

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA PADA PT AGRI INDOMAS PALEMBANG**

TESIS

Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Menempuh Gelar Magister
Manajemen



Nama : Anisah Luthfiyah
NPM : 245241006
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

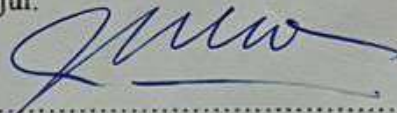
Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Nama : ANISAH LUTHFIYAH
NPM : 245241006
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT AGRI INDOMAS PALEMBANG

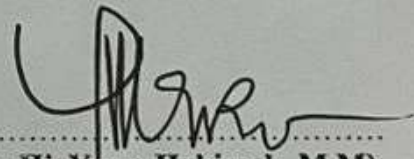
Menyetujui:

Pembimbing Tesis :

Tanggal, 30 / 7 / 2025 Pembimbing I :


.....
(Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M)
NIDN : 0016035101

Tanggal, 29/07/2025 Pembimbing II :


.....
(Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M)
NIDN : 0212116401

Mengetahui:

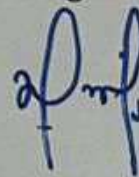
Dekan FEB

Ketua Program Studi MM-UTP



Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak.,CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal 12 / 08 / 25



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M
NIDN : 0214038501

Tanggal 12 / 08 / 25

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS
PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA PADA PT AGRI INDOMAS PALEMBANG

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : Anisah Luthfiyah
NPM : 245241006
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Ketua Penguji :

Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M

NIDN : 0016035101

Tanggal

Tanda Tangan

30 / 7 / 2025

Anggota Penguji :

1. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M

NIDN : 0212116401

29/7/25

2. Dr. Nasir, SP., M.Si

NIDN : 0020077301

29/7-2025

Mengetahui :

Palembang, 31 Juli 2025

Dekan FEB

Palembang, 31 Juli 2025

Ketua Program Studi MM-UTP



Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS.
NIDN : 0205026401

Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anisah Luthfiyah
NPM : 245241006
Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Agri Indomas Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian hasil tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Juli 2025

Yang menyatakan,

A yellow revenue stamp (Meterai Pajak) with a value of 10,000 Rupiah. It features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', 'METERAI PAJAK', and a unique serial number 'A81D1AKX101874274'. A signature is written over the stamp.

Anisah Luthfiyah

ABSTRAK

ANISAH LUTHFIYAH, Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Agri Indomas Palembang, di bawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M dan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Agri Indomas Palembang secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan jenis *non Probability Sampling* dan menggunakan Teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Peneliti menggunakan sampel dalam penelitian ini berdasarkan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 49 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM). Pengujian hipotesis secara statistic menggunakan SmartPLS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan *p-value* 0,060, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan *p-value* 0,539, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan *p-value* 0,002, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *p-value* 0,032, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *p-value* 0,410, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *p-value* 0,042, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *p-value* 0,000. Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja dengan *p-value* 0,058, variable Motivasi terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja dengan *p-value* 0,552, variable Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja dengan *p-value* 0,008. Kepuasan tidak mampu memediasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan tetapi mampu memediasi Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ANISAH LUTHFIYAH, The Influence of Training, Motivation, and Work Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction at PT Agri Indomas Palembang, under the guidance of Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M and Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M

The research aims to understand and analyze the influence of Training, Motivation, and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction at PT Agri Indomas Palembang, both directly and indirectly. This study employs a non-probability sampling method using purposive sampling technique. Purposive sampling is the selection of samples based on certain considerations according to the desired criteria to determine the number of samples to be studied. The researcher used a sample in this study based on Slovin's formula, resulting in a sample of 49 respondents. The data analysis method used in this research is the Structural Equation Model (SEM) analysis. Hypothesis testing statistically uses SmartPLS.

The results of this study indicate that Training does not have a significant effect on Job Satisfaction with a p-value of 0.060, Motivation does not have a significant effect on Job Satisfaction with a p-value of 0.539, Compensation has a significant effect on Job Satisfaction with a p-value of 0.002, Training has a positive and significant effect on Employee Performance with a p-value of 0.032, Motivation does not have a significant effect on Employee Performance with a p-value of 0.410, Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance with a p-value of 0.042, and Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance with a p-value of 0.000. The Training variable has a positive and significant indirect effect on Employee Performance through Job Satisfaction with a p-value of 0.058, the Motivation variable does not have a significant indirect effect on Employee Performance through Job Satisfaction with a p-value of 0.552, and the Compensation variable has a significant indirect effect on Employee Performance through Job Satisfaction with a p-value of 0.008. Job Satisfaction does not mediate the effect of Motivation on Employee Performance but can mediate the effects of Training and Compensation on Employee Performance.

Keywords : Training, Motivation, Compensation, Job Satisfaction, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Agri Indomas Palembang”**. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen. Selama penyusunan tesis ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, M.ME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang, Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., M. S.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang, Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M. Si., Ak., CA., CSRS.
4. Direktur Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.M.
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang, Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.
6. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Pertama, yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. selaku Dosen Pembimbing Kedua, yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk membantu dalam penyusunan tesis ini.
9. Ayah dan Bunda tersayang yang selalu mendukung saya dalam menyelesaikan pendidikan Strata 2.

10. Adik tersayang yang selalu mendukung dan membantu disetiap perjalanan saya
11. Sahabat-sahabat saya, Rayla yang selalu menjadi teman baik dan membantu saya dalam menyelesaikan tesis ini, dan Tiwi yang selalu memberikan semangat, dan selalu menghibur disaat saya lelah.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis menyadari terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendukung dari pembaca, guna kesempurnaannya dimasa yang akan datang. Akhir kata penulis mengharapkan semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Palembang, Juli 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teoritis	9
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Berpikir.....	33
D. Hipotesis.....	39
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	40
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	40
B. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	40
C. Desain Penelitian.....	43
D. Variabel dan Operasional Variabel	43
E. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	55
A. Analisis Deskriptif	55
B. Analisis Inferensial.....	64

C. Pembahasan.....	75
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	84
A. Kesimpulan	84
B. Implikasi.....	85
C. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian yang Relevan.....	27
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 3. 2 Scoring Jawaban Kuesioner	42
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	45
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pelatihan.....	46
Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi.....	47
Tabel 3. 7 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompensasi	48
Tabel 3. 8 Pengambilan Keputusan dalam Uji t-statistik	54
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban	59
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4. 6 Kategori Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	60
Tabel 4. 7 Kategori Jawaban Responden Variabel Pelatihan	61
Tabel 4. 8 Kategori Jawabam Responden Variabel Motivasi.....	62
Tabel 4. 9 Kategori Jawaban Responden Variabel Kompensasi Kerja	63
Tabel 4. 10 Nilai Loading Factor	66
Tabel 4. 11 Average Variance Extracted.....	68
Tabel 4. 12 Tabel Cross Loadings	68
Tabel 4. 13 Tabel Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	70
Tabel 4. 14 Tabel R-Square	71
Tabel 4. 15 Tabel Path Coefficient	72
Tabel 4. 16 Tabel Indirect Effects	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	38
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Gambar 4. 4 Output Outer Loading	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era industri yang semakin berkembang dan kompetitif ini, kinerja karyawan jadi salah satu faktor krusial yang memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan (Ong & Mahazan, 2020). Kinerja karyawan bukan hanya tentang pencapaian target atau hasil kerja, tapi juga berhubungan erat dengan bagaimana karyawan merasa termotivasi dan terlatih untuk menjalankan tugasnya (Sinaga, 2019). Hal inilah yang harus menjadi faktor pendorong perkembangan pelayanan masyarakat dan sumber daya manusia harus menjadi motor penggerak bagi perusahaan untuk terus tumbuh dan berkiprah di dunia yang semakin modern atau berkembang.

Pelatihan karyawan adalah program yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar bisa melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif (Wahyuningsih, 2019). Dengan adanya pelatihan, karyawan bisa memahami secara lebih mendalam tentang produk dan layanan yang ditawarkan perusahaan. Hal ini penting karena dalam bisnis energi, setiap detail teknis sangat berpengaruh pada kualitas layanan. Jadi, pelatihan bukan cuma sekadar formalitas, tapi menjadi investasi untuk meningkatkan kualitas SDM di perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Safitri, 2019) mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi karena sukses tidaknya suatu perusahaan tergantung dari kinerja karyawannya itu sendiri (Meidita, 2019). Oleh karena itu perusahaan harus memahami motivasi untuk memotivasi karyawan, karena motivasi dan pelatihan merupakan sarana utama untuk melatih karyawan yang berkualitas, dan akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan menghasilkan hasil yang terbaik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri karyawan untuk memanfaatkan kemampuannya dalam mencapai tujuan perusahaan (Meidita, 2019). Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung lebih produktif dan bersemangat dalam bekerja. Ini bukan cuma berdampak positif bagi individu, tetapi juga bagi tim dan perusahaan secara keseluruhan. Misalnya, karyawan yang merasa dihargai dan punya kesempatan untuk berkembang, biasanya bakal lebih loyal dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak mendukung bisa bikin karyawan jadi stres atau bahkan merasa putus asa, sehingga berdampak pada kinerjanya yang menurun. Oleh karena itu, manajemen dapat memahami apakah pelatihan dan motivasi kerja berdampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan (Paramarta, W dan Astika, 2020)

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung (Rivai, 2011 : 741). Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena pemberian kompensasi dapat berpengaruh pada potensi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diukur sesuai dengan kinerja karyawan, dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab.

Pemberian kompensasi ini menguntungkan bagi karyawan dan bagi perusahaan, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang loyalitas dan kinerja karyawan pun akan meningkat dikarenakan adanya pengaruh motivasi dan kepuasan di dalam pemberian kompensasi, sehingga akan membantu tercapainya tujuan perusahaan. Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin naik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan semakin baik dan hasil kerja pun baik (Fatimah, 2019).

Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan (Hardono, 2020). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini dapat dilihat dalam sikap positif karyawan terhadap kinerjanya dalam bekerja, dan perusahaan pun dapat merasakan dampak positif atas kepuasan karyawannya sehingga tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Ada banyak penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan kompensasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang baik biasanya akan lebih percaya diri dalam melaksanakan tugasnya, dan jika ditambah dengan motivasi kerja yang tinggi, mereka akan berusaha lebih keras untuk mencapai hasil yang diinginkan. Serta kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, akan membuat rasa puas terhadap karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Maidarti et al., 2022) bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Supriadi, 2024) mendapatkan hasil variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Arifin & Kirana, 2022) menyatakan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Marsofiyati, 2023) menyatakan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila pemberian motivasi dan kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Setiap perusahaan, termasuk PT Agri Indomas Palembang, pasti ingin memiliki karyawan yang tidak hanya biasa-biasa saja, tapi juga memiliki kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, mulai dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas harian hingga pencapaian target jangka

panjang. Di PT Agri Indomas Palembang, kinerja ini diukur tidak hanya dari segi kuantitas, tapi juga kualitas pekerjaan.

Akan tetapi, berdasarkan hasil observasi peneliti di PT Agri Indomas Palembang, diketahui bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal. Hal ini diungkap oleh bagian SDM PT Agri Indomas Palembang bahwa karyawannya bekerja sering tidak sesuai target, datang sering terlambat dan masih ada kesalahan dilapangan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut terjadi dikarenakan minimnya pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, ditemukan beberapa indikasi yang mengarah pada rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini tercermin dari keluhan karyawan terkait kurangnya transparansi dalam sistem pemberian tunjangan dan promosi terhadap karyawan, lalu komunikasi antara atasan dan bawahan masih kurang harmonis, jika hal ini terus dibiarkan maka berpotensi menimbulkan penurunan kinerja dan semangat kerja.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, pelaksanaan pelatihan kerja belum menunjukkan efektivitas yang optimal. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa materi pelatihan yang diberikan kurang relevan dengan kebutuhan pekerjaan mereka sehari-hari. Selain itu, metode pelatihan yang digunakan masih bersifat monoton, sehingga kurang mampu mendorong keterlibatan aktif peserta. Jika hal ini terus berlangsung, maka tujuan pelatihan sebagai alat pengembangan sumber daya manusia tidak akan tercapai secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, ditemukan adanya indikasi menurunnya motivasi kerja di kalangan karyawan. Hal ini dapat dilihat menurunnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas, kurangnya penghargaan dari atasan atas pencapaian mereka, dan terbatasnya peluang pengembangan diri. Kondisi tersebut menandakan bahwa kebutuhan dasar karyawan, baik dalam aspek penghargaan, pengembangan, maupun rasa aman dalam bekerja, belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti terdapat beberapa indikasi ketidaksesuaian antara sistem kompensasi yang diterapkan dengan harapan karyawan. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa besaran gaji yang diterima belum mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan, insentif dan tunjangan yang diberikan tidak transparan. Hal ini berdampak pada munculnya rasa ketidakpuasan, turunnya semangat kerja, dan menurunnya produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini, tujuan utamanya adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Agri Indomas Palembang. Dengan memahami pengaruh ini, perusahaan bisa merancang strategi pelatihan, motivasi dan kompensasi kerja yang lebih efektif di masa depan. Dengan latar belakang yang sudah dibahas ini, diharapkan penelitian yang dilakukan bisa memberikan gambaran jelas tentang pentingnya pelatihan, motivasi dan kompensasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasilnya bisa jadi masukan berharga untuk manajemen dalam meningkatkan SDM di perusahaan. Dalam jangka panjang, ini diharapkan bisa mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan PT Agri Indomas Palembang di dalam industri energi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa variabel pelatihan, motivasi, dan kompensasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, namun ada juga penelitian yang menyatakan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Agri Indomas Palembang antara lain :

1. Kinerja karyawan masih kurang maksimal, tidak sesuai target dan datang sering terlambat.
2. Masih terdapat karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya kurang teliti dan cekatan.
3. Masih kurangnya kerjasama antar rekan kerja.
4. Kurangnya transparansi dalam sistem pemberian tunjangan dan promosi.
5. Komunikasi antara atasan dan bawahan masih kurang.
6. Kurangnya kesesuaian materi dan metode yang digunakan dalam pelatihan.
7. Kurangnya sikap profesional instruktur, efektivitas waktu pelatihan dan kelengkapan fasilitas.
8. Kurangnya kepuasan terhadap kebutuhan dasar/motivasi ekstrinsik seperti imbalan jasa yang layak, insentif, dan asuransi keselamatan kerja.
9. Kurangnya pengakuan dari atasan terhadap kontribusi karyawan dan dukungan untuk berkreatifitas dalam bekerja.
10. Kompensasi yang diterima belum sesuai dengan harapan karyawan
11. Kurangnya keadilan dalam pemberian kompensasi antar karyawan yang posisi nya sama, dan tanggung jawab yang diberikan.

C. Batasan Masalah

Dari latar belakang dapat peneliti batasi hanya pada variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja, pelatihan, motivasi dan kompensasi kerja. Dari variabel diatas penulis membuat judul penelitian “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Agri Indomas Palembang”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai :

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT Agri Indomas Palembang ?

2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Agri Indomas Palembang ?
3. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Agri Indomas Palembang ?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agri Indomas Palembang ?
5. Bagaimanakah pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Agri Indomas Palembang ?
6. Bagaimanakah pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agri Indomas Palembang ?
7. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agri Indomas Palembang ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT Agri Indomas Palembang.
2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Agri Indomas Palembang.
3. Pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Agri Indomas Palembang.
4. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Agri Indomas Palembang.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Agri Indomas Palembang.
6. Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agri Indomas Palembang.
7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agri Indomas Palembang.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat bagi PT Agri Indomas Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan referensi masukan bagi manajemen PT Agri Indomas Palembang. Untuk memberikan solusi, gambaran dan ide dalam perusahaan ketika mereka akan membuat rencana yang mempengaruhi kinerja karyawan mereka di perusahaan.

2. Manfaat bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan karya ilmiah yang dapat memperkuat kualitas dan kuantitas publikasi ilmiah universitas, serta mendukung akreditasi program studi maupun institusi secara keseluruhan.

3. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai dalam mengaplikasikan ilmu yang telah penulis dapatkan selama mengikuti perkuliahan serta untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis tentang pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Agri Indomas Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knoowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 2(4), 308–319.
- Anggreani, S., & Saroyo. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA). *Jurnal Stiatabalong*, 6(1), 51–60.
- Anissaul, I., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259–263.
- Arifin, K., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 896. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.552>
- Ayu, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Jateng Cabang Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17, 55–64.
- Ayu, S., Putri, N., Hidayat, W., Pinem, R. J., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT . Indonesia Stell Tube Works Pendahuluan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483–491.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bangun, W. (2018). *Pembangunan Sumber Daya Manusia : Teori dan kasus di Indonesia dan Negara-Negara ASEAN*. Rajawali Pers.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Aksara Timur.
- Brasit, N., Hidayat, M., Tinggi, S., Manajemen, I., & Jaya, L. (2023). *Pendidikan*

- Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng*. 2(1), 1–15.
- Bunga, L., Hadi, S. P., & Susanta, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Direksi Pt Perkebunan Tambi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3), 846–854.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*.
- Ernawati, F. Y., Siswanto, A., & Budiyono, R. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Displin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. *Jurnal STIE Semarang*, 15(3), 156–173.
- Fatimah, R. A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan The Ganbir Anom Hotel. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2, 1–12.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In *In Media* (pp. 1–284).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilmer. (1966). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT . Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna*. 2(4), 330–335.
- Handayani, Echdar, S., & Kitta, S. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Tekhnis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 6(1), 1–13.
- Hardono. (2020). *Kinerja, Peningkatkan Menggunakan, Karyawan Motivasi, Pendekatan Kerja, Kepuasan Disiplin, Dan Peningkatkan, Kerja Karyawan Menggunakan, Kinerja Kerja, Dan Disiplin*. VII(1).
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hendra, W., Chandra, T., & Geraldina, I. (2024). Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem*, 6(2), 758–773.
- Islami, K. (2015). Pengaruh Program Pelatihan, Faktor Motivator, dan Hygiene Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Era Sejahtera Kantor Cabang Malang.
- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia. *IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 20–30.
- Kurniati, K. (2020). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi pada pt.sari lembah subur. *Skripsi*, 1–131.
- Lengkey, M. F., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2020). Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Polda Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 1129–1141.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV . Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Andi Offset.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.
- Mariana, Sulaimiah, & Suryani, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel King's Garden Kota Bima. *Jurnal Penelitian Sumber Daya Manusia*, 2(3), 24–32.
- Marsofiyati. (2023). Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 1(6), 51–67.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. Harper & Row Publisher.
- Meidita, A. (2019). 3772-8389-1-Pb. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237.
- Muhammad Andre Fauzi Akbar, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati

- Marsofiyati. (2023). Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Menawan : Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 1(6), 51–67. <https://doi.org/10.61132/menawan.v1i6.68>
- Noratta, S., & Prabowo, B. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Timur Raya Lestari. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 162–172. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i3.3469>
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Pakpahan, G. E., Sari, D. P., & Butarbutar, N. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Kemampuan Intelektual dan Disiplin Kerja Pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 298. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2385>
- Paramarta, W dan Astika. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Media Intalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *UNHI*, 2(2), 9–26.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70–77.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kinerja Kebijakan, Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*.
- Putra, M. R. R. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Banyuasin.
- Rahmawan, A & Masruroh, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasaruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(1), 35–45.

- Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. In *Edisi kedua*.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sharfina, I. A. (2024). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama The Effect Of Training And Work Environment On Employee Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable (Case Study At PT Bank Neg. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(3), 67–79.
- Siagian, S. K. S. S., & Sudjiman, L. S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14, 1–9.
- Siagian, S. P. (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta.
- Siburian, E. S., Gosal, R., & Monintja, D. K. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat di Kantor Kelurahan Sinaksak Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. *Jurnal Governance*, 1(1), 1–10.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media.
- Simarmata, J. (2022). Training sebagai Sumber Motivasi yang dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 327. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.406>
- Sinaga, W. N. (2019). Pengaruh Motivasi , Kepemimpinan , Budaya Kerja Dan Semangat Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 110–118.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2017). *Organizational Behavior*.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriadi, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4, 1376–1385.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- T.Hani, H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (edisi kedua). Penerbit : BPFE.
- Tafonao, Y. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan*. 5.
- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacificengineering. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(1), 69–80.
- Utari, A. R., Mintarti, S., & Supriyadi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Serta Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan*, 1(1), 1–10.
- Wahyuni, P., & Maretasari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 37.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- Wardayani, E. . (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. *Jurnal Studi Manajemen*, 1(1), 12–21.
- Wicaksono, A. S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas di Purwokerto. *Jurnal Manajemen*.
- Winarno, M. A. (2023). Pengaruh Pelatihan , Kepemimpinan Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja Karyawan Laz Persada Jatim. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(1), 46–58.
- Wulandari, F., & Cahyono, H. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(1), 45–54. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n1.p45-54>
- Yansari, R. Q., Samsuri, A., Surabaya, S. A., Wonosari, J., Surabaya, K., Surabaya, S. A., Wonosari, J., & Surabaya, K. (2023). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur. *Jurnal Syarikah*, 9(1), 172–185.
- Yanti, & Mukminin, A. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Capital Kebijakan Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 3(2), 134–147.