

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INTERBAT
DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : JAMES JONATHAN PINARTO

NPM : 115180465

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INTERBAT
DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH:

**NAMA : JAMES JONATHAN PINARTO
NPM : 115180465**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

"TUGAS PRAKTIKUM

Yn nu hennndn inngnn di hnwh ini:

Numa mnhavivwn James Jonathan Pinarto

NI'M (Nomor l'okok Mnhnviswa) : 151 H0465

Program Studi : Manajcmn

Alurruu :

Jcruk, Jakartn Barat

Telp: : 02 15H032kk

IIP: : 0k7Hk2599kR

Den ran ini snyn mcnyntkn, npakubila dalam prnbuatan skripsi ternyata saya:

1. Mclakuknn pl:lgial/lilnyontck;
2. Mengurip mnprn men cblllknll sumbernyu;
3. Menggunnknn data fiktif ntaumcmanipulasi data;
4. Mclakuknn riser prusrnhnan fiktif (hal ini Jurusan \kuntansi/Manajcmn dapat konfirmasi langsung kc perusahaan trkrait sesuai dngan surat risctnya).

Soya bersedia dikenakan sanksi bcrupe pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) cmster. Kemudian apabila hal di alas terbukti scctlah lulus ujian -l.ripsiti..omprchensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kclulusannya.

Demikian surat prnyataan ini saya buat dngan scbcnamya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 17 Januari 2023



James Jonathan Pinarto

C•l•lan:

1. Allli dikcmbalikun kc juruwn J\kuntansi/Munujcmn dun dilittoc:upy untuk rnuhisiswu yanii hrsanllkutan.
2. Ilurup &lcrwkun padu akrip,i scbelum muupun scctfuh lulus ujiun dun revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JAMES JONATHAN PINARTO
NIM : 115180465
PROGRAM JURUSAN : S1 MANAJEMEN
MATA KULIAH KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN
PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT.
INTERBAT DI JAKARTA

Jakarta, 13 Januari 2023

Pembimbing,



(Sanny Ekawati, S.E.,M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : JAMES JONATHAN PINARTO
NIM : 115180465
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INTERBAT
DI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Januari 2023 dan dinyatakan LULUS, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Tim Penguji : Joyce Angelique Turangan, S.E., M.M.
2. Tim Penguji : Mei Ie, S.E., M.M
3. Tim Penguji : Sanny Ekawati, S.E., M.M.

Jakarta, 27 Januari 2023

Pembimbing



Sanny Ekawati, S.E., M.M.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

(A) JAMES JONATHAN PINARTO (115180465)

(B) PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. INTERBAT DI JAKARTA

(C) xv + 75 hal, 2023, tabel 20; gambar 7; lampiran 3

(D) MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Interbat di Jakarta. Metode penentuan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang di bagikan kepada 60 responden. Analisis data menggunakan analisis SEM PLS. Hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(F) Daftar acuan 37 (2003-2019)

(G) Sanny Ekawati, S.E., M.M.

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

(A) JAMES JONATHAN PINARTO (115180465)

(B) *THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND TRAINING ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. INTERBAT IN JAKARTA*

(C) xv + page 75, 2023, table 20; image 7; attachment 3

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation and training on employee job satisfaction at pt interbat in Jakarta. The sample determination method uses a non-probability sampling method with purposive sampling. Methods of data collection using questionnaires distributed to 60 respondents. Data analysis using PLS SEM analysis. The results of the analysis conclude that there is a significant positive effect of motivation and training on employee job satisfaction*

(F) Reference 37 (2003-2019)

(G) Sanny Ekawati, S.E.,M.M.

HALAMAN MOTTO

*“Saya adalah saya, Saya tidak seperti anda
Tetapi anda boleh seperti saya”*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini kupersembahkan:
Untuk yang tercinta
Papa dan Mama,
Adik dan Teman-Teman Sekalian

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya guna memenuhi sebagian syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Selesainya penyusunan penelitian ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Sanny Ekawati, S.E.,M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Segenap Dosen, Asisten Dosen dan Staf Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama masa perkuliahan.
5. Manajer beserta seluruh Staf PT Interbat yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam memberikan data dan informasi yang dibutuhkan oleh penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Staf perpustakaan, Staf Administrasi dan Karyawan/Karyawati Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Papa dan Mama tercinta yang telah membesarkan penulis, memberikan kasih sayang, didikan, dan selalu mendukung serta memberikan kesempatan dan kepercayaan penuh kepada saya untuk melakukan hal berkaitan dengan pendidikan.

8. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan saya. Karenanya saya dengan tangan terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, 17 Januari 2023

Penulis,

(James Jonathan Pinarto)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAANTIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi	4
3. Pembatasan	4
4. Perumusan	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel	12
C. Kaitan Antar Variabel	14
D. Penelitian Yang Relevan	15
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	19
B. Populasi, Teknik Peilihan Sampel dan Ukuran Sampel	20

C. Operasionalisasi Variabel	21
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	24
E. Analisis Data	30
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Subyek Penelitian	33
B. Deskripsi Obyek Penelitian.....	37
C. Hasil Analisis Data.....	42
D. Pembahasan	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	49
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN.....	53
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	74
HASIL TURNITIN	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Yang Relevan 15
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Motivasi 22
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Pelatihan 22
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja 23
Tabel 3.4	<i>Avarage Variance Extracted</i> 25
Tabel 3.5	Hasil Uji <i>Outer Loading</i> 25
Tabel 3.6	Hasil Uji <i>Cross Loading</i> 28
Tabel 3.7	<i>Composite Reliability</i> 29
Tabel 3.8	<i>Cronbach's Alpha</i> 29
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 33
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan usia 34
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 35
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 36
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Variabel Motivasi 38
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Variabel Pelatihan .. 39
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja..... 41
Tabel 4.8	Nilai R-Square Variabel 43
Tabel 4.9	Tabel <i>Q-Square</i> 43
Tabel 4.10	<i>Output f Square</i> 44
Tabel 4. 11	Hasil Uji Hipotesis 46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar 3.1 Diagram <i>Loading Factors</i>	27
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
Gambar 4.3 Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan	36
Gambar 4.4 Karakteristik responden Berdasarkan masa kerja	37
Gambar 4.5 Hasil <i>Bootstrapping</i>	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	51
Lampiran 2. Hasil Kuesioner	56
Lampiran 3. Hasil Uji PLS.....	64
Lampiran 4. Surat Keterangan Selesai Melakukan Riset.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini, perekonomian telah maju dengan sangat pesat dari tahun-ketahun diikuti dengan semakin ketatnya persaingan. Semakin tinggi persaingan, maka setiap perusahaan dituntut untuk menjaga kinerja organisasi agar dapat mempertahankan perusahaannya. Karyawan merupakan faktor penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Tidak dapat dipungkiri lagi, karyawan merupakan faktor paling utama pada suatu organisasi. Karena karyawan merupakan tenaga penggerak organisasi. Tanpa karyawan maka organisasi tidak akan berjalan. Proses produksi akan terhambat, dan pada akhirnya tujuan utama perusahaan untuk mendapatkan laba yang maksimal tidak akan tercapai.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia yang bermutu bukan hanya pandai tetapi juga harus memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut dari pekerjaan sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan rencana yang ada (Sutrisno, 2017).

Saat ini kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, justru karena kepuasan kerja dipandang mempengaruhi jalan organisasi secara keseluruhan. Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Peningkatan kinerja organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kepuasan dari anggota organisasi.

Banyak hal yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi keinginan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitasnya dan juga menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang puas akan bekerja tanpa beban dan memberikan usaha lebih kepada pekerjaannya, serta setia kepada perusahaan dan pimpinannya. Perusahaan dapat kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, sehingga kepuasan kerja menurun. Ini pada akhirnya menimbulkan banyak masalah dalam pekerjaan seperti turunnya disiplin kerja karyawan, *turn over* karyawan yang tinggi serta menurunkan kinerja perusahaan secara drastis. Hal tersebut sangat merugikan perusahaan, dikarenakan perusahaan harus mengeluarkan bermacam biaya, misalnya pesangon, dan perekrutan karyawan baru yang menghabiskan banyak biaya. Menurut Timotius (2016) kepuasan kerja adalah keadaan menyenangkan yang dialami individu dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya.

Banyak faktor yang biasa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan saling berkaitan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di antaranya adalah motivasi dan kepemimpinan (Muarriifa *et al.*, 2015). Pada perusahaan pemberian motivasi untuk karyawan merupakan aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi, bukan tidak mungkin maka kinerja yang dihasilkan karyawanpun akan maksimal (Mustaqim, 2016).

Menurut Darmadi (2018), motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dalam hal ini motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangka pencapaian perusahaan yang telah di tetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan penggerak dan pendorong individu untuk melaksanakan kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri maupun dorongan orang lain.

Dalam organisasi seorang pemimpin harus dapat memotivasi pegawai, seorang pemimpin harus dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja, harus dapat meningkatkan prestasi kerja, harus mampu meminimalisir kesalahan yang

mungkin terjadi, harus mampu meminimalisir konflik dalam organisasi serta harus mampu menciptakan produktivitas kerja dan meningkatkan kepuasan kerja (Darmadi, 2018). Jadi seorang pemimpin memiliki peranan yang cukup besar dalam memberikan motivasi kepada pegawainya. Dengan adanya motivasi dalam diri pegawai tentunya akan membuat mereka bekerja dengan serius, tekun, bergairah dan memiliki semangat kerja yang tinggi, ini akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Hasil kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Selain motivasi, hal lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan pemberian pelatihan yang tepat kepada para karyawan (Meidita, 2019). Secara umum pelatihan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satunya caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi bagi kesenjangan. Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Pelatihan terhadap sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menunjang dalam penyelesaian pekerjaannya dengan harapan keinginan atau aspek-aspek yang

diinginkan karyawan terpenuhi. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang di rasakan karyawan dan sebaliknya.

PT. Interbat adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang farmasi. Perusahaan ini memiliki kantor di Plaza Kebon Jeruk, Jl. Perjuangan No.9, RT.1/RW.10, Kb. Jeruk, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. PT. Interbat sangat bergantung kepada prestasi kerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga PT. Interbat berusaha secara terus menerus untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dan lebih dalam lagi mengenai hal tersebut. Oleh karena itu, peneliti akan membahas dan mengkaji masalah ini dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Interbat di Jakarta”**.

2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah karyawan sudah termotivasi dalam melakukan pekerjaan?
- b. Apakah pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan?
- c. Apakah karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaannya?
- d. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- e. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

3. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini, penelitian hanya akan difokuskan pada:

- a. Subyek penelitian adalah karyawan PT Interbat bagian marketing
- b. Obyek penelitian hanya pada variabel motivasi dan pelatihan sebagai variabel bebas (*independent*) dan variabel kepuasan kerja karyawan sebagai terikat (*dependent*).

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah di atas, dapat diuraikan rumusan masalah yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Interbat?
- b. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Interbat?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan penulis, yaitu :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan PT interbat guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori yang didapat di bangku kuliah dan sebagai informasi penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S1 pada Univeritas Tarumanagara.

- c. Bagi Penelitian lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi yang akan melakukan penelitian dengan materi yang relevan, pada perusahaan atau instansi lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I., dan Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Aritonang R., L.R. (2007). *Riset Pemasaran. Teori dan Praktik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Darmadi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management: Edisi 16*. Florida International University, United States: Pearson Education
- Ghozali I. dan Latan H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Edisi Ke-2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan Amos Lisrel PLS*. Jakarta: Intermedia Personalia Utama
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iskandar dan Yuhansyah (2018). *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia
- Juniantara, I.W., and Riana, I.G. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. Universitas Udayana, Denpasar
- Kanapathipillai, K., and Azam, S.M.F. (2020). The Impact of Employee Training Programs on Job Performance and Job Satisfaction in The Telecommunication Companies in Malaysia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(3), 1-17
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kindangen, C.C., dan Taroreh, R.N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang. Sulawesi Utara: *Jurnal EMBA*. 1 (2), 1-16
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Luthans, F. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237

- Mua'rrifa, Z.I., Rustono dan Wahyuni, S. (2015). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Emas Semarang", *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1411(4321), 125-136
- Mustaqim (2016) The Influence of Leadership Styles and Motivation of Employees Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Finance*. 8 (10), 176-183.
- Paais, M. and Pattiruhu, J.R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance*. 7(8), 577–588
- Rifa'i, A. (2018). Analisis Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank dalam Pandangan Ekonomi Islam (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kedaton Bandar Lampung). *Doctoral Dissertation*. Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella, J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo
- Riyanto, S., Endri, and Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Journal Problems and Perspectives in Management*. 19(3), 162-174
- Sarstedt M., Ringle C.M., dan Hair J.F. (2017). *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (Homburg C., Klarmann M., Vomberg A.) eds. Handbook of Marketing Research. Springer, Cham
- Sekaran U. dan Bougie R. (2016). *Research Methods for Business*. 7th edition John Wiley & Sons Ltd, Chichester
- Sudaryo, Y., Agus, A. & Nunung, A.S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunyoto, D., dan Burhanudin (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Timotius Duha (2016) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Budi Utama
- Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wong K.K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*. 24 (1), 1-15

