara, Indonesia. Sebagai pengecoran baja terbesar di Indonesia, PT. Pertumbuhan Asia bangga menjadi perusahaan yang berorientasi ekspor, yang memasok coran besi berkualitas ke pasar Asia, Australia, Amerika, Afrika dan Eropa. Dengan memperluas pasar luar negeri telah menjadi komitmen jangka Panjang perusahaan yang terus berlanjut. Melalui pembentukan penjualan dan kekuatan teknis yang berpengalaman dan persediaan produk yang berkualitas rendah yang tepat waktu, telah mendapatkan kontrak komponen penting untuk OEM dan industry pertambangan.

Berdasarkan hasil pra-survei, menggunakan penilaian kinerja pegawai di PT. Growth Asia Industri disajikan pada table berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai PT. Growth Sumatra Industry

No.	Unsur-Unsur	Nilai	Keterangan
1.	Kualitas Hasil Kerja	66	Cukup
2.	Kuantitas Kerja	62	Cukup
3.	Ketepatan Waktu	58	Kurang
4.	Tanggung Jawab	70	Cukup
5.	Kerja Sama Antar Pegawai	75	Baik
6.	Inisiatif Kerja	55	Kurang
Jumlah		386	Cukup
Rata-Rata		64%	

Sumber : Laporan Penilaian Kinerja Pegawai dari Bagian SDM (HRD) PT. Growth Sumatra Industry, 2026.

Dari hasil survei awal yang dilakukan peneliti pada PT. Growth Sumatra Industry, ditemukan bahwa kinerja pegawai secara umum masih berada pada kategori cukup, dengan rata-rata persentase sebesar 64%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya mencapai tingkat yang optimal sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan. Beberapa indikator seperti ketepatan waktu dan inisiatif kerja bahkan masih berada pada kategori kurang, sehingga memerlukan perhatian lebih dari pihak manajemen.

Permasalahan yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu yang rendah mengindikasikan adanya kecenderungan penundaan pekerjaan, kurangnya manajemen waktu, serta belum optimalnya pengendalian diri dalam menjalankan tanggung jawab kerja. Selain itu, rendahnya inisiatif kerja menunjukkan bahwa

sebagian pegawai masih bersifat pasif dan menunggu instruksi, sehingga kurang menunjukkan kreativitas maupun upaya tambahan dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 1.2

Status Pelatihan Kerja Pegawai PT. Growth Sumatra Industry

No.	Divisi	Jumlah	Pelatihan Terakhir	Status Pelatihan
1.	Produksi	1	Jan 2024	Sudah
2.	Marketing	1	-	Belum
3.	Produksi	2	-	Belum
4.	Produksi	2	-	Belum
5.	Marketing	3	Feb 2026	Sudah
6.	Produksi	1	-	Belum

Sumber : Laporan Penilaian Pelatihan Pegawai dari Bagian SDM (HRD) PT. Growth Sumatra Industry, 2026.

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai status pelatihan kerja pegawai di PT. Growth Sumatra Industry, dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan kerja pegawai belum merata di setiap divisi. Dari data tersebut terlihat bahwa hanya sebagian kecil pegawai yang telah mengikuti pelatihan kerja, yaitu pada divisi produksi dengan pelatihan terakhir pada Januari 2024 dan divisi marketing pada Februari 2026. Sementara itu, sebagian besar pegawai lainnya, baik pada divisi produksi maupun marketing, tercatat belum mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja di perusahaan masih belum optimal dan belum menjangkau seluruh pegawai secara merata.

Di sisi lain, indikator kualitas hasil kerja dan kuantitas kerja yang berada pada kategori cukup menunjukkan bahwa produktivitas pegawai masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh kurangnya pelatihan kerja yang berkelanjutan, sehingga kemampuan teknis dan kompetensi pegawai belum

berkembang secara maksimal. Apabila pelatihan kerja tidak dilakukan secara sistematis dan terencana, maka pegawai akan mengalami kesulitan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugasnya.

Selain faktor pelatihan, kepuasan kerja juga menjadi aspek yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang rendah, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal. Rendahnya kepuasan kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti sistem penghargaan, lingkungan kerja, maupun komunikasi internal perusahaan.

Lebih lanjut, keterikatan pegawai (*employee engagement*) juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki keterikatan tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan semangat, dedikasi, serta komitmen dalam menjalankan pekerjaannya. Namun, apabila tingkat *engagement* masih rendah, maka pegawai akan bekerja sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya dorongan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada PT. Growth Sumatra Industry Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan pada PT. Growth Sumatra Industry, maka identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai pada PT. Growth Sumatra Industry belum maksimal yang ditunjukkan dari hasil penilaian kinerja pegawai dengan rata-rata persentase 64% berada pada kategori cukup.

2. Pelaksanaan pelatihan kerja bagi pegawai belum berjalan secara optimal dan belum merata di setiap divisi, sehingga belum sepenuhnya mampu meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai.
3. Tingkat kepuasan kerja pegawai diduga masih belum optimal, yang dapat mempengaruhi sifat kerja, semangat serta komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Employee Engagement pegawai terhadap perusahaan masih perlu ditingkatkan, mengingat keterikatan pegawai memiliki peran penting dalam mendorong kontribusi, loyalitas dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada ruang lingkup pelatihan kerja, employee engagement yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Growth Sumatra Industry Medan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Growth Sumatra Industry Medan?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Growth Sumatra Industry Medan?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Growth Sumatra Industry Medan?
4. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Growth Sumatra Industry Medan?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Growth Sumatra Industry Medan?
6. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT. Growth Sumatra Industry Medan?
7. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT. Growth Sumatra Industry Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Growth Sumatra Industry Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada PT. Growth Sumatra Industry Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Growth Sumatra Industry Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Growth Sumatra Industry Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Growth Sumatra Industry Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT. Growth Sumatra Industry Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT. Growth Sumatra Industry Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dilakukan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja, *employee engagement*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya dengan membahas variable yang serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Growth Sumatra Industry Medan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan pelatihan kerja yang lebih efektif, peningkatan kepuasan kerja, serta penguatan keterikatan pegawai terhadap perusahaan.

b. Bagi Pihak Manajemen

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

c. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya pelatihan kerja, kepuasan kerja, dan *employee engagement*

dalam meningkatkan kinerja, sehingga dapat mendorong pegawai untuk lebih terlibat dan berkontribusi secara optimal dalam pekerjaannya.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik yang sama dengan objek atau metode penelitian yang berbeda.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari performance atau actual performance penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Safitri & Wahdiniawati, 2023).

Menurut Hasibuan (2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas, sebagai wujud pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Siswadi dan Rosyina et al. (2023), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu atau organisasi yang berkaitan erat dengan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Kinerja tersebut tidak hanya berdampak pada tingkat kepuasan konsumen, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap perkembangan dan pertumbuhan ekonomi secara lebih luas.

Menurut Basyid (2024) kinerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan standar kerja yang ada.

Sedangkan menurut Iqbal (2021) , kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dilaksanakan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar ketentuan hukum, serta selaras dengan nilai moral dan etika yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kinerja tersebut mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Marisya (2022) manfaat kinerja antara lain sebagai dasar atau pedoman bagi manajemen dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai. Selain itu, penilaian kinerja berfungsi sebagai sarana umpan balik organisasi terhadap kemampuan dan kompetensi pegawai, sehingga dapat membantu manajemen dalam memberikan motivasi serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai sesuai dengan pencapaian dan pemahaman mereka terhadap tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Wijonarko et al. (2022) manfaat dari kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.

Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka

termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

2. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
3. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. (Marisyah, 2022)

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2008), kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor utama, antara lain:

1. Kompetensi, yaitu kemampuan individu dalam memahami serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara optimal.
2. Pengalaman kerja, yang diperoleh melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas pekerjaan dan berperan dalam meningkatkan keterampilan serta ketepatan pegawai dalam menjalankan tugas.
3. Ketekunan kerja, yang tercermin dari sikap, komitmen, dan kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.
4. Ketersediaan waktu, yaitu kecukupan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan.
5. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
6. Motivasi atau kemauan kerja, yang merupakan dorongan internal pegawai untuk terlibat secara aktif dan maksimal dalam pelaksanaan pekerjaan.

7. Lingkungan kerja, yang meliputi kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja dan berpengaruh terhadap kenyamanan serta kinerja pegawai.
8. Pemahaman terhadap pekerjaan, yaitu tingkat penguasaan pegawai terhadap tugas, prosedur, dan tanggung jawab yang melekat pada perannya.

Menurut Zami (2008), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain sebagai berikut:

1. Kompensasi

Besaran dan komposisi kompensasi yang diberikan perusahaan, di mana penghargaan yang sesuai dan proporsional terhadap beban serta rincian pekerjaan akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

2. Penempatan Kerja

Kesesuaian antara posisi kerja dengan kemampuan dan keahlian pegawai, karena penempatan yang tepat akan memungkinkan pegawai bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

3. Pelatihan

Pemberian pelatihan yang relevan dan berkesinambungan sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai, yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

4. Promosi

Kejelasan dan keterbukaan jenjang karier dalam organisasi, karena adanya peluang promosi akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

5. Jaminan Masa Depan

Jaminan masa depan merupakan bentuk rasa aman yang dirasakan pegawai terhadap kelangsungan pekerjaannya, seperti adanya pemberian pesangon dan program jaminan hari tua, yang dapat menciptakan kenyamanan kerja serta mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

6. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja merujuk pada kualitas hubungan dan komunikasi antar pegawai dalam satu tingkat jabatan. Hubungan kerja yang baik dan harmonis akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

7. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan dengan pimpinan merupakan gambaran kualitas komunikasi dan hubungan kerja antara pegawai dengan atasan dalam struktur organisasi. Komunikasi yang terjalin secara efektif akan memudahkan penyampaian instruksi dan koordinasi kerja, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Adapun pendapat lain, keterlibatan pegawai (*employee engagement*) dipandang sebagai salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja, baik pada tingkat individu maupun organisasi. *Employee engagement* bahkan dianggap sebagai prediktor yang signifikan terhadap pencapaian kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat keterikatan yang tinggi cenderung lebih fokus dalam menjalankan pekerjaannya, memiliki energi kerja yang lebih besar, serta menampilkan perilaku yang proaktif dalam menyelesaikan tugas.

Selain itu, tingkat keterikatan yang tinggi juga berkontribusi dalam menekan angka absensi, mengurangi *turnover*, serta meminimalkan berbagai perilaku kerja yang bersifat negatif. Dengan demikian, organisasi atau instansi dapat mempertahankan stabilitas kinerja yang lebih konsisten dan produktif (Harter et al., 2002)

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Budiarmuni et al. (2024) indikator – indikator dari kinerja pegawai adalah :

1. Mutu (Kualitas)

Evaluasi kinerja pegawai dapat dilakukan melalui penelitian mutu hasil kerja yang dihasilkan melalui proses tertentu.

2. Kuantitas (Jumlah)

Penilaian kinerja dapat dilakukan berdasarkan volume output yang dihasilkan oleh individu tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Banyak jenis tugas memiliki tenggat penyelesaian, yang berarti terdapat batas minimum dan maksimum waktu yang harus dipatuhi.

4. Penekanan Biaya

Perusahaan telah menetapkan anggaran biaya sebelum melaksanakan kegiatan.

5. Pengawasan

Seluruh kegiatan diperusahaan memerlukan pengawasan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

6. Hubungan Antar Pegawai

Pegawai yang dapat membangun rasa saling menghormati, niat baik dan kolaborasi antar sesama pegawai akan menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis dan efektif.

Menurut Mangkunegara (2024) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan tingkat ketepatan dan mutu hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Kuantitas kerja

Menggambarkan jumlah atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu, yang tercermin dari kecepatan kerja masing-masing individu.

3. Pelaksanaan kerja

yaitu kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat dan akurat dengan tingkat kesalahan yang minimal.

4. Tanggung jawab

Mencerminkan kesadaran dan komitmen pegawai dalam menjalankan kewajiban kerja sesuai dengan peran dan tugas yang diberikan. (Rantetadung et al., 2024).

2.1.2 Pelatihan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Penyelenggaraan program pelatihan dalam perusahaan memiliki peranan yang sangat penting karena dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian

pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Melalui pelatihan, keterampilan kerja pegawai dapat dikembangkan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu dan kelancaraan operasional perusahaan. Program pelatihan seharusnya dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, serta moral pegawai agar mampu mencapai prestasi kerja yang optimal. Selain itu, perusahaan yang memandang sumber daya manusia sebagai mitra kerja perlu melakukan pembinaan pegawai secara berkelanjutan sebagai bagian dari strategi untuk mencapai keunggulan bersaing dan meningkatkan efisiensi perusahaan (Kurniatama & Waryanto, 2022).

Menurut Parta et al., (2023) menjelaskan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu proses pembelajaran pegawai untuk mengembangkan sikap, kemampuan, keterampilan, pengetahuan serta perilaku tertentu yang berkaitan secara langsung dengan pelaksanaan pekerjaan.

Pelatihan kerja merupakan suatu proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis pegawai dalam bekerja yang bertujuan untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerja kerja individu (Ajabar, 2020).

Menurut Basriani (2023) pelatihan merupakan suatu proses pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan pegawai, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien. Menurut Fitriliana et al., (2022) pelatihan merupakan rangkaian kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu sehingga mampu

menunjang terbentuknya kinerja yang professional sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Nawawi (2005) menjelaskan bahwa penelitian adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Pelatihan juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien (Siswadi, 2016).

Menurut Edison (2023) pelatihan memberikan manfaat dalam meningkatkan sumber daya manusia baik organisasi maupun pegawai. Melalui pelatihan, kompetensi pegawai dalam pelayanan mampu menguasai pekerjaan sesuai dengan bidangnya, serta mengoptimalkan produktivitas kerja melalui peningkatan kualitas output yang dihasilkan. Selain itu, pelatihan juga berperan dalam memperkuat kerja sama antar pegawai serta hasil kerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal dan berkualitas.

Pelatihan juga berfungsi untuk memperbarui pengetahuan dan wawasan pegawai agar lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan lingkungan kerja. Di samping itu, pelatihan dapat meningkatkan moral kerja, membantu organisasi mengidentifikasi kelemahan pegawai, serta memudahkan pegawai dalam

menyesuaikan diri dengan sistem, budaya, dan tuntutan perusahaan (Edison, 2023).

Pelatihan memiliki tujuan dan manfaat yang mencakup beberapa aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, memperbaiki kualitas hasil kerja, serta mendukung perencanaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Bahtiar & Rianti, 2021). Selain itu, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan moral kerja pegawai, memberikan bentuk kompensasi tidak langsung melalui pengembangan kompetensi, serta meningkatkan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Pelatihan juga bermanfaat dalam mencegah terjadinya keusangan keterampilan akibat perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan, serta mendorong pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai secara berkelanjutan (Basriani, 2023)

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Basriani (2023) keberhasilan pelaksanaan pelatihan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain kompetensi infrastruktur, kesiapan dan karakteristik peserta, kesesuaian materi pelatihan, metode pelatihan yang diterapkan, kejelasan tujuan yang ingin dicapai, serta kondisi lingkungan yang mendukung pada proses pelatihan. Faktor tersebut memiliki peran penting dalam menunjang efektivitas pelatihan.

Menurut Hendra (2020) pelatihan kerja dipengaruhi oleh 6 faktor penting yang saling berkaitan.

1. Peserta pelatihan merupakan unsur utama dalam menentukan efektif atau tidaknya suatu program pelatihan. Oleh karena itu, perusahaan perlu

melakukan seleksi secara cermat terhadap calon peserta dengan mempertimbangkan aspek kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi, serta perilaku kerja. Penilaian tersebut bertujuan untuk menyesuaikan jenis pelatihan dengan kebutuhan dan karakteristik peserta.

2. Instruktur atau Pelatih berperan sebagai pihak yang menyampaikan materi sekaligus membentuk sikap dan perilaku pegawai. Kompetensi instruktur, baik dari segi penguasaan materi maupun kemampuan mengajar, sangat menentukan tingkat pemahaman peserta. Instruktur yang kurang menguasai materi atau tidak memiliki keterampilan pedagogis yang baik dapat menghambat proses transfer pengetahuan.
3. Materi Pelatihan merupakan bahan ajar yang diberikan kepada peserta dan harus disusun secara relevan serta sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Kedalaman dan kelengkapan materi akan memengaruhi peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta. Selain itu, kemampuan peserta dalam menerima dan memahami materi juga perlu menjadi pertimbangan agar pelatihan berjalan efektif.
4. Lokasi Pelatihan berkaitan dengan tempat pelaksanaan pelatihan, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Pelatihan yang dilakukan di luar lingkungan kerja cenderung memberikan suasana baru dan mengurangi kejenuhan, khususnya bagi pegawai lama, sehingga dapat meningkatkan fokus dan hasil pelatihan. Sebaliknya, pelatihan di dalam perusahaan berpotensi mengganggu konsentrasi peserta karena masih terikat dengan aktivitas kerja rutin.

5. Lingkungan Pelatihan mencakup kondisi fisik dan fasilitas pendukung selama pelatihan berlangsung. Lingkungan yang nyaman serta didukung sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan suasana belajar yang kondusif dan berdampak positif terhadap hasil pelatihan. lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan kenyamanan dan efektivitas pembelajaran.
6. Waktu Pelatihan berkaitan dengan durasi dan jadwal pelaksanaan pelatihan. Pelatihan dengan waktu yang terlalu panjang dalam satu hari atau berlangsung dalam jangka waktu yang lama dapat menimbulkan kelelahan dan kejenuhan pada peserta, sehingga berpotensi menurunkan tingkat konsentrasi dan hasil yang dicapai dari program pelatihan tersebut. (Hendra, 2020)

2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2024) pelatihan kerja pegawai dapat memiliki beberapa indikator, antara lain:

1. Tujuan pelatihan, yang harus dirumuskan secara jelas dan terukur, dengan sasaran untuk meningkatkan keterampilan kerja sehingga peserta mampu mencapai kinerja yang optimal.
2. Materi pelatihan, yang meliputi aspek pengelolaan manajemen, tata naskah, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan, serta pelaporan kerja.
3. Kualifikasi peserta, yaitu peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, seperti pegawai tetap atau staf yang memperoleh rekomendasi dari pimpinan.

4. Kualifikasi pelatih (instruktur), yang mencakup penguasaan materi pelatihan, kemampuan memotivasi peserta, serta keterampilan dalam menerapkan metode pembelajaran yang partisipatif.

Menurut Surbakti & Sihombing (2022). Pelatihan kerja memiliki beberapa indikator penting, yaitu :

1. Instruktur, yaitu pihak yang bertanggung jawab dalam menyampaikan materi pelatihan. Instruktur harus memiliki kompetensi, keahlian, serta latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pelatihan agar proses transfer pengetahuan dan keterampilan kepada peserta dapat berjalan secara efektif.
2. Peserta Pelatihan, yang perlu dipilih berdasarkan kualifikasi dan persyaratan tertentu. Selain kesesuaian kemampuan, peserta juga diharapkan memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi dalam mengikuti kegiatan pelatihan guna mencapai hasil yang optimal.
3. Materi Pelatihan, yang merupakan bahan ajar atau kurikulum yang disusun sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang ingin dicapai oleh organisasi. Materi pelatihan harus relevan dengan kebutuhan kerja dan bersifat mutakhir agar peserta mampu memahami serta menghadapi permasalahan kerja yang berkembang.
4. Metode Pelatihan, yaitu teknik atau pendekatan yang digunakan dalam penyampaian materi. Pemilihan metode yang tepat dan sesuai dengan karakteristik materi serta peserta pelatihan akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pelatihan.
5. Tujuan Pelatihan, yang merupakan arah dan hasil yang diharapkan dari pelaksanaan pelatihan. Tujuan ini harus dirumuskan secara jelas, terukur,

serta dikomunikasikan kepada peserta agar mereka memahami sasaran dan manfaat pelatihan.

6. Sasaran Pelatihan, yaitu target yang ingin dicapai melalui pelatihan yang ditetapkan secara spesifik dan dapat diukur. Penetapan sasaran yang jelas memudahkan proses evaluasi dan penilaian keberhasilan pelatihan yang telah dilaksanakan.

2.1.3 *Employee Engagement*

2.1.3.1 Pengertian *Employee Engagement*

Employee Engagement dapat diartikan sebagai tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi sebagai tempat bekerja. Keterikatan ini tercermin pada kondisi pegawai yang memiliki komitmen tinggi serta ketersediaan untuk mencurahkan kemampuan dan usahanya secara optimal bagi pekerjaan dan organisasi. Pegawai yang memiliki *employee engagement* yang baik menunjukkan keterhubungan yang kuat tidak hanya secara fisik dalam melaksanakan tugas, tetapi juga secara kognitif melalui pemahaman terhadap pekerjaannya, serta secara emosional melalui rasa memiliki dan kepedulian terhadap organisasi.

Menurut Macey dan Schneider, (2022) mengemukakan bahwa *employee engagement* merupakan suatu keadaan ketika pegawai menunjukkan keterlibatan yang menyeluruh dalam organisasi, yang tercermin melalui partisipasi aktif secara fisik, kesiapan mental, serta keterikatan emosional terhadap tempat bekerja.

Menurut Bakker (2024) *employee engagement* dapat dipahami sebagai kondisi psikologis positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari kesediaan untuk mencurahkan kemampuan dan energi secara optimal. Keterikatan ini diwujudkan melalui perilaku kerja yang menunjukkan

rasa memiliki terhadap pekerjaan, tingkat konsentrasi yang tinggi dan keterlibatan mendalam saat bekerja serta antusiasme yang kuat dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Rahmadani dan Kurniawati (2022) *employee engagement* merupakan keadaan ketika individu mampu mengekspresikan dirinya secara utuh dalam lingkungan kerja, memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, serta mampu menerima dukungan dan umpan balik dari pihak lain secara positif. Kondisi ini mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan organisasi.

Menurut Kurniawan dan Kusumawardani (2024), *Employee engagement* atau keterikatan pegawai dapat diartikan sebagai kesediaan pegawai untuk berperan aktif dan memberikan kontribusi optimal bagi keberhasilan organisasi, baik melalui pemikiran maupun tenaga yang dimiliki. Dengan tingkat keterikatan yang tinggi, pegawai akan lebih mendukung pencapaian tujuan serta pemenuhan kebutuhan organisasi.

Menurut Febriansyah (2020), *employee engagement* merupakan upaya organisasi untuk mencapai tujuan strategis dengan mengembangkan sumber daya manusia. Keterikatan ini terlihat dari keterlibatan penuh seluruh pegawai, baik staf, manajer, maupun pimpinan, dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mampu memberikan usaha terbaik. Selain itu, *employee engagement* juga bertujuan mendorong pegawai agar mencapai kinerja optimal dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan.

Keterikatan yang tinggi mendorong pegawai bekerja dengan komitmen dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Employee Engagement

Menurut Ahad dan Khan (2020) Tujuan dan Manfaat dari Employee Engagement yaitu adanya kebermaknaan psikologis, keamanan psikologis, kehadiran pribadi, kreativitas dan keaslian, wirausaha dan ekspresi diri, kesejahteraan secara keseluruhan yang bermakna untuk mengalami ketersediaan psikologis yang lebih tinggi dan berkontribusi pada kesejahteraan dan produktivitas secara keseluruhan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement

Menurut Wijayadi dan Muliati, (2024). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu :

1. Sumber daya organisasi, berperan sebagai sumber daya pekerjaan yang penting karena dapat menjadi penopang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, khususnya pada kondisi kerja jarak jauh atau situasi kritis, dimana pegawai cenderung mengalami ketidakpastian dan kecemasan.
2. Tuntutan pekerjaan, dapat dibedakan menjadi dua komponen, yaitu tuntutan kerja yang bersifat positif dan faktor ketegangan. Tuntutan kerja positif meliputi beban mental serta stres yang bersifat menantang, yang dipahami sebagai tuntutan kognitif yang mampu mendorong pengembangan individu, membantu pencapaian tujuan kerja, serta memberikan nilai tambah atau penghargaan melalui penyelesaian tugas dan pekerjaan yang menantang. Sebaliknya faktor ketegangan meliputi tekanan kerja dan beban kerja yang

berlebihan, yang memiliki hubungan negatif secara langsung dengan tingkat keterikatan kerja pegawai.

3. Faktor pada tingkat individu menekankan pentingnya karakteristik psikologis tertentu sebagai sumber daya personal yang dimiliki pegawai, yang berperan dalam membentuk dan meningkatkan *employee engagement* di lingkungan kerja.

Faktor yang memengaruhi *employee engagement* menurut Sihotang (2021) yaitu :

1. Lingkungan kerja, yaitu kondisi lingkungan yang diciptakan oleh manajemen yang mampu memberikan dukungan bagi pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan nyaman dalam menjalankan tugasnya.
2. Kepemimpinan, yang berkaitan dengan kemampuan pimpinan dalam melibatkan pegawai serta mendorong keberhasilan dan kontribusi pegawai dalam organisasi.
3. Hubungan tim dan rekan kerja, yang ditandai dengan adanya interaksi dan hubungan kerja yang positif antar pegawai, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung.
4. Pelatihan dan pengembangan karier, yang memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Kompensasi, yaitu imbalan yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya, yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendorong pegawai untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya.

6. Kebijakan organisasi, yaitu peraturan dan kebijakan yang diterapkan secara fleksibel oleh instansi, sehingga membantu pegawai dalam mengatur serta menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.
7. Kesejahteraan di tempat kerja, yang mencakup berbagai upaya organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan kenyamanan pegawai, sehingga dapat meningkatkan tingkat keterlibatan pegawai dalam organisasi.

2.1.3.4 Indikator Employee Engagement

Menurut Al Akbar dan Sukarno (2024) Terdapat 3 indikator *employee engagement*, diantaranya :

1. Vigor

Vigor menggambarkan kondisi pegawai yang memiliki tingkat energi dan daya tahan mental yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai menunjukkan semangat kerja yang kuat, mampu memberikan usaha secara optimal, serta tetap bertahan dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tekanan maupun kesulitan kerja.

2. Dedication

Dedication mencerminkan tingkat keterikatan emosional pegawai terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui rasa antusias, kebanggaan, serta keterlibatan yang tinggi. Pegawai memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna, memberikan inspirasi, dan menumbuhkan motivasi untuk menghadapi berbagai tantangan kerja.

3. Absorption

Absorption menunjukkan tingkat keterlibatan pegawai secara penuh dalam pekerjaan, yang ditandai dengan konsentrasi yang tinggi, perasaan menikmati

pekerjaan, serta kondisi di mana pegawai merasa waktu berlalu dengan cepat saat menjalankan tugasnya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Farisi et al., (2022) Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari proses evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pegawai yang merasa puas akan menunjukkan sikap positif dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan sikap negatif yang berpotensi merugikan organisasi dan menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut S. W. Saputra & Marlius (2024). Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang dirasakan pegawai, baik bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan, dalam memandang pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari adanya sikap positif pegawai terhadap pekerjaan serta berbagai kondisi yang dihadapi dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja bersifat individual karena tingkat kepuasan yang dirasakan setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidaklah sama. Organisasi dapat menilai tingkat kepuasan kerja pegawai berdasarkan pandangan mereka terhadap organisasi, pekerjaan yang dijalani, hubungan dengan rekan kerja, serta berbagai aspek lain yang berkaitan atau memengaruhi kondisi kerja pegawai tersebut (Yumhi, 2021).

Menurut A. A. Saputra (2022) Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya, yang tercermin melalui perasaan dan perilaku dalam menjalankan tanggung jawab kerja. Kepuasan kerja muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan, khususnya dalam hal penghargaan atas pencapaian nilai-nilai penting yang terdapat dalam pekerjaan tersebut.

Menurut Lazuardi (2024) Kepuasan kerja merupakan kondisi di mana kebutuhan pegawai dapat terpenuhi selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang muncul dari hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja. Tingkat kepuasan kerja setiap individu dapat berbeda-beda, namun kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong sikap positif dalam bekerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Dewi dan Mardatillah (2022) Kepuasan kerja memiliki peran penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan loyalitas pegawai untuk tetap bekerja di perusahaan, mendorong pegawai menunjukkan sikap positif dalam menjaga nama baik perusahaan di lingkungan luar, serta menumbuhkan rasa kepedulian terhadap kondisi dan keberlangsungan organisasi.

Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai memberikan berbagai manfaat, antara lain mendorong peningkatan produktivitas kerja, menurunkan tingkat ketidakhadiran serta kecenderungan untuk keluar dari perusahaan, dan

mendukung kondisi kesehatan fisik maupun mental pegawai agar tetap terjaga (Badriyah, 2015; Schermerhorn, 2014).

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam As`ad (2012), kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Peluang pengembangan, khususnya peluang bagi pegawai untuk mengumpulkan pengalaman kerja dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja, yang terkait dengan perasaan selamat dan aman di tempat kerja, oleh karena itu dapat memengaruhi rasa sejahtera pegawai saat melakukan pekerjaan.
3. Gaji atau pengupahan, dimana sistem penggajian yang tidak sesuai seringkali menjadi penyebab utama ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaan. Bisnis dan manajemen, khususnya pengelolaan organisasi yang baik dan stabil, akan menciptakan kondisi kerja yang mendukung kepuasan pegawai.
4. Pengawasan atau supervisi, karena kualitas pengawasan yang buruk dapat mempengaruhi peningkatan tingkat ketidakhadiran dan pergantian pegawai.
5. Faktor pekerjaan intrinsik, meliputi karakteristik pekerjaan yang memerlukan keterampilan tertentu, kesulitan pekerjaan, dan perasaan bangga terhadap tugas yang dilakukan, dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja.
6. Kondisi kerja, termasuk lingkungan fisik seperti tempat kerja, ventilasi dan pencahayaan yang memadai.

7. Aspek sosial dalam pekerjaan, khususnya hubungan sosial di tempat kerja, meskipun sulit diukur, namun berperan penting dalam menentukan kepuasan atau ketidakpuasan pegawai.
8. Komunikasi, terutama kemauan untuk mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat dan prestasi pegawai, dapat meningkatkan perasaan kepuasan kerja.
9. Fasilitas kerja, seperti fasilitas pelayanan kesehatan, cuti, dana pensiun dan perumahan apabila diberikan sesuai standar kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Isyandi et al.,(2022) Menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja meliputi:

1. Faktor hubungan antar pegawai, seperti hubungan antara atasan dan bawahan, kondisi fisik serta lingkungan kerja, hubungan sosial di antara rekan kerja, pengaruh dari teman sekerja, serta emosi dan situasi kerja.
2. Faktor individu, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, usia seseorang ketika bekerja, serta jenis kelamin.
3. Faktor eksternal, yaitu hal-hal yang terkait dengan kondisi keluarga pegawai, aktivitas rekreasi, serta tingkat pendidikan.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sembiring dan Sitanggang (2022) Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya:

1. Menyenangi pekerjaannya, merasa puas dalam menjalankan tugas yang diberikan serta mampu melaksanakan dengan hasil yang maksimal.

2. Mencintai pekerjaannya, pegawai bukan hanya menyukai pekerjaannya, tetapi juga sadar bahwa pekerjaan sesuai dengan keinginannya.
3. Moral kerja yang positif, tercermin dari sikap batin dan komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dengan standar mutu yang ditetapkan.
4. Disiplin kerja, pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan perilaku disiplin, seperti patuh terhadap aturan, ketertiban, tanggung jawab, serta kesetiaan terhadap organisasi.
5. Prestasi kerja, menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara optimal berdasarkan kemampuan, kesungguhan, serta pemanfaatan waktu kerja secara efektif. (Sembiring & Sitanggang, 2022).

Menurut Suryadi dan Karyono (2022). Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator diantaranya :

1. Gaji, merupakan bentuk imbalan finansial yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Tingkat kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh kesesuaian antara gaji yang diterima dengan beban kerja, tanggung jawab, serta keadilan sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan.
2. Promosi, yaitu kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk memperoleh peningkatan jabatan atau posisi yang lebih tinggi. Promosi yang dilakukan secara adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja serta memberikan kepuasan karena pegawai merasa usaha dan kinerjanya dihargai oleh organisasi.
3. Kompensasi selain gaji, mencakup berbagai bentuk imbalan non-finansial maupun finansial tidak langsung, seperti tunjangan, insentif, fasilitas

kesehatan, dan jaminan kesejahteraan lainnya. Pemberian kompensasi tambahan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja.

4. Rekan kerja, juga menjadi indikator penting dalam kepuasan kerja. Hubungan kerja yang harmonis, adanya kerja sama yang baik, serta dukungan antar sesama pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
5. Sifat pekerjaan, berkaitan dengan karakteristik pekerjaan yang dijalani, seperti tingkat tantangan, variasi tugas, tanggung jawab, serta kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan. Pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kompetensi pegawai cenderung memberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi.
6. Komunikasi, yaitu proses penyampaian informasi antara atasan dan bawahan maupun antar sesama pegawai. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah dapat membantu pegawai memahami tugas dan harapan organisasi, serta meningkatkan rasa dihargai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berfikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah mengenai keterkaitan dan hubungan antara variabel bebas (Pelatihan kerja dan *Employee Engagement*) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) melalui variabel intervening (Kepuasan kerja).

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam era globalisasi ini, perusahaan harus menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebab sumber daya manusia merupakan peran penting dalam kegiatan perusahaan untuk terwujudnya kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila didukung dengan adanya pelatihan kerja yang saling berkaitan untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi atau perusahaan sehingga pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai sangat signifikan (Siregar et.al, 2019).

Menurut Abadi dan Perkasa (2020) Pelatihan kerja merupakan proses perubahan secara sistematis perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan dengan meningkatkan kinerja pegawai, selain itu pelatihan juga terkait dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tercapainya suatu kinerja pegawai dengan hasil yang maksimal.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan pada dasarnya juga adalah suatu yang berikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi et.al, 2020).

Penelitian lain menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pelatihan, pegawai dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif. Pelatihan yang diberikan secara tepat juga membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Sinaga et al. (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan kemampuan serta produktivitas kerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan sebagai wujud pencapaian tujuan suatu organisasi. Beberapa upaya dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, seperti dengan menciptakan kepuasan kerja pegawai melalui *employee engagement* atau membuat pegawai terikat dengan organisasi, dan memperkuat budaya organisasi di lingkungan kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perhatian terhadap pentingnya kinerja pegawai juga tidak bisa lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Salahsatu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *employee engagement*.

Menurut Anitha (2014), menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara keterikatan pegawai dan kinerja pegawai. Menurut Lewiuci dan Mustamu (2016) juga membuktikan hasil yang sama, bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain

mempengaruhi kinerja pegawai, *employee engagement* dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi (Astuti, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2024) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan kualitas serta produktivitas kerja pegawai.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sari (2023) juga menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai yang tinggi dalam organisasi dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

2.2.3 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan adanya pelatihan kerja dengan kepuasan kerja pegawai, Menurut Ginting dan Baena (2021) Bahwa dengan adanya peningkatan pelatihan kerja, pengetahuan, dan wawasan, sikap pegawai pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingah laku, untuk mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja pegawai timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, sehingga adanya pelatihan membuat pegawai merasa puas untuk hasil kerja yang optimal.

Menurut Indriastuti (2017) hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin sering

pelatihan diberikan akan menambah kemampuan dan keahlian pegawai yang meningkatkan kinerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Hasibuan et al. (2023) juga menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dikarenakan pelatihan mampu membantu pegawai dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al. (2021) juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Pelatihan yang diberikan secara terarah dan berkelanjutan dapat membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan kemampuan tersebut, pegawai akan merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2.2.4 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Apabila perusahaan memiliki pegawai yang rasa keterikatannya tinggi akan membuat pegawai menjadi betah untuk bekerja di tempat tersebut dan juga akan meningkatkan kepuasannya dalam bekerja Rachmawati (2013) Sehingga *employee engagement* sangat berkaitan terhadap kepuasan kerja yang signifikan. Sedangkan, Menurut Sari (2016) pegawai yang memiliki keterikatan tinggi terhadap perusahaan cenderung menunjukkan perilaku positif, salah satunya berupa keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Hal ini ditunjukkan

dengan keputusan pegawai untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut meskipun terdapat peluang kerja ditempat lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Atthohiri dan Wijayati (2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan semangat kerja, loyalitas, serta rasa memiliki terhadap perusahaan. Kondisi tersebut membuat pegawai merasa lebih dihargai dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Selain itu, penelitian Putri dan Hermiati (2023) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini disebabkan karena keterlibatan pegawai dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja, rasa dihargai, serta hubungan kerja yang lebih baik dalam lingkungan organisasi. Dengan adanya keterlibatan yang tinggi tersebut, pegawai akan merasa lebih terhubung dengan pekerjaannya dan organisasi sehingga mendorong terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Manusia yang puas ditempat kerja akan menciptakan lingkungan yang menyenangkan dalam organisasi untuk menyelesaikan dengan baik. Dalam penelitian ini menguji adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Triwahyuni dan Ekowati (2017) mengungkapkan pekerjaan itu merupakan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh

karena itu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara teoritis memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Menyebutkan kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja pegawai. Itu bisa membuat kelambatan pekerjaan, pemogokan, ketidakhadiran atau pergantian pegawai (Nathwani, 2021).

Jika perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat. Kinerja pegawai yang tinggi akan bekerja lebih cepat, kerusakan lebih rendah, tingkat absensi rendah, dan perputaran pegawai rendah. Mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai.(Augustine et al., 2022).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Syah et al. (2025) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula motivasi dan semangat kerja yang dimiliki. Pegawai yang merasa puas biasanya akan menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, seperti bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

2.2.6 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Menurut Etlanda dan Dharma (2025) Menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut salah satunya disebabkan oleh metode pelatihan yang mudah dipahami oleh pegawai, sehingga

materi pelatihan yang diterima dapat diterapkan secara efektif untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka.

Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja hasil penelitian ini didukung oleh Sihombing (2025) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Selanjutnya, Menurut Nurzaman (2022) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana semakin tinggi intensitas dan kualitas pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Selain itu, menurut Sikula pelatihan (training) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang disusun secara sistematis dan terorganisasi, yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan teknis pegawai nonmanajerial agar mampu melaksanakan tugas-tugas tertentu secara optimal. Sehingga pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai sangat signifikan melalui kepuasan pegawai.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sari et al. (2021) juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pelatihan yang diberikan secara terarah dapat meningkatkan kemampuan serta kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan mendorong peningkatan kinerja.

2.2.7 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Employee engagement merupakan suatu kondisi dimana pegawai merasa terlibat secara aktif dan terikat dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Kinerja pegawai adalah tingkat produktivitas dan efektivitas yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Anitha (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara keterikatan pegawai dan kinerja pegawai.

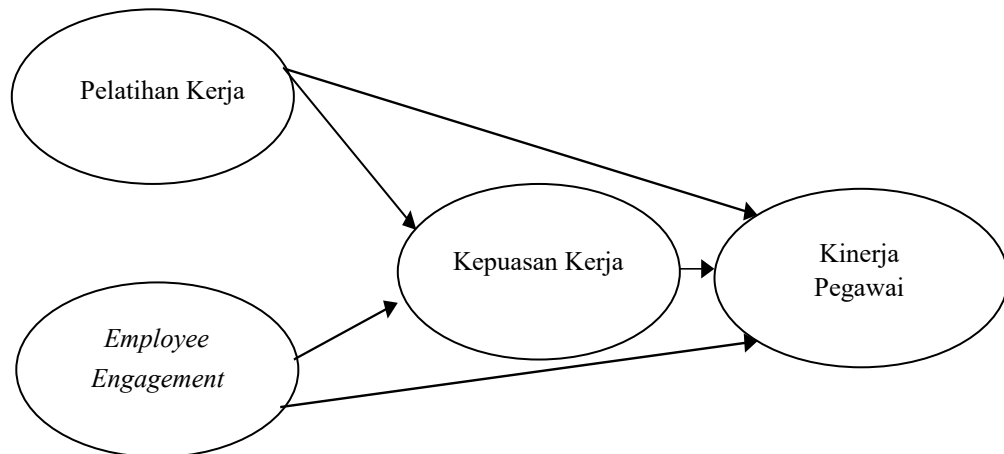
Menurut Lewiuci dan Mustamu (2016) juga menunjukkan hasil yang sejalan, yaitu bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain berpengaruh terhadap kinerja, *employee engagement* juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Abadi (2024) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai dalam organisasi, maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja, rasa dihargai, serta kualitas hubungan kerja antar pegawai. Kondisi tersebut dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Saks dan Gruman (2021) juga menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan secara emosional dan psikologis terhadap organisasi cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta

mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan teoritis yang telah diuraikan maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada di bawah ini :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan kerangka berfikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- 1: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Growth Sumatra Industri Medan.
- 2: *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Growth Sumatra Industri Medan.
- 3: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Growth Sumatra Industri Medan.

- 4: *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Growth Sumatra Industri Medan.
- 5: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Growth Sumatra Industri Medan.
- 6: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT. Growth Sumatra Industri Medan.
- 7: *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT. Growth Sumatra Industri Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2020), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dengan analisis data statistik untuk menguji hipotesis. Sementara itu, penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai bagaimana suatu variabel penelitian ditetapkan, diukur, dan diamati secara empiris sehingga dapat digunakan dalam proses pengumpulan dan analisis data. Definisi operasional variabel ini diperlukan untuk menentukan indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat satu variable dependen (variable terikat) yaitu Kinerja Pegawai (Y), satu variable intervening (variable mediasi) yaitu Kepuasan Kerja (Z), dan satu variable independen (variabel bebas) yaitu Pelatihan Kerja (X1) dan Employee Engagement (X2). Berikut definisi operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sebagaimana disajikan pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

No.	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kinerja Pegawai (Y) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kinerja tersebut mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.	1.Kualitas Kerja 2.Kuantitas Kerja 3.Pelaksanaan Kerja 4.Tanggung Jawab (Mangkunegara 2024)	1-2 3-4 5-6 7-8
2.	Pelatihan Kerja (X1) Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.	1.Tujuan Pelatihan 2.Materi Pelatihan 3.Kualifikasi Peserta 4.Kualifikasi Instruktur (A. A Mangkunegara 2024)	1-2 3-4 5-6 7-8
3.	<i>Employee Engagement</i> (X2) <i>Employee engagement</i> merupakan tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan. Keterikatan yang tinggi mendorong pegawai bekerja dengan komitmen dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.	1.Vigor 2.Dedication 3.Absorption (Al Akbar dan Sukarno 2024)	1-2 3-4 5-6
4.	Kepuasan Pegawai (Z) Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang muncul dari hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja. Tingkat kepuasan kerja setiap individu dapat berbeda-beda, namun kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong sikap positif dalam bekerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.	1.Menyenangi pekerjaannya 2.Mencintai pekerjaannya. 3.Moral kerja yang positif 4.Disiplin kerja 5.Prestasi kerja (Sembiring dan Sitanggang 2022)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Growth Sumatra Industry Medan yang beralamat di JL. K.L. Yos Sudarso Km. 10 Mabar, Medan Deli 20242, Sumatera Utara, Indonesia.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2025 – April 2026 dengan rincian penjabaran waktu penelitian terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Desember 2025				Januari 2026				Februari 2026				Maret 2026				April 2026			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul	■																			
2.	Prariset		■	■	■																
3.	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
4.	Bimbingan proposal									■	■	■	■	■	■	■	■				
5.	Seminar proposal														■						
6.	Pengumpulan data															■	■				
7.	Pengolahan Data																■	■	■	■	
8.	Penulisan Skripsi																			■	■
9.	Bimbingan Skripsi																			■	■
10.	Sidang Meja Hijau																			■	■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor dibidang administrasi dan penjualan PT. Growth Sumatra Industry Medan Sumatera Utara yang berjumlah 200 pegawai yang terdiri dari 7 bidang kerja.

Tabel 3.3

Populasi PT. Growth Sumatra Industri Medan

No	Divisi	Total
1.	Produksi	95
2.	Quality Control	25
3.	Maintenance	20
4.	Logistik	30
5.	Administrasi	15
6.	HRD	3
7.	Marketing	12
	Total	200

Sumber: PT. Growth Sumatra Industri Medan

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi, dengan tujuan memperoleh data yang akurat, relevan, dan representatif secara efisien tanpa melibatkan seluruh anggota populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2019). Adapun cara menentukan sampel menggunakan rumus Slovin untuk mendapatkan jumlah sampel yang tepat :

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

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

E : Margin of error (10%)

Setelah dijabarkan rumus slovin untuk menentukan sampel penelitian yang tepat, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$n = \frac{200}{1+200(0,1)^2} = 66,6 \text{ digenapkan menjadi } 67$$

Berdasarkan hasil perhitungan slovin di atas, maka sampel pada penelitian ini adalah 67 orang pada PT. Growth Sumatra Industri Medan.

Tabel 3.4
Sampel Penelitian

No	Divisi	Total
1.	Produksi	30
2.	Quality Control	8
3.	Maintenance	7
4.	Logistik	10
5.	Administrasi	5
6.	HRD	3
7.	Marketing	4
	Total	67

Sumber: PT. Growth Sumatra Industri Medan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

3.5.1 Kuisisioner (Angket)

Angket atau kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun sejumlah pertanyaan secara terstruktur dan sistematis. Instrumen ini diberikan kepada responden untuk memperoleh jawaban yang dapat diukur, baik melalui pilihan jawaban yang telah ditetapkan maupun melalui isian pada kolom yang tersedia. Dalam penelitian kuantitatif, angket atau

kuesioner digunakan untuk menghimpun data dari jumlah sampel yang relatif besar sehingga memungkinkan analisis secara statistik (Creswell, 2014).

Kuisisioner atau angket yang akan diberikan terdiri dari beberapa butir pertanyaan berdasarkan indikator variabel dengan opsi jawaban skala likert yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.5
Skala Likert

No.	Notasi	Keterangan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.5.2 Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Melalui observasi, peneliti dapat memperoleh informasi mengenai kondisi lingkungan kerja, perilaku pegawai, serta berbagai aktivitas yang berkaitan dengan variabel penelitian. Teknik ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari kuesioner sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat (Sugiyono, 2019).

3.5.3 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui proses tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau pihak yang berkaitan dengan penelitian. Wawancara bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang diteliti, sehingga dapat membantu peneliti dalam memahami kondisi yang terjadi di lapangan (Sugiyono, 2019).

3.5.4 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari berbagai dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Dokumen tersebut dapat berupa laporan perusahaan, data jumlah pegawai, arsip, maupun dokumen lain yang relevan dengan penelitian. Melalui studi dokumentasi, peneliti dapat memperoleh data pendukung yang diperlukan dalam proses penelitian (Sugiyono, 2019).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik data yang diperoleh dari responden tanpa melakukan penarikan kesimpulan secara umum. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai data penelitian seperti nilai rata-rata (mean), nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi dari setiap variabel penelitian. Dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, peneliti dapat mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap setiap indikator yang digunakan dalam penelitian.

3.6.2 Analisis Statistik Inferensial (SEM-PLS)

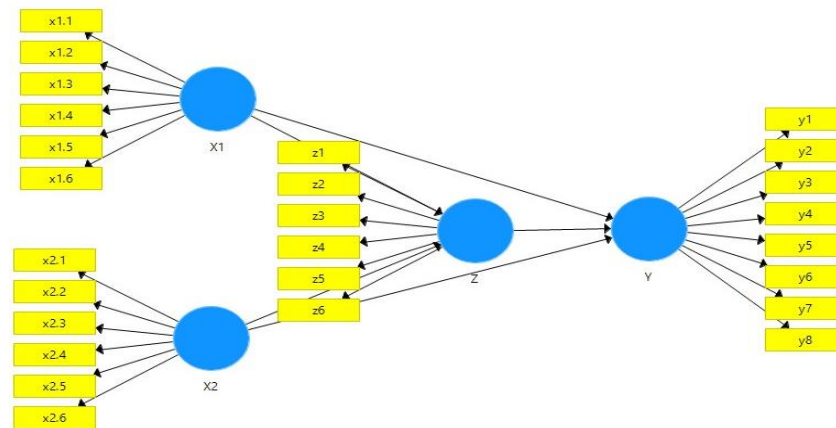
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode PLS dipilih karena mampu menguji hubungan antar variabel secara simultan, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, serta tidak menuntut asumsi distribusi data yang ketat dan cocok digunakan pada ukuran sampel yang relatif terbatas.

Sebagian peneliti memilih menggunakan Structural Equation Modeling (SEM), khususnya pendekatan SEM-PLS (Partial Least Squares), karena asumsi normalitas data yang disyaratkan dalam analisis regresi linier parametrik, seperti yang diolah menggunakan SPSS, sering kali tidak terpenuhi. Ketidakterpenuhan asumsi tersebut dapat memengaruhi validitas hasil analisis. Oleh karena itu, peneliti beralih ke SEM-PLS yang bersifat nonparametrik dan lebih fleksibel terhadap distribusi data (Field, 2009).

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model structural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software* Smart PLS ver. 3 for windows.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) reliabilitas dan validitas konstruk (*contract reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesisi (Hair et al., 2020).

Adapun kerangka konstruk masing masing variabel dapat dilihat pada gambar 3.1 sebagai berikut :



Gambar 3.1

Kerangka Konstruk

3.6.3 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian outer model dilakukan untuk menilai kesesuaian antara konstruk laten dengan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian. Analisis ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel laten secara akurat. Evaluasi outer model dilakukan melalui beberapa tahapan pengujian sebagai berikut :

3.6.3.1 *Convergent Validity*

Uji convergent validity bertujuan untuk mengetahui tingkat keterkaitan antara indikator dengan konstruk yang diukurnya. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai loading factor pada masing-masing indikator melalui pendekatan Partial Least Square (PLS). Suatu indikator dinyatakan memiliki tingkat validitas yang baik apabila nilai loading factor $\geq 0,70$. Namun, indikator dengan nilai loading factor antara 0,50–0,60 masih dapat diterima. Indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,50 akan dieliminasi dari model penelitian. (P. R. Sihombing *et al.*, 2024).

3.6.3.2 Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan indikator refleksif yang dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi antara konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain, untuk menilai discriminant validity adalah dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE). (Hair *et al.*, 2022).

3.6.3.3 Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk menilai tingkat konsistensi internal indikator dalam mengukur suatu konstruk. Evaluasi reliabilitas ini dilakukan dengan melihat nilai composite reliability yang diperoleh dari hasil pengolahan data. Suatu konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai composite reliability lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam konstruk tersebut konsisten dan dapat diandalkan. (P. R. Sihombing *et al.*, 2024).

3.6.3.4 Cronbach's Alpha

Cronbach's alpha merupakan ukuran reliabilitas tambahan yang digunakan untuk menguji konsistensi internal indikator dalam suatu konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,70. (P. R. Sihombing *et al.*, 2024).

3.6.4 Uji Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel laten yang terdapat dalam model penelitian. Menurut Deviyanti (2020),

model jalur struktural atau yang sering disebut sebagai inner model, menggambarkan hubungan antar variabel laten atau konstruk dalam suatu model penelitian. Evaluasi inner model dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS melalui beberapa indikator pengujian berikut : (1) R-Square; (2) F-square; (3) Pengujian hipotesis yakni (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect.

3.6.4.1 R-Square (R^2)

R-Square (R^2) merupakan ukuran yang menunjukkan proporsi variasi pada variabel yang dipengaruhi (variabel terikat/endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (variabel bebas/eksogen). Nilai ini digunakan untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi apakah model tersebut tergolong baik atau tidak (Juliandi, 2018b).

Adapun kriteria penilaian R-Square adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai R-Square = 0,75 maka model tergolong kuat.
2. Jika nilai R-Square = 0,50 maka model tergolong sedang (moderate).
3. Jika nilai R-Square = 0,25 maka model tergolong lemah.

3.6.4.2 F-Square (F^2)

F-square digunakan untuk menilai besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Perubahan nilai R^2 yang terjadi ketika suatu variabel eksogen dihilangkan dari model dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap konstruk endogen.

1. Jika nilai $F^2 = 0,02$, maka variabel eksogen memiliki pengaruh kecil terhadap variabel endogen.
2. Jika nilai $F^2 = 0,15$, maka variabel eksogen memiliki pengaruh sedang (moderate) terhadap variabel endogen.
3. Jika nilai $F^2 = 0,35$, maka variabel eksogen memiliki pengaruh besar terhadap variabel endogen. (Juliandi, 2018b).

3.6.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Analisis hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS, yang terdiri dari dua bentuk pengujian berikut :

3.6.5.1 *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur (path coefficient) dan nilai signifikansi (PValues). Koefisien jalur bernilai positif menunjukkan hubungan yang searah, sedangkan koefisien jalur bernilai negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah. Kriteria pengukuran pengaruh langsung adalah sebagai berikut (Juliandi, 2018b) :

1. Jika nilai $P\text{-Values} < 0,05$, maka pengaruh tersebut signifikan.
2. Jika nilai $P\text{-Values} > 0,05$, maka pengaruh tersebut tidak signifikan.

3.6.5.2 *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel perantara atau mediator. Pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan apabila nilai *P-Values* yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05. (Juliandi, 2018b).

Menurut Juliandi (2018b), kriteria penilaian pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *P-Values* $< 0,05$, maka pengaruh tidak langsung tersebut signifikan, yang berarti variabel mediator mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruh yang terjadi adalah pengaruh tidak langsung.
2. Jika nilai *P-Values* $> 0,05$, maka pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan, yang berarti variabel mediator tidak mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan demikian, pengaruh yang terjadi adalah pengaruh langsung.

3.6.5.3 *Total Effect*

Total effect adalah ukuran pengaruh keseluruhan suatu variabel terhadap variabel lain yang merupakan gabungan pengaruh langsung dan tidak langsung melalui mediator. Jika nilai total effect lebih besar dari nol maka variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen, jika nilainya lebih kecil dari nol maka pengaruhnya negatif, dan jika bernilai nol maka tidak terdapat pengaruh. Dengan demikian, total effect menunjukkan sekaligus besar, arah, dan makna hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Total effect merupakan total dari *direct* dan *indirect effect*. (Juliandi, 2018b).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel pelatihan kerja (X1), 6 pernyataan untuk variabel *employee engagement* (X2), 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y). Angket yang disebarkan diberikan kepada 67 Pegawai PT Growth Sumatra Industry Medan sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Data pada Tabel 4.1 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin Pegawai PT Growth Sumatra Industry Medan.

Tabel 4.1

Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
Laki - Laki	46	68,7
Perempuan	21	31,3
Total	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2026)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pegawai berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 46 orang atau 68,7%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 21 orang atau 31,3%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja di PT Growth Sumatra

Industry Medan didominasi oleh laki-laki. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan di sektor industri yang cenderung membutuhkan tenaga kerja fisik dan teknis lebih banyak. Meskipun demikian, keberadaan pegawai perempuan tetap memberikan kontribusi yang cukup signifikan, sehingga mencerminkan adanya keberagaman gender dalam lingkungan kerja perusahaan.

4.1.2.2 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2 menyajikan data identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir Pegawai PT Growth Sumatra Industry Medan.

Tabel 4.2

Data Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	16	23,9
Diploma (D1/D2/D3)	23	34,3
Sarjana (S-1)	13	19,4
Pascasarjana (S-2/S-3)	15	22,4
Total	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2026)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Diploma (D1/D2/D3), yaitu sebanyak 23 orang atau 34,3%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 16 orang atau 23,9%, Pascasarjana (S-2/S-3) sebanyak 15 orang atau 22,4%, dan Sarjana (S-1) sebanyak 13 orang atau 19,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PT Growth Sumatra Industry Medan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup beragam, dengan dominasi pada tingkat pendidikan Diploma. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa perusahaan memerlukan tenaga kerja dengan keterampilan teknis dan praktis yang kuat. Selain itu, keberadaan pegawai dengan pendidikan Sarjana dan Pascasarjana juga menunjukkan adanya dukungan tenaga

kerja yang memiliki kemampuan analitis dan manajerial dalam menunjang kinerja organisasi.

4.1.2.3 Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3 menyajikan data identitas responden berdasarkan lama bekerja Pegawai PT Growth Sumatra Industry Medan.

Tabel 4.3

Data Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 Tahun	8	11,9
1 – 5 Tahun	26	38,8
6 - 10 Tahun	18	26,9
> 10 Tahun	15	22,4
Total	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2026)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki lama bekerja 1–5 tahun, yaitu sebanyak 26 orang atau 38,8%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 6–10 tahun sebanyak 18 orang atau 26,9%, diikuti oleh responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 15 orang atau 22,4%, dan kurang dari 1 tahun sebanyak 8 orang atau 11,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PT Growth Sumatra Industry Medan berada pada tahap masa kerja menengah, yang mencerminkan tingkat pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas. Selain itu, keberadaan pegawai dengan masa kerja lebih dari 10 tahun menunjukkan adanya tenaga kerja yang berpengalaman, sementara pegawai dengan masa kerja yang lebih singkat mencerminkan adanya regenerasi dalam organisasi. Kondisi ini menggambarkan keseimbangan antara tenaga kerja yang berpengalaman dan tenaga kerja yang relatif baru dalam perusahaan.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu pelatihan kerja (X1), *employee engagement* (X2), kinerja pegawai (Y), kepuasan kerja (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.4
Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	52,2	25	37,3	7	10,5	0	0	0	0	67	100
2	32	47,8	28	41,8	7	10,4	0	0	0	0	67	100
3	34	50,7	26	38,8	7	10,5	0	0	0	0	67	100
4	30	44,8	29	43,3	8	11,9	0	0	0	0	67	100
5	36	53,7	25	37,3	6	9,0	0	0	0	0	67	100
6	31	46,3	28	41,8	8	11,9	0	0	0	0	67	100
7	33	49,3	27	40,3	7	10,4	0	0	0	0	67	100
8	35	52,2	26	38,8	6	9,0	0	0	0	0	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2026)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 35 responden (52,2%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menjaga kualitas pekerjaan sesuai standar perusahaan.
2. Pada pernyataan “Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan sebelum diserahkan di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 32 responden (47,8%). Hal ini

menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja.

3. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 34 responden (50,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu memenuhi target kerja yang telah ditentukan.
4. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 29 responden (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam mengelola beberapa pekerjaan sekaligus.
5. Pada pernyataan “Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 36 responden (53,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan.
6. Pada pernyataan “Saya memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 28 responden (41,8%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pemahaman yang baik terhadap tugasnya.
7. Pada pernyataan “Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 33 responden (49,3%). Hal ini menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.

8. Pada pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai tanggung jawab di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 35 responden (52,2%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin waktu yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.1.3.2 Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	44,8	28	41,8	7	10,4	2	3,0	0	0	67	100
2	31	46,3	27	40,3	7	10,4	2	3,0	0	0	67	100
3	25	37,3	28	41,8	11	16,4	3	4,5	0	0	67	100
4	29	43,3	27	40,3	9	13,4	2	3,0	0	0	67	100
5	24	35,8	29	43,3	11	16,4	3	4,5	0	0	67	100
6	26	38,8	28	41,8	10	14,9	2	3,0	1	1,5	67	100
7	32	47,8	26	38,8	7	10,4	2	3,0	0	0	67	100
8	33	49,3	25	37,3	7	10,4	2	3,0	0	0	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 30 responden (44,8%). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai.
2. Pada pernyataan “Pelatihan membantu meningkatkan kemampuan kerja saya di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 31 responden (46,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan manfaat dalam meningkatkan kompetensi kerja pegawai.

3. Pada pernyataan “Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan saya di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 28 responden (41,8%). Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan cukup relevan dengan bidang pekerjaan.
4. Pada pernyataan “Materi pelatihan disampaikan secara jelas dan mudah dipahami di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 29 responden (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa penyampaian materi pelatihan sudah efektif.
5. Pada pernyataan “Peserta pelatihan dipilih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 29 responden (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pemilihan peserta pelatihan sudah cukup tepat.
6. Pada pernyataan “Peserta pelatihan memiliki dasar pengetahuan yang cukup sebelum mengikuti pelatihan di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 28 responden (41,8%). Hal ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan memiliki kesiapan yang cukup sebelum mengikuti pelatihan.
7. Pada pernyataan “Instruktur pelatihan memiliki kemampuan yang baik dalam menyampaikan materi di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 32 responden (47,8%). Hal ini menunjukkan bahwa instruktur pelatihan memiliki kompetensi yang baik.
8. Pada pernyataan “Instruktur mampu menjawab pertanyaan peserta dengan jelas di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 33 responden (49,3%). Hal ini menunjukkan bahwa instruktur mampu memberikan penjelasan yang jelas kepada peserta pelatihan.

4.1.3.3 Variabel *Employee Engagement* (X2)

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel *Employee Engagement* (X2)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	47,8	26	38,8	7	10,4	2	3,0	0	0	67	100
2	31	46,3	27	40,3	7	10,4	2	3,0	0	0	67	100
3	29	43,3	28	41,8	8	11,9	2	3,0	0	0	67	100
4	30	44,8	29	43,3	6	9,0	2	3,0	0	0	67	100
5	28	41,8	30	44,8	7	10,4	2	3,0	0	0	67	100
6	29	43,3	28	41,8	8	11,9	2	3,0	0	0	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2026)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Saya merasa bersemangat setiap menjalankan pekerjaan di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 32 responden (47,8%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.
2. Pada pernyataan “Saya tetap berusaha maksimal meskipun menghadapi kesulitan kerja di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 31 responden (46,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki ketahanan dan usaha yang tinggi dalam bekerja.
3. Pada pernyataan “Saya merasa bangga menjadi bagian dari PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 28 responden (41,8%). Hal ini menunjukkan adanya rasa bangga terhadap perusahaan.
4. Pada pernyataan “Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan saya di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden

menjawab Setuju sebanyak 29 responden (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki dedikasi yang baik terhadap pekerjaannya.

5. Pada pernyataan “Saya sangat fokus saat menyelesaikan pekerjaan di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 30 responden (44,8%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat konsentrasi yang baik dalam bekerja.
6. Pada pernyataan “Waktu terasa cepat berlalu saat saya sedang bekerja di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 28 responden (41,8%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.

4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.7

Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	44,8	25	37,3	8	11,9	4	6,0	0	0	67	100
2	31	46,3	24	35,8	8	11,9	4	6,0	0	0	67	100
3	29	43,3	26	38,8	7	10,4	3	4,5	2	3,0	67	100
4	28	41,8	27	40,3	8	11,9	3	4,5	1	1,5	67	100
5	32	47,8	25	37,3	7	10,4	3	4,5	0	0	67	100
6	30	44,8	27	40,3	7	10,4	3	4,5	0	0	67	100
7	31	46,3	25	37,3	7	10,4	4	6,0	0	0	67	100
8	30	44,8	26	38,8	7	10,4	4	6,0	0	0	67	100
9	29	43,3	27	40,3	7	10,4	4	6,0	0	0	67	100
10	30	44,8	26	38,8	7	10,4	4	6,0	0	0	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2026)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat

Setuju sebanyak 30 responden (44,8%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa senang terhadap pekerjaannya.

2. Pada pernyataan “Saya menikmati setiap tugas yang diberikan di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 31 responden (46,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menikmati pekerjaan yang dilakukan.
3. Pada pernyataan “Saya mencintai pekerjaan yang saya jalani di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 26 responden (38,8%). Hal ini menunjukkan adanya rasa kecintaan terhadap pekerjaan.
4. Pada pernyataan “Saya merasa pekerjaan ini adalah bagian penting dalam hidup saya di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 27 responden (40,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan memiliki arti penting bagi pegawai.
5. Pada pernyataan “Saya memiliki semangat kerja yang tinggi di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 32 responden (47,8%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki moral kerja yang positif.
6. Pada pernyataan “Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 27 responden (40,3%). Hal ini menunjukkan adanya upaya maksimal dalam bekerja.
7. Pada pernyataan “Saya selalu datang tepat waktu sesuai aturan di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju

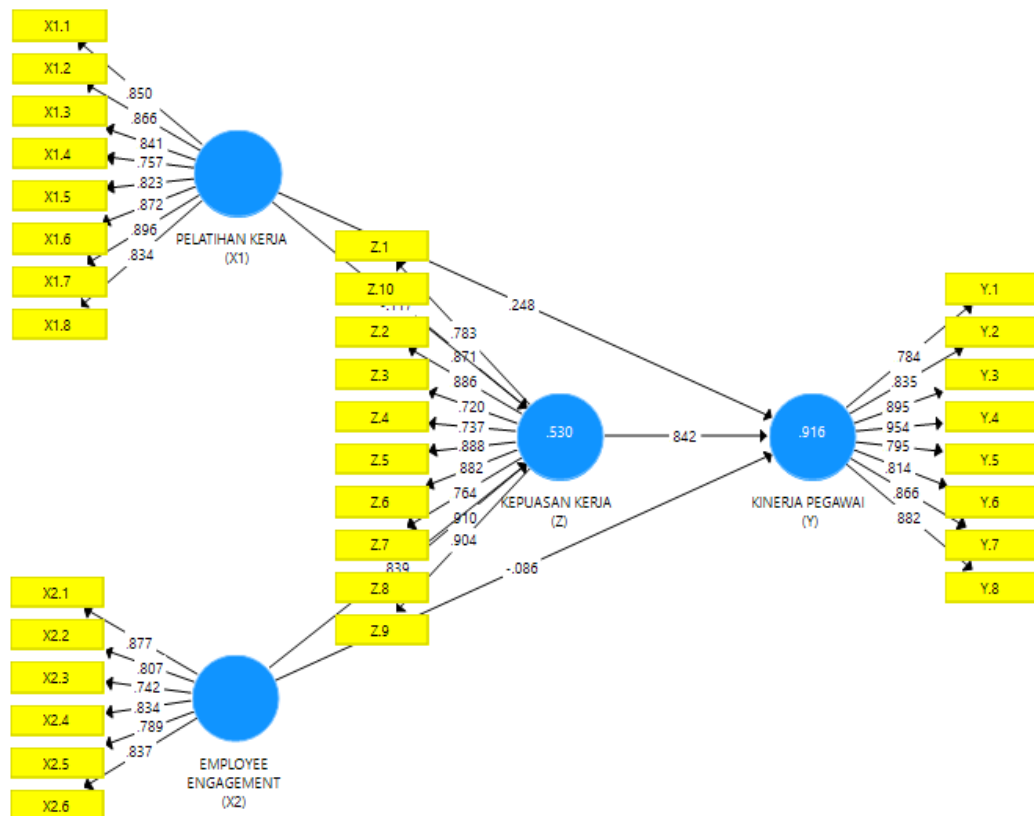
sebanyak 31 responden (46,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik.

8. Pada pernyataan “Saya mematuhi peraturan kerja yang berlaku di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 26 responden (38,8%). Hal ini menunjukkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan.
9. Pada pernyataan “Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 27 responden (40,3%). Hal ini menunjukkan kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja.
10. Pada pernyataan “Saya merasa hasil kerja saya memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan di PT Growth Sumatra Industry Medan”, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 26 responden (38,8%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa pekerjaannya bermanfaat bagi perusahaan.

4.2 Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah mengenai apakah suatu variabel memengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai berperan sebagai variabel terikat, pelatihan kerja dan *employee engagement* sebagai variabel bebas, serta kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (mediasi). Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS (Partial Least Square)*. Metode ini mencakup dua model pengukuran, yaitu *outer model* dan *inner model*.

Evaluasi terhadap *outer model* dan *inner model* dilakukan melalui diagram evaluasi dengan memperhatikan nilai *loading factor*. Indikator konstruk dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7, sehingga model memenuhi kriteria untuk dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.



Gambar 4.1

Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* bertujuan untuk mengetahui tingkat keterkaitan antara indikator dengan konstruk yang diukurnya. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai loading factor pada masing-masing indikator melalui pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Suatu indikator dinyatakan memiliki tingkat validitas

yang baik apabila nilai loading factor $\geq 0,70$. Namun, indikator dengan nilai *loading factor* antara 0,50–0,60 masih dapat diterima. Indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50 akan dieliminasi dari model penelitian (Sihombing et al., 2024). Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Outer Loading

	<i>Employee Engagement (X2)</i>	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Pelatihan Kerja (X1)
Y.1			0.784	
Y.2			0.835	
Y.3			0.895	
Y.4			0.954	
Y.5			0.795	
Y.6			0.814	
Y.7			0.866	
Y.8			0.882	
X1.1				0.850
X1.2				0.866
X1.3				0.841
X1.4				0.757
X1.5				0.823
X1.6				0.872
X1.7				0.896
X1.8				0.834
X2.1	0.877			
X2.2	0.807			
X2.3	0.742			
X2.4	0.834			
X2.5	0.789			
X2.6	0.837			
Z.1		0.783		
Z.2		0.871		
Z.3		0.886		
Z.4		0.720		
Z.5		0.737		
Z.6		0.888		
Z.7		0.882		
Z.8		0.764		
Z.9		0.910		
Z.10		0.904		

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator variabel pelatihan kerja, *employee engagement*, kepuasan kerja DAN kinerja pegawai menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini ditunjukkan oleh seluruh nilai *outer loading* yang berada di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator pada masing-masing variabel dinyatakan valid dan layak digunakan dalam model penelitian serta dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

4.2.1.2 *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. Standar dalam SmartPLS 4 adalah nilai $AVE \geq 0,50$, yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik (Hair et al., 2022).

Tabel 4.9

Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted</i>
<i>Employee Engagement (X2)</i>	0.842
Kepuasan Kerja (Z)	0.738
Kinerja Pegawai (Y)	0.853
Pelatihan Kerja (X1)	0.813

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai *AVE* sebesar 0,853, lebih besar dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel kinerja pegawai valid secara konvergen dan mampu menjelaskan varians konstruk dengan baik.

2. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *AVE* sebesar 0,738, lebih besar dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel kepuasan kerja valid secara konvergen dan mampu menjelaskan varians konstruk dengan baik.
3. Variabel *employee engagement* memiliki nilai *AVE* sebesar 0,842, lebih besar dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel *employee engagement* valid secara konvergen dan mampu menjelaskan varians konstruk dengan baik.
4. Variabel pelatihan kerja memiliki nilai *AVE* sebesar 0,813, lebih besar dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel pelatihan kerja valid secara konvergen dan mampu menjelaskan varians konstruk dengan baik.

4.2.1.3 *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam composite reliability atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability*. Dalam SmartPLS 4, konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,70$ dan nilai di atas 0,80–0,90 menunjukkan reliabilitas yang sangat baik (Sihombing et al., 2024).

Tabel 4.10
Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
<i>Employee Engagement (X2)</i>	0.941
Kepuasan Kerja (Z)	0.952
Kinerja Pegawai (Y)	0.979
Pelatihan Kerja (X1)	0.945

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,979, lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai reliabel dan seluruh indikator mampu mengukur konstruk secara konsisten.
2. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,952, lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja reliabel dan seluruh indikator mampu mengukur konstruk secara konsisten.
3. Variabel *employee engagement* memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,941, lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* reliabel dan seluruh indikator mampu mengukur konstruk secara konsisten.
4. Variabel pelatihan kerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,945, lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja reliabel dan seluruh indikator mampu mengukur konstruk secara konsisten.

4.2.1.3 Cronbach Alpha

Nilai *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menilai reliabilitas suatu konstruk dengan mengukur konsistensi internal indikator-indikatornya. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, sedangkan nilai antara 0,60 sampai 0,70 masih dapat diterima. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator pada konstruk mampu mengukur variabel secara konsisten dan stabil (Sihombing et al., 2024).

Tabel 4.11
Hasil *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Employee Engagement (X2)</i>	0.906
Kepuasan Kerja (Z)	0.942
Kinerja Pegawai (Y)	0.975
Pelatihan Kerja (X1)	0.924

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

Kesimpulan pengujian *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,975, lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel kinerja pegawai reliabel dan mampu mengukur konstruk secara konsisten.
2. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,942, lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel kepuasan kerja reliabel dan mampu mengukur konstruk secara konsisten.
3. Variabel *employee engagement* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,906, lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel *employee engagement* reliabel dan mampu mengukur konstruk secara konsisten.
4. Variabel pelatihan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,924, lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel pelatihan kerja reliabel dan mampu mengukur konstruk secara konsisten.

4.2.1.4 *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 (Hair et al., 2022).

Tabel 4.12
Hasil *Discriminant Validity*

	<i>Discriminant Validity</i>			
	<i>Employee Engagement (X2)</i>	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Pelatihan Kerja (X1)
<i>Employee Engagement (X2)</i>				
Kepuasan Kerja (Z)	0.585			
Kinerja Pegawai (Y)	0.680	0.818		
Pelatihan Kerja (X1)	0.380	0.689	0.814	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

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

1. Variabel *employee engagement* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai HTMT sebesar $0.585 < 0.90$, yang menunjukkan bahwa kedua konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan bersifat unik.
2. Variabel *employee engagement* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai HTMT sebesar $0.680 < 0.90$, yang menunjukkan bahwa kedua konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan bersifat unik.
3. Variabel *employee engagement* terhadap pelatihan kerja memiliki nilai HTMT sebesar $0.380 < 0.90$, yang menunjukkan bahwa kedua konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan bersifat unik.
4. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai HTMT sebesar $0.818 < 0.90$, yang menunjukkan bahwa kedua konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan bersifat unik.

5. Variabel kepuasan kerja terhadap pelatihan kerja memiliki nilai HTMT sebesar $0.689 < 0.90$, yang menunjukkan bahwa kedua konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan bersifat unik.
6. Variabel kinerja pegawai terhadap pelatihan kerja memiliki nilai HTMT sebesar $0.814 < 0.90$, yang menunjukkan bahwa kedua konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan bersifat 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 dalam SmartPLS 4 digunakan nilai *T-Statistics* ($> 1,96$) dan *P-Value* ($< 0,05$) 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 weak (lemah).

Tabel 4.13

R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.592	0.563
Kinerja Pegawai (Y)	0.829	0.810

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,810, yang berarti variabel pelatihan kerja, *employee engagement*, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 81,0%, sedangkan sisanya sebesar 19,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, model pada variabel kinerja pegawai tergolong substansial (kuat).
2. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,563, yang berarti variabel pelatihan kerja dan *employee engagement* mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 56,3%, sedangkan sisanya sebesar 43,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, model pada variabel kepuasan kerja tergolong 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 dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.14

F-Square

	<i>F-Square</i>			
	<i>Employee Engagement (X2)</i>	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Pelatihan Kerja (X1)
<i>Employee Engagement (X2)</i>		0.301	0.283	
Kepuasan Kerja (Z)			0.356	
Kinerja Pegawai (Y)				
Pelatihan Kerja (X1)		0.646	0.561	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,301, yang menunjukkan bahwa *employee engagement* memberikan efek sedang terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,283, yang menunjukkan bahwa *employee engagement* memberikan efek sedang terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,356, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan efek besar terhadap kinerja pegawai.
4. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,646, yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan efek besar terhadap kepuasan kerja.
5. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,561, yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan efek besar terhadap kinerja pegawai.

4.2.2.3 Path Coefficient

Koefisien jalur merupakan koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat tergantung dalam suatu model jalur. Koefisien jalur dapat digunakan untuk memeriksa kemungkinan hubungan kausal antara variabel statistik. Nilai *path coefficient* menentukan pengaruh antar variabel, yaitu cenderung hubungan variabel searah atau berbalik arah (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15
Path Coefficient

	<i>Path Coefficient</i>			
	<i>Employee Engagement (X2)</i>	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Pelatihan Kerja (X1)
<i>Employee Engagement (X2)</i>		.375	.269	
Kepuasan Kerja (Z)			.386	
Kinerja Pegawai (Y)				
Pelatihan Kerja (X1)		.550	.426	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

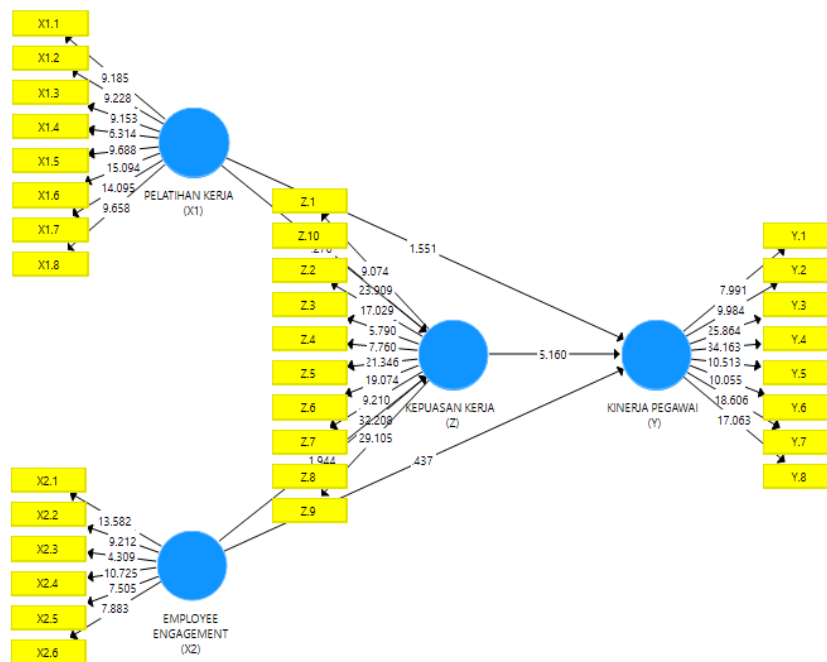
Berdasarkan Tabel 4.15 di atas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian *path coefficient* pengaruh pelatihan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,426 karena bernilai positif maka cenderung hubungan variabel searah.

2. *Employee engagement* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,269 karena bernilai positif maka cenderung hubungan variabel searah.
3. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,386 karena bernilai positif maka cenderung hubungan variabel searah.
4. Pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,550 karena bernilai positif maka cenderung hubungan variabel searah.
5. *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,375 karena bernilai positif maka cenderung hubungan variabel searah.

4.2.3 Analisis Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *PLS-SEM* melalui prosedur *bootstrapping* dengan pendekatan *Bias-Corrected and Accelerated (BCa)*. Teknik *bootstrapping* digunakan untuk memperoleh nilai koefisien jalur (*path coefficient*), nilai *t-statistic*, dan *P-Value*. Metode *BCa bootstrap* berfungsi untuk menilai signifikansi koefisien jalur dalam model struktural, yang ditunjukkan melalui nilai *P-Value* ($< 0,05$). Selain itu, tingkat signifikansi antar konstruk juga dapat dilihat dari nilai *t-statistic*, yaitu sebesar $\pm 1,96$ (Juliandi, 2018). Berikut merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis, sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 4.2

Uji Hipotesis

4.2.3.1 *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). Nilai probabilitas /signifikansi (*P-Value*) :

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

Tabel 4.16

Dirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
<i>Employee Engagement (X2)</i> -> Kepuasan Kerja (Z)	0.375	0.370	0.107	3.506	0.001
<i>Employee Engagement (X2)</i> -> Kinerja Pegawai (Y)	0.269	0.231	0.079	3.398	0.002

Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.386	0.409	0.113	3.413	0.002
Pelatihan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.550	0.551	0.111	4.957	0.000
Pelatihan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.426	0.437	0.096	4.438	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

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

1. Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,426 dengan *P-Value* $0,000 < 0,05$ dan *T-Statistics* $4,438 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan.
2. *Employee engagement* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,269 dengan *P-Value* $0,002 < 0,05$ dan *T-Statistics* $3,398 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan.
3. Pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,550 dengan *P-Value* $0,000 < 0,05$ dan *T-Statistics* $4,957 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan.
4. *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,375 dengan *P-Value* $0,001 < 0,05$ dan *T-Statistics* $3,506 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan.

5. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,386 dengan *P-Value* $0,002 < 0,05$ dan *T-Statistics* $3,413 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan.

4.2.3.2 *Indirect Effect*

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17
Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
<i>Employee Engagement (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)</i>	0.145	0.150	0.060	2.399	0.022
Pelatihan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.213	0.229	0.091	2.326	0.027

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

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

1. Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,213 dengan *P-Value* $0,027 < 0,05$ dan *T-Statistics* $2,326 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi

secara signifikan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan.

2. *Employee engagement* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,145 dengan *P-Value* $0,022 < 0,05$ dan *T-Statistics* $2,399 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan.

4.2.3.3 Total Effect

Menurut Hair et al., (2023) *Total Effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh total (*total effect*) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai T Statistik > 1.96 maka dapat dikatakan signifikan.
2. Jika nilai T Statistik < 1.96 maka dapat dikatakan tidak signifikan.
3. Jika nilai P Values > 0.05 maka memiliki pengaruh negatif.
4. Jika nilai P Values < 0.05 maka memiliki pengaruh positif.

Tabel 4.18
Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STERR))	P-Value
<i>Employee Engagement</i> (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.375	0.370	0.107	3.506	0.001
<i>Employee Engagement</i> (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.414	0.382	0.078	5.306	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.386	0.409	0.113	3.413	0.002
Pelatihan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.550	0.551	0.111	4.957	0.000
Pelatihan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.638	0.666	0.069	9.242	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

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

1. Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,638 dengan *P-Value* $0,000 < 0,05$ dan *T-Statistics* $9,242 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan.
2. *Employee engagement* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,414 dengan *P-Value* $0,000 < 0,05$ dan *T-Statistics* $5,306 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan.
3. Pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,550 dengan *P-Value* $0,000 < 0,05$ dan *T-Statistics* $4,957 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan.
4. *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,375 dengan *P-Value* $0,001 < 0,05$ dan *T-Statistics* $3,506 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan.
5. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,386 dengan *P-Value* $0,002 < 0,05$ dan *T-Statistics* $3,413 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan.

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 Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji *direct effect* dengan sampel 67 orang pegawai PT. Growth Sumatra Industry ditemukan bahwa variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,426 dengan *P-Value* 0,000 < 0,05 dan *T-Statistics* 4,438 > 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam era gobalisasi ini, perusahaan harus menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebab sumber daya manusia merupakan peran penting dalam kegiatan perusahaan untuk terwujudnya kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila didukung

dengan adanya pelatihan kerja yang saling berkaitan untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi atau perusahaan sehingga pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai sangat signifikan (Siregar et.al, 2019).

Menurut Abadi dan Perkasa (2020) Pelatihan kerja merupakan proses perubahan secara sistematis perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan dengan meningkatkan kinerja pegawai, selain itu pelatihan juga terkait dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tercapainya suatu kinerja pegawai dengan hasil yang maksimal.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan pada dasarnya juga adalah suatu yang berikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi et.al, 2020).

Penelitian lain menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pelatihan, pegawai dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif. Pelatihan yang diberikan secara tepat juga membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Sinaga et al. (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan kemampuan serta produktivitas kerja pegawai.

4.3.2 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji *direct effect* dengan sampel 67 orang pegawai PT. Growth Sumatra Industry ditemukan bahwa variabel *employee engagement* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,269 dengan *P-Value* $0,002 < 0,05$ dan *T-Statistics* $3,398 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan perusahaan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai memiliki semangat, loyalitas, dan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan sebagai wujud pencapaian tujuan suatu organisasi. Beberapa upaya dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, seperti dengan menciptakan kepuasan kerja pegawai melalui *employee engagement* atau membuat pegawai terikat dengan organisasi, dan memperkuat budaya organisasi di lingkungan kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perhatian terhadap pentingnya kinerja pegawai juga tidak bisa lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Salahsatu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *employee engagement*.

Menurut Anitha (2014), menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara keterikatan pegawai dan kinerja pegawai. Menurut Lewiuci dan Mustamu (2016) juga membuktikan hasil yang sama, bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain mempengaruhi kinerja pegawai, *employee engagement* dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi (Astuti, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2024) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan kualitas serta produktivitas kerja pegawai.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sari (2023) juga menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai yang tinggi dalam organisasi dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

4.3.3 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji *direct effect* dengan sampel 67 orang pegawai PT. Growth Sumatra Industry ditemukan bahwa variabel pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,550 dengan *P-Value* 0,000 < 0,05 dan *T-Statistics* 4,957 > 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, maka kepuasan kerja pegawai akan

semakin meningkat karena pegawai merasa kemampuan dan kompetensinya berkembang sehingga lebih percaya diri dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan adanya pelatihan kerja dengan kepuasan kerja pegawai, Menurut Ginting dan Baena (2021) Bahwa dengan adanya peningkatan pelatihan kerja, pengetahuan, dan wawasan, sikap pegawai pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, untuk mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja pegawai timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, sehingga adanya pelatihan membuat pegawai merasa puas untuk hasil kerja yang optimal.

Menurut Indriastuti (2017) hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin sering pelatihan diberikan akan menambah kemampuan dan keahlian pegawai yang meningkatkan kinerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Hasibuan et al. (2023) juga menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dikarenakan pelatihan mampu membantu pegawai dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al. (2021) juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

pegawai. Pelatihan yang diberikan secara terarah dan berkelanjutan dapat membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan kemampuan tersebut, pegawai akan merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

4.3.4 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji *direct effect* dengan sampel 67 orang pegawai PT. Growth Sumatra Industry ditemukan bahwa variabel *employee engagement* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,375 dengan *P-Value* $0,001 < 0,05$ dan *T-Statistics* $3,506 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan perusahaan, maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin meningkat karena pegawai merasa dihargai, memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, dan lebih termotivasi dalam bekerja.

Apabila perusahaan memiliki pegawai yang rasa keterikatannya tinggi akan membuat pegawai menjadi betah untuk bekerja di tempat tersebut dan juga akan meningkatkan kepuasannya dalam bekerja Rachmawati (2013) Sehingga *employee engagement* sangat berkaitan terhadap kepuasan kerja yang signifikan. Sedangkan, Menurut Sari (2016) pegawai yang memiliki keterikatan tinggi terhadap perusahaan cenderung menunjukkan perilaku positif, salah satunya berupa keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Hal ini ditunjukkan

dengan keputusan pegawai untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut meskipun terdapat peluang kerja ditempat lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Atthohiri dan Wijayati (2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan semangat kerja, loyalitas, serta rasa memiliki terhadap perusahaan. Kondisi tersebut membuat pegawai merasa lebih dihargai dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Selain itu, penelitian Putri dan Hermiati (2023) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini disebabkan karena keterlibatan pegawai dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja, rasa dihargai, serta hubungan kerja yang lebih baik dalam lingkungan organisasi. Dengan adanya keterlibatan yang tinggi tersebut, pegawai akan merasa lebih terhubung dengan pekerjaannya dan organisasi sehingga mendorong terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji *direct effect* dengan sampel 67 orang pegawai PT. Growth Sumatra Industry ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,386 dengan *P-Value* 0,002 < 0,05 dan *T-Statistics* 3,413 > 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT

Growth Sumatra Industry Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat karena pegawai merasa nyaman, termotivasi, dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Manusia yang puas ditempat kerja akan menciptakan lingkungan yang menyenangkan dalam organisasi untuk menyelesaikan dengan baik. Dalam penelitian ini menguji adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Triwahyuni dan Ekowati (2017) mengungkapkan pekerjaan itu merupakan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara teoritis memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Menyebutkan kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja pegawai. Itu bisa membuat kelambatan pekerjaan, pemogokan, ketidakhadiran atau pergantian pegawai (Nathwani, 2021).

Jika perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat. Kinerja pegawai yang tinggi akan bekerja lebih cepat, kerusakan lebih rendah, tingkat absensi rendah, dan perputaran pegawai rendah. Mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai.(Augustine et al., 2022).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Syah et al. (2025) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula motivasi dan semangat kerja yang dimiliki. Pegawai yang merasa puas biasanya akan menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, seperti bekerja dengan lebih sungguh-sungguh,

bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

4.3.6 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* dengan sampel 67 orang pegawai PT. Growth Sumatra Industry ditemukan bahwa variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,213 dengan *P-Value* $0,027 < 0,05$ dan *T-Statistics* $2,326 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Etlanda dan Dharma (2025) Menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut salah satunya disebabkan oleh metode pelatihan yang mudah dipahami oleh pegawai, sehingga materi pelatihan yang diterima dapat diterapkan secara efektif untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka.

Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja hasil penelitian ini didukung oleh Sihombing (2025) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Selanjutnya, Menurut Nurzaman (2022) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana semakin tinggi intensitas dan kualitas pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Selain itu, menurut Sikula pelatihan (training) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang disusun secara sistematis dan terorganisasi, yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan teknis pegawai nonmanajerial agar mampu melaksanakan tugas-tugas tertentu secara optimal. Sehingga pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai sangat signifikan melalui kepuasan pegawai.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sari et al. (2021) juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pelatihan yang diberikan secara terarah dapat meningkatkan kemampuan serta kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan mendorong peningkatan kinerja.

4.3.7 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* dengan sampel 67 orang pegawai PT. Growth Sumatra Industry ditemukan bahwa variabel *employee engagement* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,145 dengan *P-Value* $0,022 < 0,05$ dan *T-Statistics* $2,399 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada PT Growth Sumatra Industry Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee*

engagement yang dimiliki pegawai, maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Employee engagement merupakan suatu kondisi dimana pegawai merasa terlibat secara aktif dan terikat dengan organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Kinerja pegawai adalah tingkat produktivitas dan efektivitas yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Anitha (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara keterikatan pegawai dan kinerja pegawai.

Menurut Lewiuci dan Mustamu (2016) juga menunjukkan hasil yang sejalan, yaitu bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain berpengaruh terhadap kinerja, *employee engagement* juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Abadi (2024) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai dalam organisasi, maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja, rasa dihargai, serta kualitas hubungan kerja antar pegawai. Kondisi tersebut dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Saks dan Gruman (2021) juga menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan secara emosional dan psikologis terhadap organisasi cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT. Growth Sumatra Industry, dengan jumlah responden sebanyak 67 orang, serta setelah dilakukan analisis data menggunakan metode SmartPLS, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Growth Sumatra Industry. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Growth Sumatra Industry. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan pegawai terhadap perusahaan dapat meningkatkan semangat dan tanggung jawab kerja pegawai.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Growth Sumatra Industry. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja membuat pegawai merasa lebih percaya diri dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.
4. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Growth Sumatra Industry. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan pegawai terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Growth Sumatra Industry. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dalam bekerja akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.
6. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Pada PT. Growth Sumatra Industry. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
7. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Pada PT. Growth Sumatra Industry. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan pegawai terhadap perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

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

1. Disarankan kepada PT Growth Sumatra Industry untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan *employee engagement* melalui program-program yang dapat mendorong keterlibatan, semangat, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Disarankan kepada manajemen perusahaan untuk menyusun program pelatihan kerja yang lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.
4. Disarankan kepada perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan.
5. Disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kompensasi yang adil, serta kondisi kerja yang nyaman agar berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
6. Disarankan kepada perusahaan untuk mengoptimalkan pelatihan kerja yang terintegrasi dengan peningkatan kepuasan kerja sehingga dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.
7. Disarankan kepada perusahaan untuk terus mendorong *employee engagement* yang tinggi dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Growth Sumatra Industry Medan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik dan kondisi organisasi yang berbeda.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini terbatas pada 67 orang, sehingga hasil penelitian masih memiliki keterbatasan dalam menggambarkan secara

menyeluruh pengaruh pelatihan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel pelatihan kerja, *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, sehingga masih terdapat kemungkinan adanya variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan namun belum diteliti dalam penelitian ini.
4. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi, pemahaman, dan tingkat kejujuran responden dalam mengisi angket.
5. Penelitian ini dilakukan dalam kondisi normal di lingkungan kerja PT Growth Sumatra Industry Medan, sehingga hasil penelitian dapat berbeda apabila dilakukan pada kondisi tertentu, seperti perubahan kebijakan perusahaan atau situasi kerja yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, A. F. (2024). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 158–168.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). The Mediating Role Of Organizational Commitment On The Influence Of Job Satisfaction On The Performance Of Permanent Lecturers At Private Universities In Medan City. *Ocean Journal Of Economics And Business*, 11(1), 1–15.
- Ahad, A. Al, & Khan, R. M. (2020). *Exploring The Mediating Effect Of Demographic Attributes On The Relationship Between Employee Engagement And Organizational Citizenship Behavior* Keyword S. 9(1), 11–23. <https://doi.org/10.18488/Journal.11.2020.91.11.23>.
- Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2024). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Asuransi Jasindo Syariah Nasa. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718–736. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i1.3900>.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4).
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156.
- 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.
- Bahtiar, D., & Rianti, G. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Pelatihan Tentang Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Cianjur*. 2(1).
- Bakker, S. &. (2024). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Skk Migas (Kkks Energy Equity Epic Sengkang) Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah. 6(3), 1177–1187. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i3.3628>.

Basriani, A. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. 4(1), 181–190.*

Basyid, A. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/Manajerial.V7i1.2430>.*

Br Surbakti, R. P., & Sihombing, S. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb), 22, 25–39.*

Dewi, S. K., & Mardatillah, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pt. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci. 13, 1–13.*

Edison, E. (2023). *Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Dirgantara, 16(1), 32–40.*

Etlanda, F. A., & Dharma, R. (2025). *Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. 2(1).*

Farisi, S., Siswadi, Y., & Gunawan, A. (2022). *Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 23(1), 23–37.*

Farisi, S., Siswadi, Y., Kaptan, J., Basri, M., & Utara, S. (2022). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Peran Mediasi Kelelahan Emsional : Kepemimpinan , Self Efficacy Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja . Berbagai Macam Tugas Yang Diberikan Kepada Pegawai , A. 23(1), 23–37.*

Fitriliana, Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita. (2022). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. 11(3).*

Ginting, Y. M., & Baena, A. (2021). *Analysis Of The Effect Of Training, Working Environment, Financial Compensation And Non-Financial Compensation On*

- Job Satisfaction At Pt United Tractors Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1).
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes, T. L., Immigration, U. S., & Service, N. (2002). *Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction , Employee Engagement , And Business Outcomes : A Meta-Analysis*. 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.268>.
- Hasibuan, Y. R., Ningsih, F. R., & Putri, Y. (2023). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja: Studi Kasus Pada Pegawai Rsud Dr. Radisin Padang. *Jurnal Manajemen Strategik Dan Simulasi Bisnis*, 4(1), 52–71.
- Hendra. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan*. 3(1), 1–12.
- Iqbal, M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan*. 32(3), 167–186.
- Isyandi, B., Taufiq, A., Saputra, T., & Prihati. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Mata Pbec*. 19(2), 172–179.
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Surya Pratama Service Di Jakarta. *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia*, 2(2).
- Kurniawan, B. W., & Kusumawardani, M. R. (2024). *Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 10(January), 167–178.
- Lazuardi, B. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara*. 2(1).
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Produsen Senapan Angin*. 4(2), 101–107.
- Macey, & Schneider. (2022). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja*. 11(4).

- Mangkunegara, A. A. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pln (Persero) Up3 Makassar Utara*. 3(5), 5141–5147.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i4.1065>.
- Ni Kadek Budiarmuni, Ni Nyoman Terestiyani Winaya, & Putu Sandra Putri Astariani. (2024). Analisis Key Performance Indikator (Kpi) Terhadap Kinerja Pegawai Di Swiss-Belhotel Rainforest Kuta. *Ekbis (Ekonomi & Bisnis)*, 12(2), 118–126. <https://doi.org/10.56689/Ekbis.V12i2.1484>.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai The Influence Of Training And Work Discipline On Employee Performance*. 02(8), 1751–1771.
- Putri, Z. M., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Work-Life Balance Pada Perusahaan Optik Putra Sawargi Mandiri Di Majalengka. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 602–610.
- Rahmadani, N. J., & Kurniawati, D. T. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Employee Satisfaction Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(2), 183–190.
- Rantetadung, R. K., Basri, M., & Nippi, M. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pln (Persero) Up3 Makassar Utara*. 3(5), 5141–5147.
- Safitri, S., & Wahdiniawati, S. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Liong Indotasa Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176–184.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2021). *Advanced Introduction To Employee Engagement*. Edward Elgar Publishing.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Technomedia Journal (Tmj)*, 7(1), 2–12.
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pdam Tirta Sanjung Buana*

Sijunjung. 17(2), 1181–1194.

- Saputro, L. A. (2024). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Pengaruh Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Tiga V Jepara*. Stie Bank Bpd Jateng.
- Sari, P. S. R. (2023). *Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non Pns Rsud Prembun)*. Universitas Putra Bangsa.
- Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 22, 52–68.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk)*, 1(2), 186–195.
- Sihotang, I. S. (2021). *Pengaruh Employee Engagement, Kemampuan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi*.
- Sinaga, R., Normi, S., Panjaitan, M., & Sagala, T. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Kebun Adolina Perbaungan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(1), 17–24.
- Siswadi, Y., Farisi, S., Arif, M., & Astuti, R. (2025). Leader-Member Exchange And Employee Performance: The Mediating Role Of Work Engagement And Job Satisfaction. *International Journal Of Business Economics (Ijbe)*, 6(2), 26–45.
- Siswadi, Y., Hasibuan, J. S., & Gusmiarni, T. (2020). Analysis Of The Determinants Of Employee Performance. *International Proceeding Of Law And Economic*, 175–183.
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., & Arif, M. (2025). Analysis Of The Determinants Of Job Satisfaction And Employee Performance. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 13(2), 235–255.

- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Suryadi, & Karyono. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt . Keihin Indonesia (Studi Kasus Pada Bagian Die Casting). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 85–95.
- Syah, A., Puspitasari, I., & Farisi, S. (2025). Kinerja Pegawai: Motivasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilman (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 13(2), 92–105.
- Terhadap, K., Kerja, P., Kasus, S., Pt, P., & Karya, G. (2021). *Jurnal Ekonomi*. 3(2), 176–184.
- Tupti, Z., & Siswadi, Y. (2022). Antaseden Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 706–716.
- Wijayadi, D. W., & Muliati, S. (2024). *Analisis Dinamika Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Pada Pegawai Generasi Z*.
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 71–78.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Pria Febriawan (2205160619) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul "**Pengaruh Pelatihan Kerja Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Growth Sumatra Industry**".

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda checklist (\checkmark) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

SS	: Sangat Setuju	:dengan Skor 5
S	: Setuju	:dengan Skor 4
KS	: Kurang Setuju	:dengan Skor 3
TS	: Tidak Setuju	:dengan Skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	:dengan Skor 1

B. Identitas Responden

No. Responden :.....(Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma (D1/D2/D3)
 Sarjana (S-1) Pascasarjana (S-2/S-3)

Lama Bekerja : < 1 Tahun 1 – 5 Tahun
 6 - 10 Tahun > 10 Tahun

KINERJA KARYAWAN (Y)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
2.	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan sebelum diserahkan di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
4.	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
Pelaksanaan Kerja						
5.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
6.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
Tanggung Jawab						
7.	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai tanggung jawab di PT Growth Sumatra Industry Medan.					

PELATIHAN KERJA (X1)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Tujuan Pelatihan						
1.	Pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
2.	Pelatihan membantu meningkatkan kemampuan kerja saya di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
Materi Pelatihan						
3.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan saya di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
4.	Materi pelatihan disampaikan secara jelas dan mudah dipahami di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
Kualifikasi Peserta						
5.	Peserta pelatihan dipilih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
6.	Peserta pelatihan memiliki dasar pengetahuan yang cukup sebelum mengikuti pelatihan di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
Kualifikasi Instruktur						
7.	Instruktur pelatihan memiliki kemampuan yang baik dalam menyampaikan materi di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
8.	Instruktur mampu menjawab pertanyaan peserta dengan jelas di PT Growth Sumatra Industry Medan.					

EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<i>Vigor (Semangat Kerja)</i>						
1.	Saya merasa bersemangat setiap menjalankan pekerjaan di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
2.	Saya tetap berusaha maksimal meskipun menghadapi kesulitan kerja di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
<i>Dedication (Dedikasi)</i>						
3.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari PT Growth Sumatra Industry Medan.					
4.	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan saya di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
<i>Absorption (Penghayatan dalam Bekerja)</i>						
5.	Saya sangat fokus saat menyelesaikan pekerjaan di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
6.	Waktu terasa cepat berlalu saat saya sedang bekerja di PT Growth Sumatra Industry Medan.					

KEPUASAN KERJA (Z)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Menyenangi Pekerjaannya						
1.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
2.	Saya menikmati setiap tugas yang diberikan di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
Mencintai Pekerjaannya						
3.	Saya mencintai pekerjaan yang saya jalani di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
4.	Saya merasa pekerjaan ini adalah bagian penting dalam hidup saya di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
Moral Kerja yang Positif						
5.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
6.	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
Disiplin Kerja						
7.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai aturan di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
8.	Saya mematuhi peraturan kerja yang berlaku di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
Prestasi Kerja						
9.	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan di PT Growth Sumatra Industry Medan.					
10.	Saya merasa hasil kerja saya memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan di PT Growth Sumatra Industry Medan.					

Lampiran 2

Tabulasi Jawaban Kuisisioner Responden

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1	4	4	5	4	4	5	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	5	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	5	5	5	4	5	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5
12	3	3	3	3	3	3	3	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	5	4	3	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	5	5	4	5	5	5
17	5	4	4	4	5	4	4	4
18	4	4	4	5	4	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	3	4	3	3	4
22	1	3	2	3	1	3	2	1
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4
26	1	3	4	2	3	3	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	2	4	2	2	1	2	4
30	5	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	4	4	4	4	5
32	4	5	5	5	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	3	4	4	4	4	4	4
36	4	3	5	5	5	4	5	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	4	4	4	4	5	5
39	3	4	4	3	3	3	3	4
40	5	4	4	5	4	5	4	5
41	5	4	5	4	5	4	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	4	4	5	3	4	4	5

48	4	4	3	3	4	4	3	5
49	3	4	2	5	4	4	4	4
50	3	2	2	2	3	3	4	4
51	3	4	4	3	3	3	2	4
52	4	5	5	4	3	3	3	3
53	4	4	5	4	4	5	4	5
54	5	4	3	4	4	4	5	5
55	4	4	4	4	5	5	5	5
56	2	3	4	4	3	4	2	4
57	4	3	3	3	3	3	3	2
58	4	4	3	2	2	4	4	4
59	4	3	3	4	4	3	5	5
60	5	3	4	4	5	4	3	4
61	4	4	4	4	3	4	5	5
62	4	4	5	3	4	4	5	5
63	4	4	4	4	5	5	4	5
64	4	4	4	5	4	4	5	4
65	5	5	5	4	4	4	5	5
66	4	5	5	4	4	4	4	4
67	5	5	5	3	4	5	4	4

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	5	5	4	4	5	5	3	4
2	4	4	5	4	4	5	4	3
3	3	3	4	4	5	3	5	5
4	5	5	4	5	4	4	4	5
5	4	3	4	4	4	4	3	3
6	4	4	5	4	4	4	5	5
7	4	4	5	4	5	5	3	4
8	4	5	4	4	5	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	4	4
10	5	5	5	5	5	4	3	3
11	5	5	5	5	5	5	4	5
12	4	5	4	3	5	5	3	3
13	4	5	5	4	5	4	4	4
14	4	4	4	5	3	4	5	5
15	4	4	4	4	4	4	3	4
16	5	5	5	5	5	5	5	4
17	4	5	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	4	4	5	4	5
19	5	5	5	5	5	5	4	4
20	5	5	5	5	5	5	4	4
21	4	4	3	4	4	4	3	3
22	5	5	5	4	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	5	5	4	3	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	5
28	5	5	5	5	5	5	4	5
29	2	2	2	2	2	4	4	4
30	5	5	5	4	4	5	4	3
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	5	4	4	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	4	5	5	4	3	4	3
37	4	4	4	4	4	4	4	5
38	4	4	5	5	4	5	5	5
39	4	4	4	3	3	3	5	5
40	3	4	4	3	4	2	5	5
41	4	4	4	5	5	4	4	4
42	5	5	5	5	5	5	4	4
43	4	5	5	4	4	4	4	5
44	5	5	5	5	5	5	3	3
45	5	5	5	5	5	5	5	4
46	4	4	4	4	4	4	5	4
47	4	4	5	4	4	4	4	4
48	4	4	3	3	3	4	4	4
49	4	2	4	4	4	3	4	4
50	3	4	4	5	5	5	4	4
51	4	4	4	4	4	5	5	5
52	4	4	4	3	3	3	5	4

53	4	4	5	5	5	5	5	4
54	5	5	5	5	3	4	4	4
55	4	4	4	3	4	4	5	5
56	4	4	3	3	4	4	3	3
57	1	2	4	3	3	3	4	4
58	4	4	3	3	4	5	4	4
59	4	4	5	5	3	3	4	5
60	4	4	4	4	4	4	5	5
61	4	5	5	4	5	5	4	4
62	4	3	4	3	3	4	5	5
63	4	3	4	5	5	4	4	4
64	4	4	4	3	4	4	5	5
65	3	5	4	4	4	5	5	5
66	3	5	4	3	4	4	5	5
67	3	4	5	5	4	4	4	4

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	5	4	4	4	5	5
2	5	4	5	5	4	4
3	4	3	4	4	5	5
4	5	5	5	4	5	4
5	4	3	4	4	4	4
6	4	4	4	5	4	5
7	5	5	5	5	5	5
8	5	5	4	4	3	3
9	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5
12	4	5	5	3	4	4
13	5	5	4	4	5	5
14	3	4	4	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4
16	5	5	4	4	5	4
17	5	5	5	4	4	5
18	5	4	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5
21	4	3	3	4	3	4
22	5	4	4	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4
26	5	4	5	4	5	4
27	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5
29	2	2	4	4	2	4
30	5	4	4	4	5	4
31	5	4	4	4	5	4
32	5	5	4	5	4	4
33	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4
35	4	3	3	4	3	4
36	4	5	5	4	3	3
37	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	4	4	4
39	2	1	2	2	2	3
40	4	5	4	4	4	4
41	5	4	5	4	5	4
42	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4
47	5	4	4	3	5	3
48	4	5	5	5	5	3
49	3	3	2	4	5	2
50	4	4	3	3	2	3
51	5	2	2	3	3	3
52	3	2	5	5	5	4

53	4	4	4	4	3	4
54	4	4	4	3	3	4
55	5	5	5	5	4	4
56	4	1	1	4	5	5
57	4	4	4	4	4	4
58	5	3	3	4	4	5
59	4	3	5	5	3	4
60	3	3	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4
62	4	5	5	5	5	5
63	4	3	4	4	2	3
64	4	4	5	5	3	5
65	5	4	4	4	4	5
66	3	3	4	5	5	5
67	4	3	4	4	4	4

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
1	5	5	5	4	4	4	2	3	4	4
2	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4
3	4	4	3	4	4	3	5	1	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
6	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
8	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3
10	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
12	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4
13	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
14	5	1	4	3	4	3	5	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
16	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3
17	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
18	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3
21	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
22	5	4	4	1	3	2	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
26	4	1	2	2	2	4	5	5	4	5
27	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
29	1	4	2	2	4	4	3	4	4	4
30	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
31	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
32	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
34	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
35	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
36	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
38	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4
39	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4
40	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5
41	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
43	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
46	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
47	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4
48	2	2	2	3	3	4	4	4	4	5
49	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4
50	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5
51	3	3	4	3	3	3	5	5	5	4
52	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5

53	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
54	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3
55	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4
56	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4
57	3	1	3	4	4	4	5	4	5	4
58	4	4	5	4	2	3	5	5	5	4
59	3	2	4	4	5	5	4	5	4	4
60	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5
61	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5
62	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5
63	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4
64	5	5	3	3	4	5	3	4	4	4
65	5	4	2	3	4	4	4	3	5	5
66	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
67	4	5	5	1	4	4	3	3	5	5

Lampiran 3

ANALISIS DATA Data *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Cronbach Alpha*

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)			
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2)	.906	.910	.941	.842			
KEPUASAN KERJA (Z)	.942	.963	.952	.738			
KINERJA PEGAWAI (Y)	.975	.977	.979	.853			
PELATIHAN KERJA (X1)	.924	.940	.945	.813			

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data HTMT

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterotrait-Monotrait R...	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
		EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2)	KEPUASAN KERJA (Z)	KINERJA PEGAWAI (Y)	PELATIHAN KERJA (X1)	
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2)						
KEPUASAN KERJA (Z)		.585				
KINERJA PEGAWAI (Y)		.680	.818			
PELATIHAN KERJA (X1)		.380	.689	.814		

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data R-Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA (Z)	.592	.563
KINERJA PEGAWAI (Y)	.829	.810

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data F-Square

f Square

Matrix	f Square			
		EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2)	KEPUASAN KERJA (Z)	KINERJA PEGAWAI (Y)
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2)			.301	.283
KEPUASAN KERJA (Z)				.356
KINERJA PEGAWAI (Y)				
PELATIHAN KERJA (X1)			.646	.561

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data Path Coefficients

Path Coefficients

	EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2)	KEPUASAN KERJA (Z)	KINERJA PEGAWAI (Y)	PELATIHAN KERJA (X1)
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2)			.375	.269
KEPUASAN KERJA (Z)				.386
KINERJA PEGAWAI (Y)				
PELATIHAN KERJA (X1)			.550	.426

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Pengujian Hipotesis

Data Dirrect Effect

Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)	.375	.370	.107	3.506	.001
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	.269	.231	.079	3.398	.002
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	.386	.409	.113	3.413	.002
PELATIHAN KERJA (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	.550	.551	.111	4.957	.000
PELATIHAN KERJA (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	.426	.437	.096	4.438	.000

Final Results	Histograms	Base Data
Path Coefficients	Path Coefficients Histogram	Setting
Total Indirect Effects	Indirect Effects Histogram	Inner Model
Specific Indirect Effects	Total Effects Histogram	Outer Model
Total Effects		Indicator Data (Original)
Outer Loadings		Indicator Data (Standardized)
Outer Weights		

Data Indirrect Effect

Specific Indirect Effects

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA PEG...	.145	.150	.060	2.399	.022
PELATIHAN KERJA (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	.213	.229	.091	2.326	.027

Final Results	Histograms	Base Data
Path Coefficients	Path Coefficients Histogram	Setting
Total Indirect Effects	Indirect Effects Histogram	Inner Model
Specific Indirect Effects	Total Effects Histogram	Outer Model
Total Effects		Indicator Data (Original)
Outer Loadings		Indicator Data (Standardized)
Outer Weights		

Data Total Effect

Total Effects

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)	.375	.370	.107	3.506	.001
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	.414	.382	.078	5.306	.000
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	.386	.409	.113	3.413	.002
PELATIHAN KERJA (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	.550	.551	.111	4.957	.000
PELATIHAN KERJA (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	.638	.666	.069	9.242	.000

Final Results

[Path Coefficients](#)

[Total Indirect Effects](#)

[Specific Indirect Effects](#)

[Total Effects](#)

[Outer Loadings](#)

[Outer Weights](#)

Histograms

[Path Coefficients Histogram](#)

[Indirect Effects Histogram](#)

[Total Effects Histogram](#)

Base Data

[Setting](#)

[Inner Model](#)

[Outer Model](#)

[Indicator Data \(Original\)](#)

[Indicator Data \(Standardized\)](#)