PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. MADU BARU PG/PS MADUKISMO D.I. YOGYAKARTA)

JURNAL

Disusun Oleh:

Nama : M. Rizky Pratama

NIM : 13311281

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. MADU BARU PG/PS MADUKISMO D.I. YOGYAKARTA)

Nama	: M. Rizky Pratama
Nomor Mahasiswa	: 13311281
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kosentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 23 April 2018

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing,

Fareshti Nurdiana Dihan S.E,.M.M

PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus pada Departemen Sumber Daya Manusia di PT. MADUBARU PG/PS MADUKISMO)

M. Rizky Pratama
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia
Email: emitamtam99@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Responden dalam penelitian ini adalah 73 karyawan pada departemen sumber daya manusia di PT. MADUBARU PG/PS MADUKISMO. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial, pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja secara parsial, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan kepuasan kerja, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga terbukti bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di departemen sumber daya manusia PT. MADUBARU PG/PS MADUKISMO.

Kata kunci : ***Pelatihan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja***

ABSTRACT

This study discusses the effect of training and organizational culture on performance with job satisfaction as intervening variable. Respondents in this study were 73 employees in the human resources department at PT. MADUBARU PG / PS MADUKISMO. The purpose of this study is to determine the effect of training on employee performance partially, the influence of organizational culture on employee performance partially, the effect of training on job satisfaction partially, the influence of organizational culture on job satisfaction partially, the influence of job satisfaction on employee performance partially, to find out whether job satisfaction mediates the effect of training on employee performance, to find out whether job satisfaction mediates the influence of organizational culture on employee performance.

The results of this study show that partially there is a positive and significant influence between training on employee performance, partially there is a positive and significant influence between organizational culture on employee performance, partially there is a positive and significant influence between training and job satisfaction, partially there is a positive influence and significant between organizational culture to job satisfaction, partially there is a positive and significant influence between job satisfaction on employee performance. In this study also proved that job satisfaction mediate the effect of training on employee performance, job satisfaction mediate the influence of organizational culture on employee performance in the department of human resources PT. MADUBARU PG / PS MADUKISMO.

Keywords: Training, Organizational Culture, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana serta prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena SDM berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatan kinerja dari para anggotanya.

Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan bagaimana organisasi meningkatkan kemampuan setiap anggota organisasi melalui pelatihan. Abozed, Melaine, dan

Saci (2009) menyatakan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan merupakan tujuan utama organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Program pelatihan yang efektif harus memiliki dukungan yang kuat dari pimpinan dan mampu melayani sebagai peran positif untuk bawahan (Kumara dan Utama, 2016). Tidak hanya faktor pelatihan yang harus dikembangkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap organisasi harus memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain dan menjadikannya sebagai identitas bagi organisasi.

Budaya dapat menjadi kekuatan yang positif atau negatif, dalam hubungannya dengan efektivitas pencapaian prestasi perusahaan /organisasi bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan hasil dari konsistensi budaya (Zahriyah et.al 2015). Budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti yang dipegang teguh dan disepakati secara luas dalam sebuah organisasi, semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai tersebut semakin kuat budayanya (Robbins dan Judge, 2014). Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan SDM dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya melalui penciptaan kepuasan kerja karyawan mereka.

Salah satu masalah dalam mengelola SDM adalah masalah kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2014) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri, sehingga pelanggan lebih sering menjumpai wajah-wajah akrab dan menerima layanan yang berpengalaman. Ciri-ciri tersebut membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya.

Penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah 73 karyawan pada departemen SDM di PT. MADUBARU PG/PS MADUKISMO. PT Madubaru PG/PS Madukismo adalah pabrik gula dan pabrik alkohol/spirtus di Daerah Istimewa Yogyakarta dan mengemban tugas untuk ikut mensukseskan program pengadaan pangan Nasional, khususnya gula pasir. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan tertua di Yogyakarta. Berdirinya perusahaan ini di prakarsai oleh Sri Sultan Hamengkubuwono IX oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah budaya organisasi di

perusahaan ini erat dengan budaya-budaya yang diturunkan oleh sang pendiri. Dengan di kaitkan dengan variabel kepuasan kerja dan kinerja. Oleh karena itu penelitian ini sangat menarik dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Anitha & Kumar (2016) meneliti tentang "A Study On The Impact Of Training On Employee Performance In Private Insurance Sector, Coimbatore District. Variabel Independen yang digunakan adalah Pelatihan sedangkan variabel Dependen adalah Kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan perusahaan asuransi di India. Alat analisis menggunakan t-test dan Chi Square. Hasil penelitian ini adalah Terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan

Penelitian UbedaXDSDgarcı, et.al (2010) mengenai "Does training influence organisational performance? Analysis of the Spanish hotel sector". Variabel Independen yang digunakan adalah Pelatihan sedangkan variabel Dependen adalah Kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 112 CEO Hotel di Spanyol. Alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi seperti kinerja karyawan, kepuasan pelanggan, kinerja keuangan, produktivitas

Penelitian Gunaraja (2014) meneliti mengenai "Organizational Corporate Culture on Employee Performance. Variabel Independen yang digunakan adalah budaya organisasi sedangkan variabel Dependen adalah Kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 88 karyawan bank di Chenai India. Alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian Paschal & Nizam (2016) meneliti mengenai "Effects of Organisational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication". Variabel Independen yang digunakan adalah budaya organisasi sedangkan variabel Dependen adalah Kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 150 karyawan di perusahaan telekomunikasi Singapura. Alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian Latif (2012) meneliti mengenai "An integrated model of training effectiveness and satisfaction with employee development interventions". Variabel Independen yang digunakan adalah Pelatihan sedangkan variabel Dependen adalah

kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 127 responden di Pakistan. Alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan yang terdiri dari pelatih, teknik pelatihan, manajemen waktu, konten pelatihan, fasilitas pelattihan, objektifitas pelatihan, dan umpan balik pelatihan. Sampel dalam penelitian ini adalah 363 karyawan di pakistan. Alat analisis korelasi. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berhubungan signifikan terhadap kepuasan kerja

Belias dan Koustelios (2014) meneliti mengenai "Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review". Variabel Independen yang digunakan adalah budaya organisasi sedangkan variabel Dependen adalah kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan di Yunani. Alat analisis menggunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Barakat et.al (2015) meneliti mengenai "An analysis of the impact of cultural intelligence on job satisfaction and performance". Variabel Independen yang digunakan adalah kecerdasan budaya sedangkan variabel Dependen adalah kinerja sedangkan variabel intervening adalah kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 332 manajer di Brazil. Alat analisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini adalah kecerdasan budaya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Awadh dan Saad (2013) meneliti mengenai "Impact of Organizational Culture on Employee Performance". Variabel Independen yang digunakan adalah budaya organisasi dan variabel dependen adalah kinerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 200 perusahaana di Malaysia. Alat analisis menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Snell & Bohlander (2013:276) menjelaskan pelatihan merupakan istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan upaya yang diprakarsai oleh organisasi untuk mendorong pembelajaran di antara para anggotanya. Menurut Snell & Bohlander (2013:313) pelatihan dapat digunakan untuk beberapa tujuan salah satunya ialah menjadikan karyawan lebih cepat dalam peningkatan pengetahuan, skill dan attitude sehingga menjadikan kemungkinan dalam meraih sukses lebih tinggi. Dalam segi lain, pelatihan dilakukan untuk memberikan

kepercayaan kepada karyawan bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Ini dilakukan untuk mencegah *turn-over* karyawan maupun untuk mencegah karyawan keluar dari organisasi. Hal ini sejalan dengan tujuan organisasi tempat penelitian dimana organisasi ini mengharapkan dengan diberikannya pelatihan, karyawan akan memiliki kinerja yang lebih baik. Dimensi dan indikator pelatihan :

1. *Assessment*
2. Desain
3. Implementasi
4. Evaluasi

Budaya Organisasi

Robbin (2002:279) budaya organisasi adalah suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Lebih lanjut Robbin menyebutkan ada 7 elemen penting suatu budaya, yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas.

Sedangkan Gibson, dkk (2000: 30) mendefinisikan bahwa Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai, dan harapan. Menurut Jones (2004: 195), dia menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai bersama dan norma-norma yang mengendalikan interaksi anggota organisasi dengan satu sama lain dan dengan orang-orang di luar organisasi. Dimensi dalam budaya organisasi

a. Inovasi dan pengambilan resiko
b. Perhatian terhadap detail
c. Orientasi terhadap hasil
d. Orientasi terhadap individu
e. Orientasi terhadap tim
f. Agresivitas
g. Stabilitas

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2014) , kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2014) indikator dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Penghargaan yang sesuai
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung

Kinerja

Gibson et al. (2012) kinerja adalah hasil karya timbul dari suatu kombinasi usaha, kemampuan/keterampilan dan pengalaman seseorang. Dari pemahaman/mengenai prestasi kerja tersebut dapatlah disimpulkan bahwa kemampuan (usaha), motivasi, pengalaman dan kesempatan merupakan faktor-faktor yang menentukan tingkat prestasi kerja seseorang. Seorang karyawan akan memiliki prestasi kerja yang baik jika didukung oleh kekuatan faktor-faktor tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378), kinerja para karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Selain karyawan dapat menjadi keunggulan bersaing, mereka juga dapat menjadi liabilitas atau penghambat. Ketika karyawan terus menerus meninggalkan perusahaan dan ketika karyawan bekerja namun tidak efektif, maka sumber daya manusia dalam organisasi dalam keadaan rugi. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) dimensi dalam kinerja yaitu:

a. Kuantitas
b. Kualitas

c. Ketepatan

d. Kehadiran

e. Kemampuan bekerjasama

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan dari latar belakang, tujuan penelitian, rumusan masalah, dan landasan teori maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H_1: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H_2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H_3: Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H_4: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H_5: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H_6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

H_7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen SDM di PT. MADUBARU PG/PS MADUKISMO yang berjumlah 73 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sensus. Metode sensus yaitu cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu persatu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya (*true value*), atau sering juga disebut parameter. Alasan peneliti menggunakan metode sensus adalah karena jumlah populasi yang relatif kecil. Maka dari itu peneliti mengambil semua populasi untuk dijadikan sebagai sampel.

Variabel Penelitian dan Pengukuran

a) Variabel Dependen

   Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel kinerja.

b) Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel pelatihan dan budaya organisasi

c) Variabel Intervening

Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM), dengan menggunakan bantuan software PLS (Partial Least Square). Menurut Wiyono (2011), PLS adalah salah satu teknik SEM yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak banyak membutuhkan asumsi, dan ukuran sampel tidak harus besar. Software yang digunakan adalah *SmartPLS 2.0*
Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Tinjauan Kepustakaan

Tinjauan kepustakaan yaitu penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca dan mempelajari literatur, jurnal dan buku-buku serta refrensi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan konsep teori dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan.

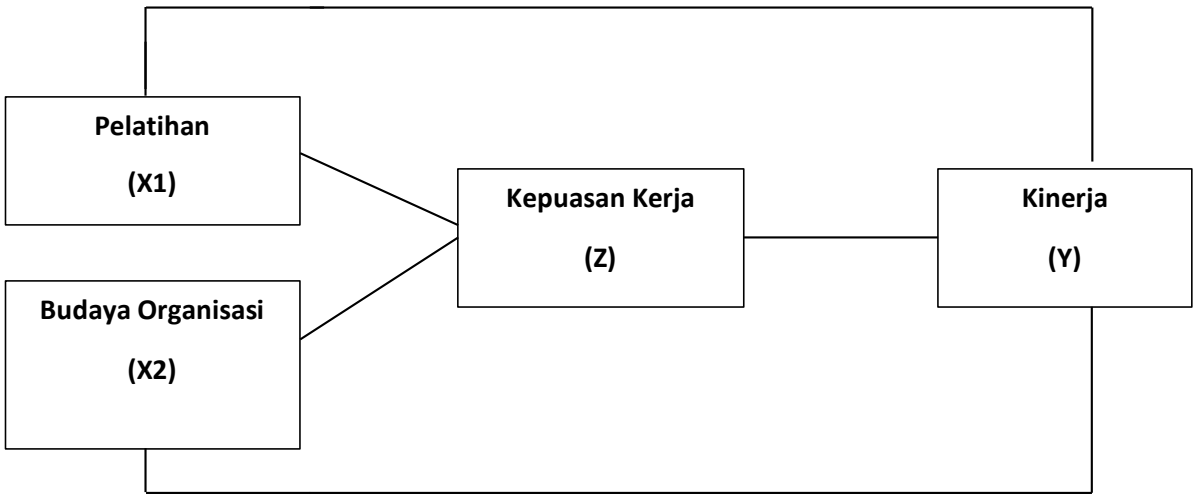
b. Tinjauan Lapangan

Tinjauan lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan mendapatkan data langsung melalui kuesioner. Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diberikan pada responden. Beberapa kelebihan dari kuesinoner adalah lebih efisien menggunakan waktu dalam pengumpulan data, data yang diperoleh asli dan dapat diterapkan untuk pengumpulan data dalam lingkungan yang cukup luas. Kekurangan dari kuesioner adalah terkadang responden tidak menjawab pertanyaan dan mengisinya sesuai dengan kondisi, responden terbatasi oleh pilihan jawaban- jawaban tertentu dan lain-lain.

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Ghozali (2013:47) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekolompok orang tentang fenomena sosial yang berisi 5 tingkatan prefensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2 = Tidak Setuju (TS)
3 = Ragu-ragu (R)
4 = Setuju (S)
5 = Sangat Setuju (SS)

Kerangka Pemikiran

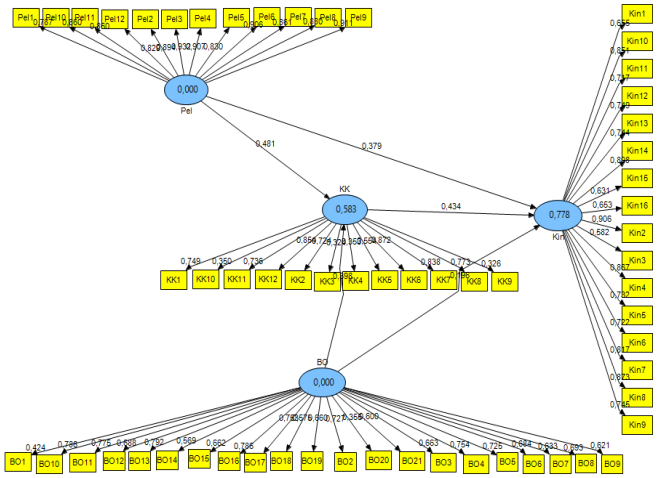


Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengukuran Model

Pada pengukuran model ini menunjukkan indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian valid dan reliabel atau tidak, hasil pengujian pada *path diagram* model penelitian selengkapnya adalah sebagai berikut:



Gambar 2

Model Awal *Path Diagram*

Pada gambar 2, konstruk pelatihan dibentuk atau diukur dengan 12 indikator yaitu Pel1 sampai dengan Pel12, selanjutnya konstruk budaya organisasi dibentuk dengan 21 indikator yaitu BO1 sampai dengan BO21, konstruk kepuasan kerja dibentuk dengan 12 indikator yaitu KK1 sampai dengan KK12, dan selanjutnya konstruk kinerja karyawan dibentuk dengan 16 indikator yaitu Kin1 sampai dengan Kin16.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten

Pada pengujian ini digunakan untuk menilai *outer model* yang meliputi *convergent* validity diukur dari nilai *outer loading*, *discriminant validity* diukur dengan nilai *AVE*, dan *composite reliability* atau CR untuk mengukur tingkat reliabilitas.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara skor item/ indikator dengan skor konstruknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,50. Hasil *loading* item pada outer model dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.14

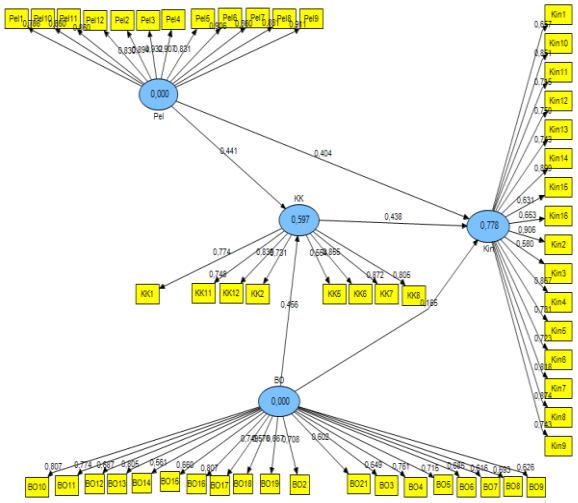
Hasil Uji *Convergent Validity - Outer Loading*

Variabel	Item	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Pelatihan	PEL1	0,786654	0,5	Valid
	PEL2	0,894177	0,5	Valid
	PEL3	0,932120	0,5	Valid
	PEL4	0,907123	0,5	Valid
	PEL5	0,830474	0,5	Valid
	PEL6	0,906459	0,5	Valid

	PEL7	0,860558	0,5	Valid
	PEL8	0,880310	0,5	Valid
	PEL9	0,911407	0,5	Valid
	PEL10	0,860440	0,5	Valid
	PEL11	0,860075	0,5	Valid
	PEL12	0,829214	0,5	Valid
Budaya organisasi	BO1	0,424480	0,5	Tidak Valid
	BO2	0,726811	0,5	Valid
	BO3	0,662661	0,5	Valid
	BO4	0,753676	0,5	Valid
	BO5	0,725307	0,5	Valid
	BO6	0,684298	0,5	Valid
	BO7	0,633376	0,5	Valid
	BO8	0,692838	0,5	Valid
	BO9	0,620671	0,5	Valid
	BO10	0,786491	0,5	Valid
	BO11	0,775251	0,5	Valid
	BO12	0,688308	0,5	Valid
	BO13	0,791792	0,5	Valid
	BO14	0,568819	0,5	Valid
	BO15	0,662325	0,5	Valid
	BO16	0,786491	0,5	Valid
	BO17	0,753383	0,5	Valid
	BO18	0,574788	0,5	Valid
	BO19	0,660425	0,5	Valid
	BO20	0,354848	0,5	Tidak Valid
	BO21	0,600481	0,5	Valid
Kepuasan kerja	KK1	0,748624	0,5	Valid
	KK2	0,724474	0,5	Valid
	KK3	0,323537	0,5	Valid
	KK4	0,352763	0,5	Tidak Valid
	KK5	0,554182	0,5	Valid
	KK6	0,871966	0,5	Valid
	KK7	0,838444	0,5	Valid
	KK8	0,773453	0,5	Valid
	KK9	0,326098	0,5	Tidak Valid
	KK10	0,350287	0,5	Tidak Valid
	KK11	0,735515	0,5	Valid
	KK12	0,854458	0,5	Valid

Kinerja karyawan	Kin1	0,655422	0,5	Valid
	Kin2	0,905660	0,5	Valid
	Kin3	0,581586	0,5	Valid
	Kin4	0,867259	0,5	Valid
	Kin5	0,732189	0,5	Valid
	Kin6	0,721851	0,5	Valid
	Kin7	0,816572	0,5	Valid
	Kin8	0,873144	0,5	Valid
	Kin9	0,744725	0,5	Valid
	Kin10	0,850602	0,5	Valid
	Kin11	0,716851	0,5	Valid
	Kin12	0,748722	0,5	Valid
	Kin13	0,744328	0,5	Valid
	Kin14	0,808209	0,5	Valid
	Kin15	0,631370	0,5	Valid
	Kin16	0,653045	0,5	Valid

Berdasarkan nilai *loading* diatas, maka masih terdapat beberapa konstruk atau item dari variabel penelitian yang belum memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan tidak valid dikarenakan item tersebut memiliki nilai *loading* di bawah 0,5. Dengan demikian dilakukan pengujian lanjutan sampai diperoleh semua item pada variabel penelitian dinyatakan valid dengan cara tidak mengikutkan item-item yang tidak valid tersebut pada pengujian selanjutnya. Sesuai dengan pengujian selanjutnya maka diperoleh hasil pengujian *path diagram* yang sudah memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan valid yaitu sebagai berikut:



Model *Path Diagram* yang Memenuhi *Convergent Validity*

Hasil *loading* item pada outer model dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji *Convergent Validity - Outer Loading*

Variabel	Item	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Pelatihan	PEL1	0,786435	0,5	Valid
	PEL2	0,894269	0,5	Valid
	PEL3	0,932113	0,5	Valid
	PEL4	0,907010	0,5	Valid
	PEL5	0,830750	0,5	Valid
	PEL6	0,906315	0,5	Valid
	PEL7	0,860230	0,5	Valid
	PEL8	0,880611	0,5	Valid
	PEL9	0,911484	0,5	Valid
	PEL10	0,860447	0,5	Valid
	PEL11	0,859750	0,5	Valid
	PEL12	0,829554	0,5	Valid
Budaya Organisasi	BO2	0,708005	0,5	Valid
	BO3	0,648750	0,5	Valid
	BO4	0,761442	0,5	Valid
	BO5	0,714554	0,5	Valid
	BO6	0,684565	0,5	Valid
	BO7	0,616339	0,5	Valid
	BO8	0,692521	0,5	Valid
	BO9	0,625512	0,5	Valid
	BO10	0,807485	0,5	Valid
	BO11	0,774496	0,5	Valid
	BO12	0,686863	0,5	Valid
	BO13	0,804632	0,5	Valid
	BO14	0,561249	0,5	Valid
	BO15	0,660128	0,5	Valid
	BO16	0,807485	0,5	Valid
	BO17	0,749098	0,5	Valid
	BO18	0,576371	0,5	Valid
	BO19	0,667083	0,5	Valid
	BO21	0,601519	0,5	Valid
Kepuasan kerja	KK1	0,773993	0,5	Valid
	KK2	0,731454	0,5	Valid

	KK5	0,554016	0,5	Valid
	KK6	0,854838	0,5	Valid
	KK7	0,872384	0,5	Valid
	KK8	0,805166	0,5	Valid
	KK11	0,747703	0,5	Valid
	KK12	0,838882	0,5	Valid
Kinerja karyawan	Kin1	0,657117	0,5	Valid
	Kin2	0,906176	0,5	Valid
	Kin3	0,579958	0,5	Valid
	Kin4	0,867365	0,5	Valid
	Kin5	0,731103	0,5	Valid
	Kin6	0,723037	0,5	Valid
	Kin7	0,817928	0,5	Valid
	Kin8	0,873539	0,5	Valid
	Kin9	0,743249	0,5	Valid
	Kin10	0,851142	0,5	Valid
	Kin11	0,715194	0,5	Valid
	Kin12	0,749583	0,5	Valid
	Kin13	0,742921	0,5	Valid
	Kin14	0,808887	0,5	Valid
	Kin15	0,630635	0,5	Valid
	Kin16	0,653056	0,5	Valid

Berdasarkan nilai *loading* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada tahap pengujian ini semua item dari variabel penelitian sudah valid dan telah memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan valid dikarenakan seluruh item memiliki nilai *loading* di atas 0,5. Dari pengujian ini dapat disimpulkan bahwa pada tahap pengujian ini semua item dari variabel penelitian valid.

2) *Discriminat Validity*

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant* validity yang baik jika nilai *avarge variance extracted* (AVE) dengan nilai (≥ 0,5). Hasil pengujian *discriminant validity* dengannilai AVE berikut ini:

Tabel 4.16

Hasil Uji *Discriminant Validity* – Nilai *AVE*

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
Pelatihan	0,761268	0,5	Valid
Budaya organisasi	0,5184524	0,5	Valid
Kepuasan kerja	0,605488	0,5	Valid
Kinerja karyawan	0,575728	0,5	Valid

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil keempat variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5 sehingga dapat dikatakan data memiliki *discriminant validity* yang baik.

3) Uji *reliabilitas* dengan *composite reliability*

Kriteria reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel. Nilai batas untuk tingkat reliabilitas diatas 0,7. Berikut hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Reliabilitas - *Composite Reliability*

Variabel	*Composite Reliability*	Kriteria	Keterangan
Pelatihan	0,974480	0,7	Reliabel
Budaya organisasi	0,946383	0,7	Reliabel
Kepuasan kerja	0,923635	0,7	Reliabel
Kinerja karyawan	0,955343	0,7	Reliabel

Hasil analisis uji reliabilitas menginformasikan bahwa seluruh variabel memenuhi *Cronbach's Alpha* diatas 0,7 sudah memenuhi kriteria reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil evaluasi secara keseluruhan, baik *convergent validity*, discriminant *validity*, dan uji reliabilitas dengan *composite reliability* yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan sebagai pengukur variabel merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

3. Nilai R-Square

Analisis ini menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel eksogen kepada variabel endogennya. Berikut besarnya nilai R-*Square* pada hubungan antara konstruk penelitian ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.18

Nilai R-*Square*

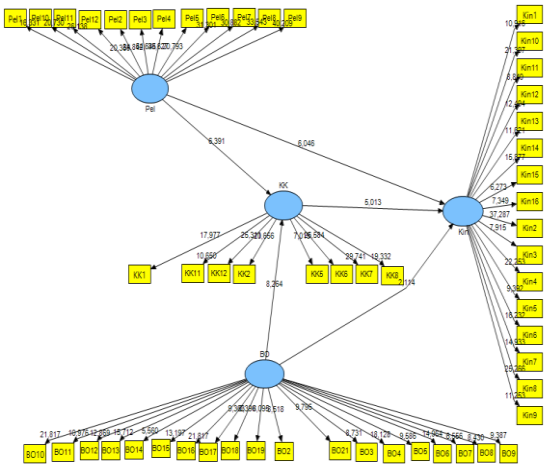
Konstruk	R *Square*
Kepuasan kerja	0,597311
Kinerja karyawan	0,777972

Sumber: Hasil olah data primer, 2018..

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dijelaskan pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, diperoleh nilai R *Square* pada konstruk kepuasan kerja sebesar 0,597311 yang berarti pelatihan dan budaya organisasi mampu menjelaskan pengaruhnya pada kepuasan kerja sebesar 59,73%. Selanjutnya diperoleh nilai R *Square* pada konstruk Kinerja karyawan sebesar 0,777972 yang berarti pelatihan, budaya organisasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan pengaruhnya pada kinerja sebesar 77,79%.

4. Pengujian Model Struktural (*Inner* Model)

Pengujian ini untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel eksogen terhdap variabel endogen. Hasil analisis model struktural dapat dilihat pada model di gambar 4.3.



Output Bootstrapping

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan hasil pengujian model struktural hubungan antar variabel penelitian seperti dalam tabel 4.11.

Tabel 4.19

Hasil Pengujian Model Struktural

Hubungan Variabel Penelitian	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STERR|)	Keterangan
Pelatihan -> Kinerja	0,596897	9,195316	Signifikan

Budaya organisasi -> Kinerja	0,365034	5,021730	Signifikan
Pelatihan -> Kepuasan kerja	0,440578	6,391373	Signifikan
Budaya organisasi-> Kepuasan kerja	0,456360	8,263971	Signifikan
Kepuasan kerja -> Kinerja	0,437812	5,013038	Signifikan

Sumber: Hasil olah data primer, 2018..

5. Pengujian Hipotesis

1) Hipotesis pertama

Berdasarkan Tabel 4.19 tentang pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), koefisien regresi pelatihan diperoleh sebesar 0,596897 (positif) yang berarti apabila variabel pelatihan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam keadaan konstan. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sebesar 9,195316. Dikarenakan nilai t_{hitung} > dari nilai t_{tabel} atau (9,195316 > 1,6694), maka hipotesis pertama diterima. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

2) Hipotesis kedua

Berdasarkan Tabel 4.19 tentang pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), koefisien regresi budaya organisasi diperoleh sebesar 0,365034 (positif) yang berarti apabila variabel budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel pelatihan dan kepuasan kerja dalam keadaan konstan. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,021730, Dikarenakan nilai t_{hitung} > dari nilai t_{tabel} atau (5,021730 > 1,6694),, maka hipotesis kedua diterima. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

3) Hipotesis ketiga

Berdasarkan Tabel 4.19 tentang pengaruh pelatihan (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), koefisien regresi pelatihan diperoleh sebesar 0,440578 (positif) yang berarti apabila variabel pelatihan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel budaya organisasi dan

kepuasan kerja dalam keadaan konstan. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sebesar 6,391373. Dikarenakan nilai t_{hitung} > dari nilai t_{tabel} atau (6,391373 > 1,6694),, maka hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti.

4) Hipotesis keempat

Berdasarkan Tabel 4.19 tentang pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), koefisien regresi budaya organisasi diperoleh sebesar 0,456360 (positif) yang berarti apabila variabel budaya organisasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam keadaan konstan. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sebesar 8,263971. Dikarenakan nilai t_{hitung} > dari nilai t_{tabel} atau (8,263971 > 1,6694), maka hipotesis keempat diterima. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti.

5) Hipotesis kelima

Berdasarkan Tabel 4.19 tentang pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), koefisien regresi kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,437812 (positif) yang berarti apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan kinerja dalam keadaan konstan. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sebesar 5,013038. Dikarenakan nilai t_{hitung} > dari nilai t_{tabel} atau (5,013038 > 1,6694),, maka hipotesis kelima diterima. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

6) Pengujian hipotesis keenam

Pada Tabel 4.19 dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis keenam yang menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai t_{hitung} pada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar 6,391373 dan kemudian diperoleh nilai t_{hitung} pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5,013038. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dapat dinyatakan adanya pengaruh tidak langsung dari pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan

demikian, hipotesis keenam yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

7) Pengujian hipotesis ketujuh

Pada Tabel 4.19 dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis ketujuh yang menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai t_{hitung} pada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 8,263971 dan kemudian diperoleh nilai t_{hitung} pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5,013038. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dapat dinyatakan adanya pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini.

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Madubaru.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Madubaru.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru.

6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sehubungan dengan signifikannya pengaruh dari kepuasan kerja dalam memediasi pelatihan dan budaya organisasi, maka yang pertama sebaiknya dilakukan perusahaan adalah membuat karyawan puas dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan puasnya karyawan akan menyebabkan tingginya hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.
2. Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan, model ini dapat dikembangkan dengan menambah variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, seperti variabel kompensasi dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abozed, M., Melaine, Y., & Saci, K. (2009). The Influence Of Work Environmental Factors On Motivation To Transfer Management Training : Case Study Of The Libyan Oil Industry. In *In 4 the Annual Conference Liverpool BEAN* (pp. 1–14).

Alipour, M., & Shahnavaz, A. (2009). A Study of on the Job Training Effectiveness : Empirical Evidence of Iran. *International Journal of Business Management*, *4*(11), 63–68.

Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan. Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

Anitha, R., & Kumar, A. (2016). A Study On The Impact Of Training On Employee Performance In Private Insurance Sector, Coimbatore District. *International Journal of Management Research Dan Review*, *6*(8), 1079–1090.

Awadh, A. M., & Saad, M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research*, *2*(1), 168–176.

Barakat, L. L., Lorenz, M. P., & Ramsey, J. R. (2015). Global managers An analysis of the impact of cultural and performance. *International Journal of Emerging Markets*, *10*(4), 781–800.

Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational Culture and Job Satisfaction : A Review. *International Review of Management and Marketing*, *4*(2), 132–149.

Bernadin, J., & Russel, J. (2013). *Human Resource Management and Experiental Approach* (6th ed.). Singapura: Mc Graw- Hill International Edition.

Bigliardi, B., Dormio, A. I., Galati, F., & Schiuma, G. (2012). The impact of organizational culture on the job satisfaction of knowledge workers. *VINE: The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, *42*(1), 36–51.

Dermol, V. (2013). The influence of training and training transfer factors on organisational learning and performance. *Personnel Review*, *42*(3), 324–349.

Desler, G. (2010). *Manajemen Sumber*. Jakarta: PT Indeks.

Diab, S. M., & Ajlouni, M. (2015). The Influence of Training on Employee's Performance, Organizational Commitment, and Quality of Medical Services at Jordanian Private Hospitals. *International Journal of Business and Management, Hospital Admin. Department, Philadelphia University, Amman, Jordan*, *10*(2),

Elnaga, A., & Imran, A. (2013b). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, *5*(4), 137–147.

Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations:*

Behavior, Structure, Processes (14th ed.). New York: McGraw-Hill.

Gomez-Meija, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2013). *Managing Human Resources* (7th ed.). Pennsylvania: Pearson.

Gunaraja, T. M. (2014). Organizational Corporate Culture on Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, *16*(11), 38–42.

Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Huang, W., & Su, C. (2016). The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions. *Industrial And Commercial Training*, *48*(1), 42–52.

Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Organizational Behavior and Management* (10th ed.). Singapore: Mc Graw- Hill International Edition.

Jagero, N., Komba, H. V., & Mlingi, M. N. (2012). Relationship between on the Job Training and Employees' Performance in Courier Companies in Dar es Salaam , Tanzania. *International Journal of Humanities & Social Science*, *2*(22), 114–120.

Khair, Q. (2013). Factors contributing to quality of training and effecting employee job satisfaction . *The Business & Management Review*, *3*(4), 61–75.

Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. U. (2016). Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *5*(3), 1399–1428.

Latif, K. F. (2012). An integrated model of training effectiveness and satisfaction with employee development interventions. *Industrial And Commercial Training*, *44*(4), 211–222. https://doi.org/10.1108/00197851211231487

Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Andi.

Maharani, V., & Troena, E. A. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership , Job Satisfaction on Employee Performance : Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business & Management*, *8*(17), 1–13.

Notoadmodjo, S. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Paschal, A. O., & Nizam, I. (2016). Effects of Organisational Culture on Employees Performance : *International Journal of Accounting and Business Management*, *4*(1), 9–26.

Rawashdeh, A. (2015). Does Organizational Culture matter for Job Satisfaction in Jordanian private aviation companies ? Abstract : *International Journal of Information, Business and Management*, *7*(2), 107–116.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusi dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.

Shahzad, F. (2014). Impact of organizational culture on employees ' job performance An empirical study of software houses. *International Journal of Commerce and Management*, *24*(3), 219–227.

Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: STIM YKPN.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sultana, A., Irum, S., Mehmood, N., & Ahmed, K. (2012). Impact Of Training On Employee Performance : A Study Of. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business October*, *4*(6), 646–661.

Sunyoto. (2012). *Model Analisis Jalur Untuk Riset Ekonomi*. Bandung: CV. Yrama Widya.

Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Jurnal Profit*, *7*, 25–37.

Tambubolon, M. (2004). *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.

Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, *19*(2), 170–187.

Ubeda-garcı, M., Marco-Lajara, B., Sabater-Sempere, V., & Garcia-Lillo, F. (2010). Does training influence organisational performance ? *European Journal of Training and Development*, *37*(4), 380=413.

Valaei, N., & Jiroudi, S. (2016). Job satisfaction and job performance in the media industry. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, *28*(5), 984–1014.

Zahriyah, U. W., Utami, H. nayati, & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *2*(1), 1–7.