



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 1809-1830

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Peningkatan *Employee Performance* Melalui *Job Training* dan *Work Environment* Berbasis Pada *Job Satisfaction*

Tri Hutomo Widodo Putra<sup>1✉</sup>, Marno Nugroho<sup>2</sup>

Universitas Islam Sultan Agung

Email: [tri.hwidodop@gmail.com](mailto:tri.hwidodop@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Populasi di dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon dengan pengambilan sampel berjumlah 100 orang, serta pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik yang digunakan adalah probability sampling dengan teknik random sampling. Analisis data yang digunakan yaitu analisis linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

## Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job training and work environment on employee performance through job satisfaction. The population in this study were employees of the Cirebon Regency Fire and Rescue Service with a sample of 100 people, and data collection using a questionnaire. The technique used was probability sampling with random sampling technique. Data analysis used was multiple linear analysis using SPSS. The results of this study revealed that job training and work environment have a significant positive effect on employee performance. Job training and work environment have a positive effect on job satisfaction, and job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. And job satisfaction can be an intervening variable.

Keywords: *Job Training, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Di era modern yang ditandai dengan kemajuan teknologi, peranan SDM yang kompeten, terlatih, dan memiliki pengalaman menjadi semakin krusial. Hal ini dikarenakan teknologi canggih hanya dapat dioptimalkan apabila didukung oleh pengelolaan SDM yang tepat. Dengan demikian, organisasi dituntut untuk secara aktif dapat mengembangkan potensi, keterampilan, bakat, dan juga pengetahuan dari pegawainya agar mampu menghadapi tantangan dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

*Employee performance* atau kinerja karyawan menurut Muhamad & Manik (2023) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan baik itu secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Diantara cara-cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan peningkatan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan juga kepuasan kerja.

Pengertian dari pelatihan kerja menurut menurut Sihalohe & Siregar (2020) adalah tempat kerja fisik yang menjadi lokasi kegiatan aktivitas rutin karyawan. Pelatihan kerja dirancang untuk dapat meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) karyawan agar mereka mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, baik dalam konteks saat ini maupun di masa mendatang (Syamsuri & Siregar, 2018).

Selain pelatihan kerja, faktor lainnya yang dapat memberikan dampak produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki salah satu peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menunjang produktivitas, akan tetapi juga memberikan kenyamanan dan semangat bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka,

bahkan menciptakan rasa tidak nyaman yang berpotensi menurunkan kinerja (Andri & Kuswati, 2024b).

Selain faktor pelatihan kerja dan lingkungan kerja, kepuasan kerja yang tinggi merupakan motor penggerak yang sangat diperlukan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Kepuasan dalam pekerjaan pada dasarnya adalah hal yang subjektif. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang karyawan anut. Semakin tinggi penilaian seseorang terhadap pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, semakin tinggi pula tingkat kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut (Nise et al., 2022). Peranan dari kepuasan kerja ini dinilai sebagai salah satu faktor yang sangat signifikan bagi keberlangsungan perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung fokus pada tugas-tugas yang diberikan tanpa terdistraksi oleh aktivitas lain yang tidak relevan. Selain itu, kepuasan kerja juga mendorong karyawan untuk secara sukarela mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja dengan penuh kesadaran, tanpa merasa terpaksa (Sukamto & Hwihanus, 2024).

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon adalah instansi pemerintah daerah yang bertugas memberikan layanan pemadaman kebakaran, penyelamatan, dan penanganan kondisi darurat lainnya di wilayah Kabupaten Cirebon. Berdasarkan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 28 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon memiliki tugas-tugas pokok yaitu: merencanakan, melaksanakan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan di bidang pelayanan pencegahan dan pemadam kebakaran.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon mengacu pada Permendagri Nomor 114 Tahun 2018 tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar pada Standar Pelayanan Minimal Sub Urusan Kebakaran, diatur bahwa waktu tanggap (*response time*) maksimal petugas pemadam kebakaran adalah 15 menit. Waktu ini dihitung sejak petugas menerima informasi dari masyarakat hingga tiba di lokasi kejadian dan melakukan tindakan yang diperlukan secara cepat serta tepat sasaran, baik dalam penanganan kebakaran maupun operasi penyelamatan non-kebakaran. Layanan ini berfungsi sebagai elemen pendukung untuk mencapai target Standar Pelayanan Minimal di tingkat daerah dan merupakan pelaksanaan dari amanat peraturan perundang-undangan.

*Employee performance* pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon dapat diketahui melalui target Standar Minimal Pelayanan (SPM) tahunan dengan target capaian SPM tahunan yang telah dipenuhi. Berdasarkan tabel tersebut, diketahui jika Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon masih belum optimal dalam kinerjanya karena masih berada di bawah target, selain itu Berdasarkan wawancara dengan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon memiliki petugas TKK pemadam kebakaran sebanyak 205, sedangkan dalam surat Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan yang harus dimiliki adalah sebanyak 346 pegawai. Pemenuhan sumber daya manusia di Dinas Pemadam Kebakaran Cirebon dan Penyelamatan baru mencapai 59% pegawai terpenuhi.

Terdapat masalah kompetensi SDM yang belum memenuhi kualifikasi Diklat Dasar Pemadam I. Berdasarkan data kepegawaian, dari jumlah keseluruhan pegawai sejumlah 206, baru 119 pegawai saja yang sudah mengikuti kualifikasi Diklat Dasar Pemadam I, artinya sebesar 58%. Sedangkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 114 tahun 2018 tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar pada Standar Pelayanan Minimal Sub Urusan Kebakaran Daerah Kabupaten/ Kota dan diperkuat Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2022 Tentang Pendidikan dan Pelatihan, bagi aparatur pemadam kebakaran dan penyelamatan setiap aparatur pemadam kebakaran wajib memiliki standard kualifikasi Diklat Dasar Pemadam I.

Hal ini dianggap sebagai salah satu penyebab kurangnya optimalisasi kinerja pegawai dalam menggapai tujuan organisasi. Masalah tersebut dapat menjadi salah satu perhatian bagi instansi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam meraih target tahunan Standar Pelayanan Minimal.

Hasil penelitian yang ditunjukkan dalam penelitian Ginting & Baene (2021), Setiawan et al. (2021), dan Wicaksono et al. (2022) yang menyebutkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Anggreani & Sulistiyani (2024) yang menemukan pelatihan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya menurut penelitian Sihalohe & Siregar (2020), Wicaksono et al. (2022), Setiani & Febrian (2023) dan penelitian Sukamto & Hwihanus (2024) lingkungan kerja memberikan dampak positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian

berbeda ditemukan oleh penelitian Nurhandayani (2022) yang memperoleh hasil jika lingkungan kerja tidak berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena gap dan juga *research* gap yang telah diuraikan pada latar belakang diatas serta beberapa penelitian yang inkonsisten, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Peningkatan *Employee Performance* melalui *Job Training* dan *Work Environment* berbasis pada *Job Satisfaction*".

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh deskripsi tentang pengaruh *job training* dan *job satisfaction* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening. Berkaitan dengan hal tersebut, jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel dengan menguji setiap hipotesis yang diajukan.

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu kumpulan objek atau subjek yang berada dalam suatu wilayah tertentu, di mana masing-masing memiliki kualitas dan karakteristik spesifik yang telah ditentukan oleh peneliti. Kumpulan ini menjadi fokus kajian karena dianggap relevan untuk diteliti guna memperoleh pemahaman mendalam, yang kemudian akan digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan atau generalisasi atas fenomena yang diamati (Sugiyono, 2018).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon yang terdiri dari 206 orang. Berikut merupakan table rincian populasi dalam penelitian ini:

Tabel 1. Rincian Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon

Penempatan	PNS	NON PNS
Sektor Waru	5 orang	17 orang
Sektor Paliman	4 orang	14 orang
Sektor Pangenan	3 orang	14 orang
Sektor Losari	2 orang	12 orang
Sektor Arjawinangun	3 orang	12 orang
Sektor Sumber	3 orang	16 orang

Sektor Gunung Jati	3 orang	15 orang
Sektor Ciledug	5 orang	9 orang
Sektor Cikulak	3 orang	9 orang
Sektor Lemahabang	6 orang	8 orang
Dinas (Kantor)	28 orang	12 orang
Jumlah Pegawai	65 orang	138 orang
Jumlah Total Pegawai	203 orang	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *random sampling*, yaitu penentuan sampel yang diperoleh secara acak tanpa memperhatikan strata populasi (Sugiyono, 2018). Adapun perolehan besarnya sampel menggunakan Teknik Slovin dengan rumus sebagai berikut:

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

$$n = \frac{203}{1 + 203 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{203}{3,03}$$

$$n = 66,99$$

Keterangan:

n = sampel

N = populasi

e = tingkat kesalahan (margin of error)

Dari hasil perhitungan rumus Slovin tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 66,99 kemudian dibulatkan menjadi 100 orang responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan distribusi normal antar variabel dalam model regresi. Model 1 melibatkan tiga variabel, dan model 2 menambahkan *employee performance*.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Persamaan Regresi	Sig	Keterangan
Model Regresi 1	0,074	Terdistribusi Normal
Model Regresi 2	0,200	Terdistribusi Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel 4.13 di atas diperoleh hasil signifikansi model regresi pertama sebesar  $0,074 > 0,05$  dan model regresi kedua diperoleh hasil sebesar  $0,200 > 0,05$ . Sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel model regresi terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen dalam regresi. Model 1 mencakup job training, work environment, dan job satisfaction, sedangkan model 2 menambahkan employee performance. Deteksi multikolinearitas dilakukan melalui nilai tolerance dan VIF.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Model Regresi 1			
• <i>Job training</i>	0,647	1,546	Bebas Multikolinearitas
• <i>Work environment</i>	0,674	1,546	Bebas Multikolinearitas
Var. Dependen : <i>Job satisfaction</i>			
Model Regresi 2			
• <i>Job training</i>	0,551	1,816	Bebas Multikolinearitas
• <i>Work environment</i>	0,485	2,061	Bebas Multikolinearitas
• <i>Job satisfaction</i>	0,449	2,227	Bebas Multikolinearitas
Var. Dependen : <i>Employee performance</i>			

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Hasil Uji Multikolinearitas pada Tabel 3 di atas, dapat dikatakan baik pada model regresi 1 dan model regresi 2 tidak terjadi hubungan atau korelasi antar variabel bebas, sehingga model regresi 1 dan model regresi 2 tidak terjadi multikolinearitas, karena menunjukkan nilai VIF  $< 10$  dan nilai Tolerance  $> 0,1$ .

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Persamaan Regresi	Sig	Keterangan
1. Model 1:		
• <i>Job training</i>	0,621	Tidak terjadi heteroskedastisitas
• <i>Work environment</i>	0,913	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Model 2:		
• <i>Job training</i>	0,989	Tidak terjadi heteroskedastisitas
• <i>Work environment</i>	0,570	Tidak terjadi heteroskedastisitas
• <i>Job satisfaction</i>	0,776	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4 di atas, diperoleh hasil setiap variabel model regresi memiliki nilai sig > 0,05. Sehingga dapat dinyatakan baik pada pengujian model regresi 1 dan model regresi 2 tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Hipotesis

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan perluasan dari analisis regresi sederhana yang bertujuan untuk membangun hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan meliputi: pelatihan kerja, lingkungan kerja, kepuasan, dan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Model 1

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2,611	1,349		1,936	,056
1	X1	,376	,091	,348	4,114	,000
	X2	,475	,084	,481	5,680	,000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 di atas, persamaan regresi model 1 dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y1 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2$$

$$Y1 = 0,348 X1 + 0,481 X2$$

Dari hasil uji analisis regresi model 1 di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien regresi *job training* sebesar 0,348 dan bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job training* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini dapat diartikan, apabila perusahaan telah memberikan *job training* yang baik kepada pegawai, maka *job satisfaction* yang dihasilkan akan ikut meningkat.
- b. Nilai koefisien *work environment* sebesar 0,481 dan bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work environment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini dapat diartikan, apabila lingkungan kerja karyawan sudah baik, maka tingkat *job satisfaction* yang dihasilkan karyawan akan ikut meningkat.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	3,680	,945			
1	X1	,267	,068	,310	3,928	,000
	X2	,245	,066	,311	3,697	,000
	Y1	,255	,070	,319	3,649	,000

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat dijabarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y2 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3$$

$$Y2 = 0,310 X1 + 0,311 X2 + 0,319 Y1$$

Dari hasil uji analisis regresi model 2 di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien *job training* sebesar 0,310 dan bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan jika *job training* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Hal ini dapat diartikan apabila *job training* yang telah diberikan perusahaan diterapkan secara baik oleh pegawai, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan ikut meningkat.

- b. Nilai koefisien regresi *work environment* sebesar 0,311 dan bernilai positif, dapat diartikan bahwa *work environment* berpengaruh positif terhadap *employee performance*, dan apabila lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sudah baik, maka kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi *job satisfaction* sebesar 0,319 dan bernilai positif, dapat diartikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance* dan apabila tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat.

#### Uji Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh dari pengaruh satu variabel dependen secara personal dalam menerangkan berbagai variasi variabel independen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel atau nilai signifikansi t. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *job training*, *work environment*, *job satisfaction*, dan *employee performance*. Hasil Uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t

Pengaruh antar variable	t hitung	t table	Sig. t	Keterangan
<i>Job training</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>	4,114	1,984	0,00	H1 diterima
<i>Work environment</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>	5,680	1,984	0,00	H2 diterima
<i>Job training</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i>	3,928	1,984	0,00	H3 diterima
<i>Work environment</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i>	3,697	1,984	0,00	H4 diterima
<i>Job satisfaction</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i>	3.649	1,984	0,00	H5 diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

#### Pengaruh *Job Training* terhadap *Job Satisfaction*

Dari hasil pengujian antara *job training* dan *job satisfaction* diperoleh nilai t hitung  $4,114 > 1,984$  yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan  $\text{sig } 0,00 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa *job training* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa

hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job training* terhadap *job satisfaction* dapat diterima.

#### Pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction*

Dari hasil pengujian antara *work environment* dan *job satisfaction* diperoleh nilai t hitung sebesar  $5,680 > 1,984$  yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan  $\text{sig } 0,00 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work environment* terhadap *job satisfaction* dapat diterima.

#### Pengaruh *Job Training* terhadap *Employee Performance*

Dari hasil pengujian antara *job training* dan *employee performance* diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,928 > 1,984$  yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel serta  $\text{sig } 0,00 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa *job training* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job training* terhadap *employee performance* dapat diterima.

#### Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance*

Dari hasil pengujian antara *work environment* dan *employee performance* diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,697 > 1,984$  yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan  $\text{sig } 0,00 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa *work environment* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work environment* terhadap *employee performance* dapat diterima.

#### Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Dari hasil pengujian antara *job satisfaction* dan *employee performance* diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,649 > 1,984$  yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel serta  $\text{sig } 0,00 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job satisfaction* terhadap *employee performance* dapat diterima.

## Uji F

Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F hitung > F tabel dan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel. Hasil Uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

	F hitung	F table	Signifikan
Persamaan 1	59,518	3,94	0,000
Persamaan 2	65,170	3,09	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada persamaan pertama, diperoleh hasil Fhitung sebesar 48,404 dan signifikansi 0,000. Dari persamaan pertama diperoleh hasil Fhitung > Ftabel dan sig 0,000 < 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel *job training* dan *work environment* secara bersama-sama mempengaruhi *job satisfaction*.

Pada persamaan kedua, diperoleh hasil Fhitung sebesar 65,170 dan signifikansi 0,000. Hal tersebut dapat disimpulkan jika variabel *job training*, *work environment*, dan *job satisfaction* secara bersama-sama mampu mempengaruhi *employee performance* karena telah memenuhi Fhitung > Ftabel dan sig 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel independen tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan.

## Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel dependen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Berikut hasil uji Koefisien Determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model I dan Model II

Model Persamaan	R Square	Adjust R Square
Persamaan 1	0,378	0,370
Persamaan 1	0,441	0,429

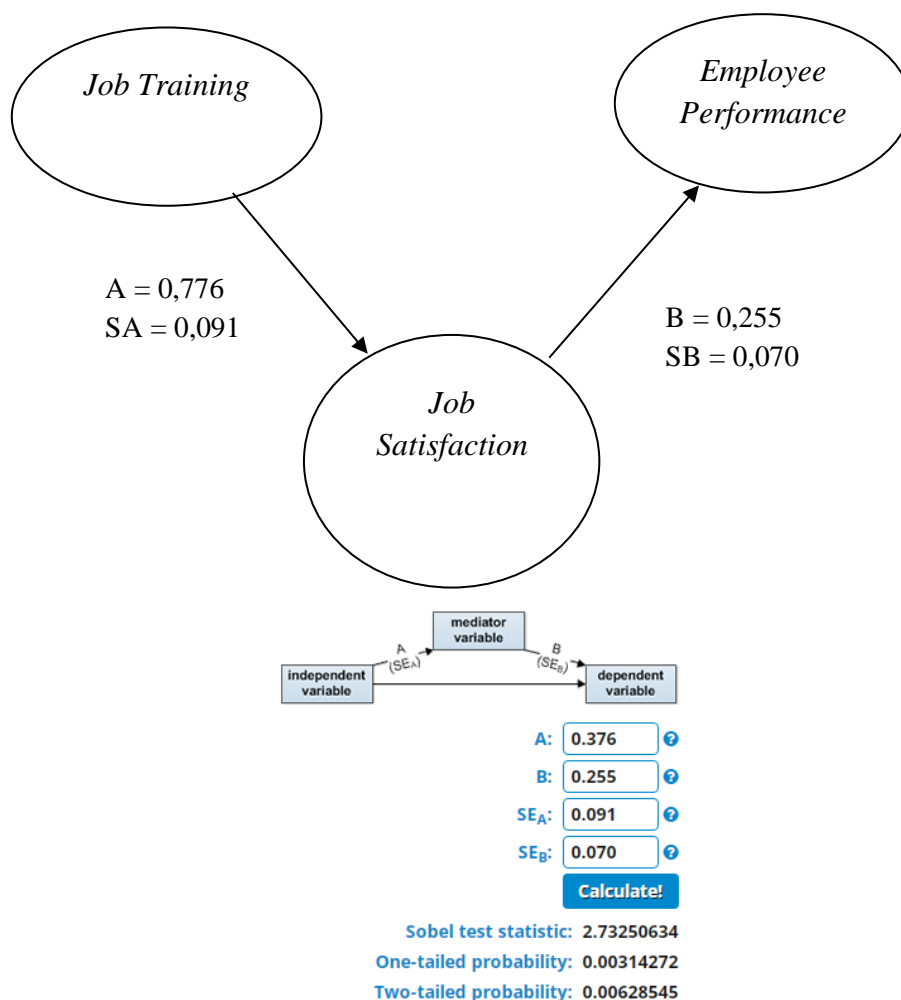
Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada model persamaan 1 diperoleh hasil jika *job training* dan *work environment* mampu menjelaskan variabel *job satisfaction* sebesar 37% sedangkan sisanya sebesar 63% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pada model persamaan 2 diperoleh hasil jika *job training*, *work environment* dan *job satisfaction* mampu menjelaskan variabel *employee performance* sebesar 42,9% sedangkan sisanya sebesar 57,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Sobel Test

- a. Pengaruh *Job Training* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*  
 Hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:



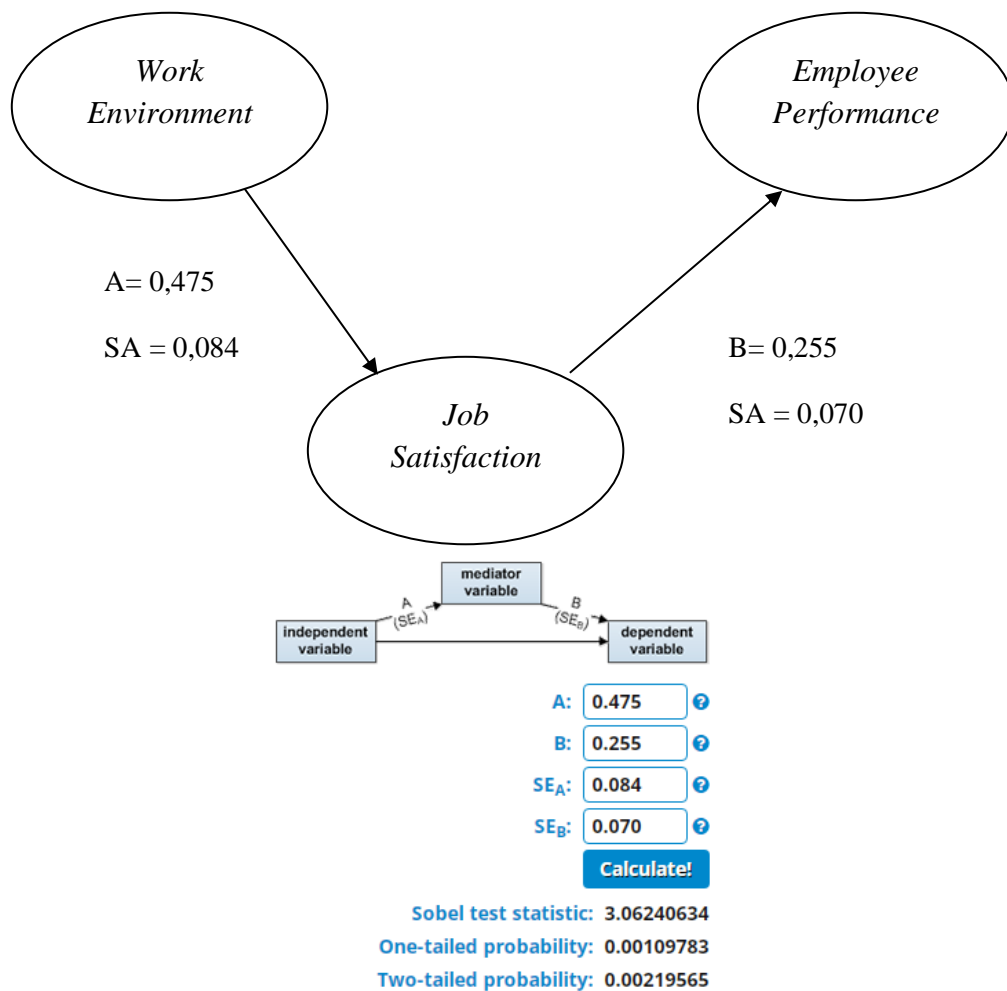
Gambar 1. Hasil Uji Sobel 1

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diperoleh hasil nilai t sebesar 2,73250634 > t tabel 1,984. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan dalam penelitian ini *job satisfaction* mampu menjadi variabel intervening atau mampu memediasi pengaruh *job training*

terhadap *employee performance*. Kondisi ini menandakan jika apabila pegawai memperoleh pelatihan kerja yang baik dan disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dari karyawan tersebut.

- b. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*

Hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Sobel 2

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diperoleh hasil t sebesar  $3,60240634 > t$  tabel  $1,984$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan jika dalam penelitian ini *job satisfaction* mampu menjadi variabel intervening atau memediasi antara pengaruh *work environment* terhadap *employee performance*. Kondisi ini menandakan jika apabila perusahaan telah menyediakan lingkungan kerja yang baik dan disertai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan, maka kinerja karyawan yang bekerja akan semakin meningkat.

Pembahasan

#### Pengaruh *Job Training* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job training* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* bagi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila pegawai yang bekerja telah memperoleh/ mendapatkan pelatihan kerja yang baik, maka kepuasan kerja yang dihasilkan akan ikut meningkat.

Program pelatihan yang diberikan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri pegawai dalam menjalankan tugas. Pelatihan yang relevan mencerminkan perhatian instansi terhadap pengembangan kompetensi pegawainya, sehingga menumbuhkan rasa dihargai dalam diri mereka. Hal ini berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja, karena pegawai merasa memiliki bekal yang cukup untuk menghadapi tantangan di lapangan.

Indikator tertinggi dalam variabel *job training* adalah "sikap dan keterampilan instruktur", dengan rata-rata skor mencapai 4,67. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas penyampaian materi oleh instruktur yang disesuaikan dengan permasalahan-permasalahan kerja nyata di lapangan mampu menciptakan pengalaman pelatihan yang bermakna. Sementara itu, pada variabel *job satisfaction*, indikator tertinggi adalah "pengawasan" (rata-rata 4,43), yang mencerminkan pentingnya arahan dan bimbingan dari atasan dalam menciptakan kenyamanan kerja. Kedua temuan ini saling mendukung: pelatihan yang diberikan oleh instruktur berkompeten serta pengawasan yang efektif dari atasan mampu membentuk lingkungan kerja yang lebih terarah dan membuat pegawai merasa didukung, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam penelitian dilakukan Setiawan et al. (2021) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif antara *job training* dengan *job satisfaction*. Hasil yang sejalan ditunjukkan dalam penelitian Wicaksono et al. (2022) , dan juga penelitian yang dilakukan Ginting & Baene (2021) yang menunjukkan adanya korelasi positif serta signifikan antara pelatihan kerja dengan kepuasan kerja.

#### Pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* bagi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila

lingkungan kerja yang disediakan sudah baik maka tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja yang nyaman, tertib, dan mendukung secara emosional serta fisik mampu memberikan rasa aman, memperkuat semangat kerja, dan menciptakan keterlibatan yang lebih tinggi. Ketika pegawai merasa didukung oleh lingkungan di sekeliling mereka, baik dari segi fasilitas maupun interaksi sosial, maka kepuasan kerja cenderung meningkat secara alami.

Berdasarkan data penelitian, indikator tertinggi dalam variabel *work environment* adalah "aturan mengenai ketertiban", dengan rata-rata skor sebesar 4,60. Temuan ini menggambarkan bahwa tata tertib dan kepatuhan terhadap prosedur kerja, khususnya dalam penggunaan peralatan pemadam kebakaran, sangat dihargai oleh para pegawai. Ketertiban kerja tersebut sejalan dengan indikator tertinggi pada *job satisfaction* yaitu "pengawasan", yang menunjukkan bahwa keberadaan sistem kerja yang disiplin dan prosedural semakin memudahkan fungsi supervisi dan bimbingan dari atasan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang tertata rapi dan penuh ketertiban memberikan landasan yang kuat bagi terwujudnya hubungan kerja yang baik antara pegawai dan atasan, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Hasil yang sejalan juga disebutkan dalam penelitian Wicaksono et al. (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut didukung dalam penelitian Sukamto & Hwihanus (2024) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan juga signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk terus berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung demi terciptanya kepuasan kerja yang optimal.

#### Pengaruh *Job Training* terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job training* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Dengan demikian dapat diartikan apabila pegawai telah menerima pelatihan kerja yang baik, maka tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan akan ikut meningkat.

Pelatihan kerja yang efektif memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas secara lebih cepat, tepat, dan efisien, karena mereka telah memahami prosedur kerja serta standar keselamatan yang harus diterapkan di lapangan. Melalui pelatihan, pegawai tidak hanya

mendapatkan pembekalan teoritis, tetapi juga pengalaman praktis yang relevan dengan situasi kerja mereka, sehingga berdampak langsung pada hasil kerja yang lebih optimal.

Dalam variabel *job training*, indikator tertinggi adalah "sikap dan keterampilan instruktur" (rata-rata 4,67), yang mencerminkan bahwa penyampaian materi oleh instruktur berpengalaman sangat dihargai dan dianggap membantu meningkatkan pemahaman teknis para pegawai. Sementara itu, indikator tertinggi pada *employee performance* adalah "efektivitas" (rata-rata 4,20), yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara maksimal demi mencapai hasil yang optimal. Hubungan antara kedua indikator ini menegaskan bahwa keberhasilan pelatihan yang dipandu oleh instruktur berpengalaman, berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja. Dengan demikian, pelatihan yang terstruktur dan dipimpin oleh tenaga pelatih yang mumpuni menjadi elemen krusial dalam meningkatkan efektivitas kerja para pegawai.

Hasil penelitian yang sejalan ditunjukkan oleh Wicaksono et al. (2022), menjabarkan bahwa dalam mengelola sebuah organisasi dapat menggunakan pelatihan kerja untuk terciptanya kinerja karyawan yang optimal, dikarenakan dalam penelitiannya memperoleh hasil jika pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian serupa juga ditunjukkan dalam penelitian Setiawan et al. (2021) dan juga Setiani & Febrian (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* bagi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja yang telah disediakan telah baik, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Berdasarkan data penelitian, indikator tertinggi dalam variabel *work environment* adalah "aturan mengenai ketertiban" dengan nilai rata-rata 4,60. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menghargai keteraturan dan kepatuhan terhadap standar prosedur kerja yang berlaku. Dalam konteks *employee performance*, indikator tertinggi adalah "efektivitas" (4,20), yaitu sejauh mana pegawai mampu memaksimalkan hasil kerja dengan penggunaan sumber daya yang efisien. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang tertib secara langsung dapat mendukung terciptanya efektivitas kerja, karena pegawai dapat

menjalankan tugas mereka tanpa gangguan, dengan alur kerja yang sistematis dan dukungan fasilitas yang menunjang.

Hasil tersebut sejalan dan didukung dalam penelitian Setiani & Febrian (2023) dan juga Sihalohe & Siregar (2020) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja mampu memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, memperbaiki dan juga memelihara lingkungan kerja perlu diperhatikan bagi organisasi atau perusahaan untuk peningkatan kinerja karyawan.

#### Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tinggi, maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Ketika pegawai merasa puas terhadap aspek-aspek pekerjaan, seperti sistem pengawasan, kesempatan promosi, dan beban kerja yang sesuai, mereka akan lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dengan dedikasi tinggi. Kepuasan kerja juga menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal demi pencapaian tujuan bersama. Indikator tertinggi pada variabel "*job satisfaction*" adalah pengawasan dengan skor rata-rata 4,43, menunjukkan bahwa arahan dan dukungan dari atasan sangat penting bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Sementara itu, indikator tertinggi pada variabel *employee performance* adalah "efektivitas" (4,20), yang menggambarkan seberapa efisien dan maksimal hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hubungan kedua indikator ini menunjukkan bahwa pengawasan yang baik menciptakan struktur kerja yang jelas dan terarah, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang tinggi, terutama dalam hal supervisi dan bimbingan, dapat menjadi pemicu utama dalam pencapaian kinerja kerja yang maksimal di lingkungan dinamis seperti pemadam kebakaran.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nise et al. (2022) memperoleh hasil jika kepuasan kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat serupa juga disampaikan oleh penelitian yang dilakukan Wicaksono & Gazali (2021) dan juga Pratama & Wardani (2018) dengan hasil penelitian kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai *job training* dan *work environment* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. *Job training* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Artinya, apabila pegawai yang bekerja telah memperoleh/ mendapatkan pelatihan kerja yang baik, maka kepuasan kerja yang dihasilkan akan ikut meningkat.
2. *Work environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Artinya, apabila lingkungan kerja yang disediakan sudah baik maka tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.
3. *Job training* memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, apabila pegawai telah menerima pelatihan kerja yang baik, maka tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan akan ikut meningkat.
4. *Work environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, apabila lingkungan kerja yang telah disediakan telah baik, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin meningkat.
5. *Job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tinggi, maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.
6. *Job satisfaction* mampu menjadi variabel intervening antara *job training* terhadap *employee performance*. Kondisi ini menandakan apabila pegawai memperoleh pelatihan kerja yang baik dan disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dari karyawan tersebut.
7. *Job satisfaction* mampu menjadi variabel intervening antara *work environment* terhadap *employee performance*. Kondisi ini menandakan apabila perusahaan telah menyediakan lingkungan kerja yang baik, lengkap, dan memadahi dan disertai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan, maka kinerja karyawan yang bekerja akan semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

Ajar, B., Metodologi, P., Bagi, P., Akuntansi, M., Wijayanti, R., Paramita, D., Rizal, M. M. N., Riza, C., & Sulistyan, B. (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATIF.

- Andri, S. D., & Kuswati, R. (2024a). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 Dan 2. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 2612–2626.
- Andri, S. D., & Kuswati, R. (2024b). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 Dan 2. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 2612–2626.
- Anggreani, R. P., & Sulistiyani, R. (2024). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI QUEST HOTEL SURABAYA. *Ejournal Unitomo*, 5(2), 238–252.
- Ghozali, I. (2016). *No Title Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. BPFE Universitas Diponegoro.
- Ginting, Y. M., & Baene, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt United Tractors Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 75–87.
- Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 133–144.
- Kelana Basri, S., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2719–2732.
- Leander, A., Pasaribu, J. P. K., & Suratno, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 881–887.
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima*, 7(1), 62–69.
- Mangkunegara, A. A. A. P., Evaluasi Kinerja, S. D. M., Aditama, P. T. R., & Penerbit, B. (2017). *BPFE. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 74.

- Muhamad, M., & Manik, C. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 325–333.
- Nasution, S., Parlaungan, A., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Pengalaman terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bilah Hilir. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(2), 1079–1090. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12265>
- Nise, A., Abdurachman Saleh Situbondo Karnadi, U., Abdurachman Saleh Situbondo Riska Ayu Pramesthi, U., & Abdurachman Saleh Situbondo, U. (2022). Pengaruh Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Mandiri Utama Finance Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 1(9), 1911–1923.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Risky, N. A., Nurul Qomariah, & Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Salim, E., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2022). Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugrah Harapan Nusantara. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 157–164.
- Sastrawan, K. A., & Sanjaya, N. M. W. S. (2023). A Pengaruh Sistem Manajemen K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng. *JNANA SATYA DHARMA*, 11(2).
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.

- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukamto, S., & Hwihanus, H. (2024). Analisis Peran Kepuasan Kerja Dalam Membangun Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan). *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 10288–10298.
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(2), 95–105.
- Wicaksono, Ali, H., & Syarief, F. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189–1205.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>.