

## PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT REX INDONESIA

I Kadek Adi Suswandayana<sup>1\*</sup> | I G NG A Gede Eka Teja Kusuma<sup>2</sup> | Ni Putu Nita Anggraini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi : kadekadisuswandayana@gmail.com

**Abstract:** Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT REX Indonesia. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT REX Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT REX Indonesia yang berjumlah 34 orang, dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT REX Indonesia.

**Kata kunci :** pelatihan, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

PT REX Indonesia merupakan salah satu perusahaan ekspedisi yang ada di Bali. Pihak manajemen selalu berupaya untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang dimiliki. Namun dalam operasionalnya masih terjadi masalah kinerja karyawan PT REX Indonesia yang dapat dilihat dari penjualan yang tidak mencapai target selama tahun 2023. Adapun penjualan PT REX Indonesia Tahun 2023 dapat disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1  
Penjualan PT REX Indonesia Tahun 2023

| No | Bulan     | Target Penjualan (Rupiah) | Penjualan (Rupiah) | Realisasi (%) |
|----|-----------|---------------------------|--------------------|---------------|
| 1  | Januari   | 600.000.000               | 557.760.000        | 92,96         |
| 2  | Februari  | 600.000.000               | 530.890.000        | 88,48         |
| 3  | Maret     | 600.000.000               | 514.540.000        | 85,76         |
| 4  | April     | 600.000.000               | 532.800.000        | 88,80         |
| 5  | Mei       | 600.000.000               | 533.078.000        | 88,85         |
| 6  | Juni      | 600.000.000               | 530.870.000        | 88,48         |
| 7  | Juli      | 600.000.000               | 565.980.000        | 94,33         |
| 8  | Agustus   | 600.000.000               | 542.890.000        | 90,48         |
| 9  | September | 600.000.000               | 531.600.000        | 88,60         |

|                  |          |                      |                      |              |
|------------------|----------|----------------------|----------------------|--------------|
| 10               | Oktober  | 600.000.000          | 525.560.000          | 87,59        |
| 11               | November | 600.000.000          | 545.890.000          | 90,98        |
| 12               | Desember | 600.000.000          | 576.900.000          | 96,15        |
| <b>Jumlah</b>    |          | <b>7.200.000.000</b> | <b>6.488.758.000</b> | <b>90,12</b> |
| <b>Rata-rata</b> |          | <b>600.000.000</b>   | <b>540.729.833</b>   | <b>90,12</b> |

Sumber: PT REX Indonesia, 2023

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa target penjualan PT REX Indonesia selama tahun 2023 sebesar Rp 7.200.000.000 dengan penjualan Rp 6.488.758.000 dengan realisasi sebesar 90,12%. Penjualan terbesar terdapat pada bulan Desember sebesar Rp 576.900.000 atau sebesar 96,15% dan penjualan terendah terjadi pada bulan Maret yaitu Rp 514.540.000 atau sebesar 85,76%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal dan perlu ditingkatkan. Selain masalah tersebut, beberapa karyawan juga kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu sehingga membuat terhambatnya operasional perusahaan.

Hasil wawancara dengan karyawan menyatakan adanya masalah pelatihan kerja dimana karyawan menyatakan metode yang digunakan dalam memberikan pelatihan kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan yang dilakukan biasanya melalui media online sehingga karyawan merasa kurang mampu untuk menyerap isi pelatihan yang diberikan. Hal ini membuat karyawan merasa kesulitan dalam bekerja.

Karyawan juga menyatakan adanya masalah motivasi kerja dimana karyawan menyatakan PT REX Indonesia kurang mampu menghargai karyawan dalam bekerja. Seperti apabila ada karyawan yang berprestasi maka karyawan tersebut tidak diberikan penghargaan atau sekedar apresiasi dari pihak perusahaan. Hal ini dapat dilihat jika ada karyawan yang berprestasi maka PT REX Indonesia tidak memberikan apresiasi atau sekedar penghargaan.

Terjadi juga masalah kepuasan kerja dimana karyawan menyatakan kurang puas dengan hubungan sosial yang ada di PT REX Indonesia dimana kurang terjadinya hubungan sosial yang baik selama bekerja di PT REX Indonesia. Hal ini disebabkan karena karyawan terlalu sibuk dengan pekerjaan dan kurang bersosialisasi dengan karyawan lain.

Penelitian yang dilakukan Sulistiyono (2020) menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Sutanto, et al., (2021), Githa dkk (2021) dan Syahfitri, et al. (2022) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Handayani dan Hirawati (2021) yang menyatakan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Maswani, *et al.* (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Kuncoro (2022), Hajali, *et al.* (2022) dan Norawati, *et al.* (2022) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Fachrezi dan Khair (2020) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Rinny, *et al.* (2020), Andreas (2022) dan Suryawan dan Salsabila (2022) serta Rasminingsih dan Permadi (2023) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Riyanto *et al.* (2021) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT REX Indonesia.

## LITERATUR

### Grand Teori

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasional. (Suwarmadani, 2020). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Suwardani 2020).

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2020:6) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Bintoro (2020:107) kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator-indikator seperti : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen kerja.

### **Pelatihan Kerja**

Menurut Jamalludin (2020:20) pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Dan pelatihan juga merupakan serangkaian usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang dimiliki, yang disusun secara rinci dan rutin untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan di masa sekarang maupun di masa mendatang guna mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Adapun indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2020) diantaranya: Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan, Sasaran.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Pratiwi (2021) mengatakan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Uno (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah adanya proses yang dilakukan untuk menggerak guru untuk melakukan kegiatan atau aktivitas yang dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Menurut Maslow (2021) motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan harga diri, Kebutuhan aktualisasi diri.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Manullang (2021:104) berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, Kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Sedangkan Prakosa (2021:104) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Menurut Hasibuan (2021:182) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain: Kerja secara mental menantang, Ganjaran yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung, Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Jamalludin (2020:20) pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Dan pelatihan juga merupakan serangkaian usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang dimiliki, yang disusun secara rinci dan rutin

untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan di masa sekarang maupun di masa mendatang guna mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Penelitian yang dilakukan Sulistiyono (2020) menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Sutanto, *et al.* (2021), Githa dkk (2021) dan Syahfitri, *et al.* (2022) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Handayani dan Hirawati (2021) yang menyatakan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :  
 $H_1$  : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Uno (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah adanya proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru untuk melakukan kegiatan atau aktivitas yang dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Menurut Maruli (2020) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Penelitian yang dilakukan Maswani, *et al.* (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Kuncoro (2022), Hajali, *et al.* (2022) dan Norawati, *et al.* (2022) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Fachrezi dan Khair (2020) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_2$ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Prakosa (2021:104) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap pegawai secara

subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Penelitian yang dilakukan Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Rinny, et al. (2020), Andreas (2022) dan Suryawan dan Salsabila (2022) serta Rasminingsih dan Permadi (2023) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Riyanto, et al. (2021) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT REX Indonesia yang beralamat di Jln. Gunung Andakasa No.64 Denpasar. Objek dari penelitian ini adalah bidang sumber daya manusia khususnya pelatihan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT REX Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT REX Indonesia yang berjumlah 34 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Uji Instrumen Penelitian**

Hasil uji validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan adalah valid. Hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan memiliki cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka masing masing variabel sudah reliabel.

#### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menunjukkan *Asymp.Sig. (2- tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

##### **2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Hasil perhitungan menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *variansinfation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10. Jadi dapat

disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas pada variabel bebas dalam model regresi.

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Glejser diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.   |        |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|--------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |        |        |
| 1     | (Constant)                  | -3,454     | 2,896                     |       | -1,192 | 0,242  |
|       | Pelatihan Kerja             | 0,345      | 0,120                     | 0,344 | 2,884  | 0,007  |
|       | Motivasi Kerja              | 0,398      | 0,186                     | 0,304 | 2,143  | 0,040  |
|       | Kepuasan Kerja              | 0,576      | 0,171                     | 0,398 | 3,359  | 0,002  |
|       | R Square                    |            |                           |       |        | 0,737  |
|       | F Hitung                    |            |                           |       |        | 27,984 |
|       | Sig.                        |            |                           |       |        | 0,000  |
|       | N                           |            |                           |       |        | 34     |

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -3,454 + 0,345 X_1 + 0,398 X_2 + 0,576 X_3$$

1.  $\beta_1 = 0,345$ . Hal ini menunjukkan meningkatnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
2.  $\beta_2 = 0,398$ . Hal ini menunjukkan meningkatnya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
3.  $\beta_3 = 0,576$ . Hal ini menunjukkan meningkatnya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,710 yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 71% kinerja karyawan sisanya 29% dijelaskan oleh variabel lain di luar model

### Hasil Uji F

Berdasarkan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 27,984 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### **Hasil Uji t**

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil uji t pada yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t-hitung variabel pelatihan kerja adalah 2,884 dan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05 yang artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t-hitung variabel motivasi kerja adalah 2,143 dan nilai signifikansi 0,040 lebih kecil dari 0,05 yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t-hitung variabel kepuasan kerja adalah 3,359 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya semakin baik pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Menurut Jamalludin (2020:20) pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Dan pelatihan juga merupakan serangkaian usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang dimiliki, yang disusun secara rinci dan rutin untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan di masa sekarang maupun di masa mendatang guna mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Menurut Irfan (2020:16) pelatihan adalah segala usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang dipegangnya atau sesuatu yang berhubungan dengan itu.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Sulistiyono (2020) menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian

Sutanto, *et al.* (2021), Githa dkk (2021) dan Syahfitri, *et al.* (2022) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Uno (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah adanya proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru untuk melakukan kegiatan atau aktivitas yang dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Menurut Maruli (2020) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Maswani, *et al.* (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Kuncoro (2022), Hajali, *et al.* (2022) dan Norawati, *et al.* (2022) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Kepuasan kerja menurut Manullang (2021:104) berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, Kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Sedangkan Prakosa (2021:104) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal

yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Rinny, *et al.* (2020), Andreas (2022) dan Suryawan dan Salsabila (2022) serta Rasminingsih dan Permadi (2023) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT REX Denpasar. Artinya semakin baik pelatihan kerja maka kinerja karyawan PT REX Denpasar akan mengalami peningkatan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT REX Denpasar. Artinya semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja karyawan PT REX Denpasar akan mengalami peningkatan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT REX Denpasar. Artinya semakin meningkat kepuasan kerja maka kinerja karyawan PT REX Denpasar akan mengalami peningkatan.

### **Limitasi**

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang nantinya dapat disempurnakan dan dilengkapi oleh peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan dan saran dalam penelitian ini yaitu penelitian ini hanya dilakukan di PT REX Denpasar dengan menggunakan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2020). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization*. PT Elex Media Komputindo.
- Andreas, D. (2022). Employee performance: The effect of motivation and job satisfaction. *International Journal*, 1(1), 28–35.
- Bintoro. (2020). *Manajemen penilaian kinerja karyawan (1st ed.)*. Gava Media.
- Davis, G. B. (2020). *Kerangka dasar sistem informasi manajemen*. Maxikom.

- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Mulyono. (2020). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *Jurnal Manajemen*.
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2020). The influence of work training, competence and discipline of work on employee performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2).
- Fahmi, I. (2020). *Analisis kinerja keuangan: Panduan bagi akademisi, manajer, dan investor dan menganalisis bisnis dari aspek keuangan*. Alfabeta.
- Fahrurrozi. (2020). *Total quality management in education*. IRCiSoD.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (2020). Disiplin kerja. *Bulletin Psikologi*, 4(Desember), Edisi Khusus Tahun XXXII.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55.
- Kaplan, R. S. (2020). The relationship between organizational commitment and work performance: A case of industrial enterprises. *Jurnal Manajemen*.
- Kaswan, K., Serang, S., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Selatan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 145–155.
- Kurniawan, R. (2023). Analysis of workload, competence, and workplace discipline effects on employee performance. *International Journal*, 2(1), 30–40.
- Loan, L. T. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Jurnal Manajemen*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16.
- Naibaho, Y. A. U., Absah, Y., & Rini, E. S. (2020). The effect of leadership and workload on the performance of palm oil employees at PT X. *International Journal of Social and Management Studies*.



- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723–1732.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2020). The influence of communication and work discipline to employee performance. *First International Conference on Administration Science (ICAS 2020)*. Atlantis Press.
- Rasminingsih, N. K. N., & Permadi, I. K. O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(3), 260-279.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39–48.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Rajagrafindo Persada.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sibuea, N. (2024). The effects of work pressure, workload, and work environment on employees' performance in financial services industry. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 10132–10146.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2020). *Reformasi pelayanan publik*. Bumi Aksara.
- Sitopu, Y. B., Sijinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- So, G. I., Djunggara, A. A., Fahrobi, R., Simamora, B. H., & Ruangkanjanes, A. (2018). Effect of organisational communication and culture on employee motivation and its impact on employee performance. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 26(2).
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Weni, N. N., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). The effect of workload and work stress on employee performance with burnout as a mediation variable (Case study at a health laboratory in Denpasar City). *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (Sinomics Journal)*, 2(2), 397–410.
- Wursanto, I. (2020). *Dasar-dasar ilmu organisasi* (2nd ed.). Andi.



Zysman, J., & Costinot, A. (2022). The influence of work discipline and workload on employee performance (Study on community empowerment for health service employees at California District). *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 3(1), 19–32.