



Pengaruh Pelatihan dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT DSL Dharmasraya Sawit Lestari

Rian Safitri^{1*}, Fitri Yeni², M Afuan³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

E-mail: riansafitri48@gmail.com¹, fitriyeni_upitptkpadang@gmail.com², m.afuan@gmail.com³

Alamat: Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat.

*Korespondensi penulis: riansafitri48@gmail.com

Abstract. *With work satisfaction serving as a mediator, this research intends to examine the impact of training and IT usage on employee performance at PT Dsl Dharmasraya Saawit Lestari. A survey and accompanying questionnaire were used to gather data from a sample of one hundred participants. Structured equation modeling makes use of SmartPLS 3 for its analysis. Training has a favorable and statistically significant effect on work satisfaction, according to the studies conducted. Information technology has a favorable and substantial effect on contentment in one's work life. Employee performance is positively and significantly impacted by training. In a small but favorable way, IT affects productivity in the workplace. Employee performance is greatly affected by how satisfied they are with their employment. The impact of training on employee performance is moderated by job happiness. An individual's level of contentment with their work life moderates the relationship between IT and productivity.*

Keywords: *Employee Performance, Information Technology, Job Satisfaction, Training.*

Abstrak. Dengan kepuasan kerja sebagai mediator, penelitian ini bermaksud untuk menguji dampak pelatihan dan penggunaan TI terhadap kinerja karyawan di PT Dsl Dharmasraya Saawit Lestari. Sebuah survei dan kuesioner yang menyertainya digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel seratus peserta. Pemodelan persamaan terstruktur menggunakan SmartPLS 3 untuk analisisnya. Pelatihan memiliki pengaruh yang baik dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja, menurut studi yang dilakukan. Teknologi informasi memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kepuasan dalam kehidupan kerja seseorang. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan. Dengan cara yang kecil namun menguntungkan, TI mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kebahagiaan kerja. Tingkat kepuasan individu dengan kehidupan kerja mereka memoderasi hubungan antara TI dan produktivitas.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Pelatihan, Teknologi Informasi.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan panduan. Dari penjelasan di atas, jelaslah bahwa tinjauan kinerja didasarkan pada kemampuan karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja mereka, sehingga mereka menjadi lebih efektif dan efisien dalam segala hal yang mereka kerjakan. Hal ini, pada gilirannya, membantu perusahaan tumbuh dan berkembang.

Semua sumber daya lainnya tidak berguna tanpa sumber daya manusia. Berusaha meningkatkan kompetensi dan keahlian pekerja yang berkualitas tinggi. Perusahaan dapat

membantu staf mereka untuk mewujudkan potensi maksimal mereka dengan memberikan pelatihan dan program penggunaan teknologi informasi. Ini adalah cara yang bagus untuk berkembang dan sukses sebagai perusahaan. Oleh karena itu, pendekatan bisnis untuk memotivasi pekerja agar bekerja lebih efisien sesuai dengan tujuan yang telah dibuat adalah dengan memanfaatkan tenaga kerja secara efektif dan strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT DSL Tahun 2021-2023

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase Pencapaian (%)
2021	65.645	61.015	92,94
2022	67.744	64.732	95,97
2023	68.312	58.319	89,97

Sumber: HRD DSL, 2024

Kinerja karyawan di PT.DSL pada tahun 2021-2023, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1 di atas.Pada tahun 2021 target produksi 65.645 sedangkan realisasi produksi sebanyak 61.015, sehingga persentase pencapaiannya sebesar 92,94. Pada tahun 2022 untuk jumlah target produksi 67.744 sedangkan realisasi produksi sebanyak 64.732, sehingga persentase pencapaiannya sebesar 95,97. Pada tahun 2023 untuk jumlah target produksi 68.312 sedangkan realisasi produksi sebanyak 58.319, sehingga persentase pencapaiannya sebesar 89,97. Dapat disimpulkan dari data di atas terjadi penurunan pada 2023 sebesar 89,97. Maka yang menjadi permasalahannya ialah kinerja karyawan menurun diakibatkan kurang optimalnya pelatihan serta tenaga ahli dalam penggunaan teknologi informasi. T Karena organisasi ini membutuhkan karyawannya untuk berkinerja pada potensi tertinggi mereka untuk mencapai tujuannya, pemenuhan tonggak kinerja karyawan adalah fokus utama.

Program pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja karyawan untuk perusahaan mereka. Pelatihan melibatkan persiapan orang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik setiap saat (Nur Alam et al., 2022). Pelatihan juga dapat didefinisikan sebagai inisiatif untuk meningkatkan kompetensi pekerja agar dapat memanfaatkan waktu dan energi mereka dengan lebih baik di tempat kerja. Istilah "program pelatihan" mengacu pada serangkaian kegiatan terorganisir yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pekerja di bidang-bidang yang terkait langsung dengan pekerjaan

mereka. Evaluasi terhadap keberhasilan program pelatihan dalam mencapai tujuannya dikenal sebagai efektivitas program.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah pelatihan. Pelatihan itu sendiri memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas karyawan. Untuk memastikan bahwa para pekerja dibekali dengan informasi, kemampuan, dan ketahanan untuk memenuhi tuntutan bisnis, pelatihan harus dilembagakan. Produktivitas karyawan, yang pada gilirannya menentukan kinerja perusahaan, dapat ditingkatkan melalui pelatihan. Kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan diperlukan karena meningkatkan produktivitas karyawan merupakan hal yang sulit. Pemilik bisnis dan manajer dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dengan melembagakan program pelatihan berbasis kinerja. Bisnis terlibat dalam program pelatihan untuk personel mereka sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas mereka saat ini dan di masa depan (Zulfiah & Akbar, 2022). Tujuan memberikan pelatihan kepada staf adalah untuk membantu mereka menjadi pengguna TI yang lebih mahir.

Dalam hal mendapatkan informasi berkualitas tinggi dengan cepat, teknologi informasi sangatlah penting. Untuk memastikan bahwa sistem informasi berhasil saat menggunakan TI, perlu mempertimbangkan sejumlah elemen saat mengembangkan TI. Untuk membangun sistem informasi organisasi yang kuat yang dapat menangani tuntutan daya saing pasar yang semakin mengglobal, teknologi informasi telah muncul sebagai komponen yang paling penting. Dalam konteks ini, "teknologi informasi" adalah sistem apa pun yang terutama menggunakan komputer untuk mengubah data mentah menjadi kecerdasan yang dapat ditindaklanjuti. Fred Davis pertama kali mempresentasikan Technology Acceptance Model (TAM) pada tahun 1986.

Hampir semua orang dapat mengakses atau menerima informasi dengan menggunakan teknologi modern, seperti yang ditunjukkan oleh fakta bahwa inovasi teknis menjadi lebih kompleks. Selain itu, hampir setiap pegawai pemerintah dan sektor swasta telah menggunakan beberapa jenis alat pengumpulan data teknologi untuk memastikan bahwa operasi organisasi mereka berjalan dengan baik. Muzzaki dkk. (2019) menyatakan hal yang sama. Pekerja akan lebih bahagia dalam pekerjaan mereka jika teknologi digunakan dengan baik. Berbagai tingkat kepuasan kerja bersifat subjektif dan harus dimiliki oleh setiap karyawan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai emosi, perasaan, dan sikap terhadap pekerjaan. Nourwasilah dan rekan (2023)

Sebuah analisis terhadap PT DSL Dharmasraya Sawit Lestari di Provinsi Sumatera Barat menemukan bahwa seluruh pekerja menggunakan teknologi informasi-khususnya komputer dan jaringan-untuk mengakses data perusahaan dan menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat dan efektif. PT DSL telah menyediakan layanan informasi online untuk memberikan akses yang mudah bagi para pekerja dalam melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Kinerja karyawan dapat menjadi proksi yang baik untuk produktivitas dalam konteks ini, dan para peneliti tertarik dengan topik ini karena mereka percaya bahwa hal ini akan membantu mereka memahami hubungan antara kebahagiaan kerja dan produktivitas. Jalan Koto Salak di Kecamatan Koto Baru, Kabupaten Dharmasraya, Provinsi Sumatera Barat merupakan alamat fisik PT DSL Dharmasraya Sawit Lestari. Salah satu bagian dari bisnisnya adalah memproduksi tandan buah segar, dan bagian lainnya adalah mengolah tandan buah segar tersebut menjadi minyak sawit mentah.

2. METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif dan deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk menemukan nilai satu variabel atau lebih (Independen) tanpa membuat perbandingan dengan variabel yang lain atau membuat kesimpulan mengenai hubungannya. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis kuantitatif dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif adalah metode positivis yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Sebuah perusahaan bernama PT Dsl Dharmasraya Sawit Lestari di Kecamatan Koto Salak, Kabupaten Dharmasraya, Provinsi Sumatera Barat menjadi fokus penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja karyawan PT Dsl Dharmasraya Sawit Lestari dan kinerja mereka dalam pekerjaan sebagai fungsi dari pelatihan dan penggunaan TI.

Seratus orang disurvei untuk penelitian ini; mereka semua adalah pekerja di PT DSL Dharmasraya Sawit Lestari. Metode pengumpulan informasi untuk penelitian ini meliputi penelitian perpustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian di PT DSL Dharmasraya Sawit Lestari melibatkan penelitian lapangan, yang meliputi wawancara atau observasi terhadap objek-objek yang relevan, dan penelitian kepustakaan, yang meliputi membaca buku-buku dan artikel-artikel yang relevan, untuk mengumpulkan data untuk tesis dengan topik bagaimana pelatihan dan TI mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel Penelitian	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,827
Pelatihan (X1)	0,801
Teknologi Informasi (X2)	0,846
Kepuasan Kerja (Z)	0,773

Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

Nilai AVE dari variabel Pelatihan, TI, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja dari semua konstruk atau variabel yang disebutkan di atas memenuhi standar validitas yang baik, seperti yang ditunjukkan pada tabel 2. Setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang kuat, yang ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang lebih dari 0,50.

Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Dengan asumsi Anda sudah mengetahui berapa banyak data valid yang ada, hal berikutnya yang harus dilakukan adalah mencari tahu seberapa andal data tersebut, atau seberapa andal setiap konstruk atau variabel. Nilai reliabilitas Cronbach alpha dan reliabilitas komposit digunakan untuk evaluasi ini. Sebuah konstruk dianggap dapat dipercaya jika dan hanya jika konstruk tersebut menghasilkan nilai reliabilitas komposit dan nilai Cronbach alpha yang lebih besar dari 0,70. Berikut adalah temuan dari uji reliabilitas:

Tabel 3. Nilai Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,977	0,979
Pelatihan (X1)	0,972	0,976
Teknologi Informasi (X2)	0,970	0,975
Kepuasan Kerja (Z)	0,973	0,976

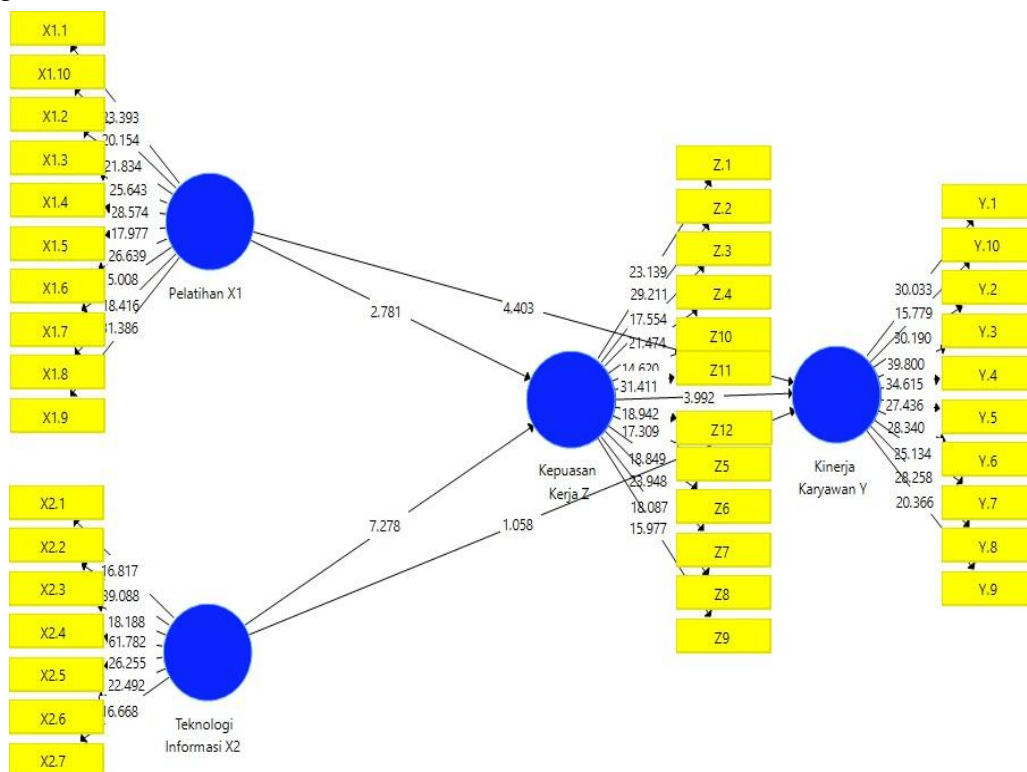
Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Menurut statistik yang ditunjukkan di atas, tingkat ketergantungan data sangat baik, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach alpha yang lebih besar dari 0,60. Tingkat

ketergantungan data sangat baik untuk reliabilitas, seperti yang ditunjukkan oleh nilai reliabilitas komposit dari setiap konstruk yang lebih dari 0,70.

Struktur Model (Inner Model)

Setelah itu, kami menguji hubungan yang dihipotesiskan antar komponen dengan memeriksa inner model, yang juga disebut model struktural. Untuk menguji model struktural, kita mengambil pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dan mendapatkan nilai R-Squared. Hasil dari pengujian model struktural dengan menggunakan SmartPLS adalah sebagai berikut:



Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

Gambar 1. Hasil struktur model

Menyadari bahwa perubahan pada nilai variabel independen model jalur penelitian berpengaruh pada nilai variabel. Ini adalah R-Square dalam bentuk yang paling dasar:

Tabel 4. Hasil uji R Square

Variabel Penelitian	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,697	0,687
Kepuasan Kerja (Z)	0,667	0,660

Variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Pelatihan, Teknologi Informasi, dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 30,2 dijelaskan oleh variabel diluar penelitian

ini. Hal ini didukung oleh nilai R-Square sebesar 0,697 atau 69,8%, seperti yang terlihat pada tabel 1.4. Dengan nilai R-Square sebesar 0,667 atau 66,7%, variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Pelatihan dan Teknologi Informasi, sedangkan sisanya sebesar 33,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan oleh penelitian ini, yang berkaitan dengan hubungan antara konstruk laten endogen dan eksogen dan faktor-faktor yang memediasi pengaruhnya. Signifikansi nilai s-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,66 pada alpha 5% memungkinkan seseorang untuk mengevaluasi pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis nol (H_0) ditolak jika nilai s-statistik/t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,66 pada tingkat signifikansi 5%, dan hipotesis yang diterima (H_0) adalah

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Temuan dari pelatihan alat SmartPLS pada uji kepuasan kerja harus dipertimbangkan. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja PT DSL Dharmasraya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan. Hipotesis nol penelitian (H_1) ditolak. Setiap orang yang bekerja di PT DSL Dharmasraya akan lebih bahagia dalam pekerjaan mereka jika program pelatihan perusahaan efektif. Pelatihan memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kepuasan kerja, sesuai dengan temuan penelitian ini, yang sejalan dengan penelitian sebelumnya (Kartikawati et al., 2024; Nurwasilah et al., 2023; Malik Wicaksono et al., 2023) di lapangan.

2) Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja

Dampak TI terhadap kepuasan kerja ditentukan oleh hasil tes SmartPLS. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja PT DSL Dharmasraya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh TI. Dalam penyelidikan ini, kami menerima Hipotesis H_2 . Menerapkan teknologi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, menurut PT DSL Dharmasraya. Dengan dukungan yang tepat dan teknologi yang tepat, PT DSL Dharmasraya bahkan dapat melangkah lebih jauh ke arah itu.

3) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Dampak instruksi terhadap kepuasan di lingkungan kerja seseorang didukung oleh data yang dikumpulkan melalui penilaian SmartPLS. Kinerja karyawan di PT DSL Dharmasraya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan. Dalam penyelidikan ini, kami menerima Hipotesis H3. Hal ini menyiratkan bahwa berinvestasi lebih banyak dalam pelatihan karyawan memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas. Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas di tempat kerja, oleh karena itu PT DSL Dharmasraya harus terus melakukannya.

4) Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Dampak TI terhadap produktivitas pekerja ditentukan oleh uji SmartPLS. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT DSL Dharmasraya dipengaruhi secara positif dan tidak signifikan oleh penggunaan teknologi informasi. Penyelidikan ini menolak Hipotesis H4. Jadi, jelas bahwa PT DSL Dharmasraya harus mengawasi pelaksanaan teknologi. Meskipun masa depan yang menjanjikan, elemen tambahan termasuk pelatihan, relevansi teknologi, dan dukungan manajemen memainkan peran penting dalam memperkuat dampak teknologi terhadap kinerja karyawan. Agar teknologi dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan kriteria-kriteria ini.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dampak dari kepuasan kerja terhadap produktivitas telah diteliti dalam sebuah studi yang menggunakan instrumen SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, dalam kasus PT DSL Dharmasraya, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Hipotesis kelima dari penelitian ini, H5, diterima. Produktivitas pekerja meningkat secara proporsional dengan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka, sehingga merupakan kepentingan terbaik bagi perusahaan untuk menumbuhkan lingkungan di mana pekerja berkembang.

6) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja melalui variabel intervening

Dampak pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ditentukan melalui pengujian menggunakan teknologi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan PT DSL Dharmasraya, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Penelitian ini menerima atau memediasi Hipotesis H6. Oleh karena itu, jika program pelatihan PT DSL Dharmasraya efektif dan telah meningkatkan kepuasan karyawan, maka kepuasan

kerja dan kinerja karyawan PT DSL Dharmasraya juga akan meningkat.

7) Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan menggunakan teknologi SmartPLS menunjukkan bahwa TI memiliki dampak pada produktivitas pekerja dengan meningkatkan tingkat kepuasan dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penggunaan TI di PT DSL Dharmasraya memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan kepuasan kerja. Penerimaan atau mediasi dari H7 diindikasikan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, sangat penting bagi PT DSL Dharmasraya untuk berinvestasi pada infrastruktur TI sehingga para pekerja merasa senang dalam pekerjaan mereka dan mencapai hasil yang lebih besar. Para peneliti menemukan bahwa TI memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan kepuasan kerja (Sriyaningsih et al., 2022; Audirachman, 2022); namun, Emerto et al. (2024) menemukan hal yang sebaliknya, yaitu TI memiliki dampak negatif dan tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan dapat ditarik dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya. Salah satunya adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Dharmasraya Sawit Lestari. Kesimpulan lainnya adalah penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Dharmasraya Sawit Lestari. Di PT Dharmasraya, pelatihan memiliki pengaruh yang penting dan bermanfaat terhadap kinerja karyawan. Kinerja Karyawan di PT Dharmasraya dipengaruhi secara positif dan tidak signifikan oleh penggunaan teknologi informasi, menurut Sawit Lestari. Sewit Lestari, Terdapat hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Dharmasraya. Sewit Lestari, Di PT Dharmasraya, pelatihan memiliki dampak yang penting dan bermanfaat bagi produktivitas pekerja dengan meningkatkan tingkat kepuasan dalam pekerjaan seseorang. Di PT Dharmasraya Sawit Lestari, penggunaan TI memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap produktivitas pekerja yang diukur dari tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka. Faktor pelatihan, penggunaan TI, dan kepuasan kerja semuanya berdampak pada kinerja karyawan (nilai R-

Square sebesar 0,697, atau 69,7%), sedangkan variabel lain di luar cakupan penelitian ini menyumbang 30,2% sisanya. Dengan nilai R-Square sebesar 0,667%, kita dapat melihat bahwa faktor pelatihan dan penggunaan TI berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini menyumbang 33,3% sisanya.

DAFTAR REFERENSI

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). The effect of job training and appraisal on employee performance at the Medan Post Office. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 1(02), 65–79.
- Bunga, L., Hadi, S. P., & Susanta, H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan kantor direksi PT Perkebunan Tambi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3), 846–854. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Diantari, A. A. S. P. (2023). The effect of training and motivation on employee performance mediated by job satisfaction at the Agriculture Service of Tabanan District. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 10(1), 104–109. <https://doi.org/10.22225/jj.10.1.2023.104-109>
- Eka Suhartini, & Irsal Nurariansyah. (2021). Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 2(2), 1–15. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm/article/view/21822>
- Emerto, Y. T., Sari, M. W., Sari, V. N., & Widian Sari, M. (2024). Pengaruh teknologi informasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. *02(01)*, 799–804.
- Farina, K., & Opti, S. (2023). Pengaruh pemanfaatan sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja UMKM. *Jesya*, 6(1), 704–713. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1007>
- Fatfa, N. A., & Safaria, S. (2024). The effect of training and incentives on work productivity with job satisfaction as a mediating variable. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 3(4), 721–736. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v3i4.8872>
- Gulo, E. R., Yokanan, R. T., & Kaloeti, A. K. (2023). The influence of personality & training on employee performance with job satisfaction as intervening variables. *Dynamic Management Journal*, 7(4), 729. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i4.9849>

- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1–11. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Izmi, A. F., & Puspitadewi, N. W. S. (2019). Hubungan antara fear of COVID-19 dengan kepuasan kerja pegawai divisi transmisi distribusi perusahaan X Annisa Fadilla Izmi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6).
- Janti, D. A., Setiawati, T., & Suratman, A. (2023). The influence of transformational leadership and job training on employee performance at PT. Adira Finance Yogyakarta, with job satisfaction as an intervening. *Jurnal Mantik*, 6(4), 2685–4236.
- Kartikawati, E., Muryati, M., & ... (2024). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Inspektorat Kota *JIM (Jurnal Ilmu ...)*, 9(3), 203–218. <https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/jim/article/view/471>
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Malik Wicaksono, R., Hapzi Ali, & Faroman Syarief. (2022). Review MSDM: Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189–1205. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1365>
- Malik Wicaksono, R., Hapzi Ali, & Faroman Syarief. (2023). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja anggota dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus div X). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 862–873. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.137>
- Minarso, M. F., Wibowo, R. A., & Prasetyo, T. (2023). Pemberian kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan konstruksi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(2), 918–929. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i2.5609>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi lingkungan kerja, motivasi, dan insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Puskesmas di Kota Tanjung Pinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Nur Alam, A. R., Idrus, N., & Nurhikma, N. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Jennae. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 5(2), 143–148. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.171>

- Prasetyo, R. (2019). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*, 1–345.
- Ramadani, S., Bakkareng, & Putri, S. Y. A. (2022). Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Nagari Pasaman Barat. *Jurnal Riset & Sains Ekonomi*, 5(6), 566–571. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20jun288>
- Sayudha, V. B. T., & Suryarini, T. (2020). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas teknologi informasi terhadap kinerja kantor pelayanan pajak pratama. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 119–127. <https://doi.org/10.31942/akses.v15i2.3785>
- Sholikhah, A. F., & Hadita, H. (2023). Pengaruh kualitas layanan, kualitas produk, dan harga terhadap loyalitas pelanggan melalui kepuasan pelanggan Mie Gacoan di Bekasi Timur. *Jurnal Economina*, 2(2), 692–708. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.352>
- Syafrida Hafni Sahir. (2021). *Buku metodologi penelitian* (Dr. Ir. Try Koryati M.Si, Ed.). Penerbit KBM Indonesia.
- Utami, N., Aditia, M. Y., & Asiyah, B. N. (2023). Penerapan manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating dan Controlling) pada usaha Dawet Semar di Kabupaten Blitar. *Jurnal Ekombis*, 2(2), 36–48. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jekombis/article/view/1522/1506>
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh penggunaan teknologi informasi dan kemampuan berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 429. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4913>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
- Wiranti, N. E., & Frinaldi, A. (2023). Meningkatkan efisiensi pelayanan publik dengan teknologi di era digital. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 748–754. <http://jim.unsyiah.ac.id/sejarah/mm>
- Yanita, Y., Yusniar, Iis, E. Y., Abubakar, R., & Maimunah, S. (2023). The effect of information technology utilization and employee competence on employee performance with job satisfaction as the intervening variable in the Aceh Irrigation Service. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), 2564. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i7.2564>
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>
- Zulfiah, O., & Akbar, M. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Shopee Indonesia dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Management and Business*, 1(1), 98–106. <https://doi.org/10.31569/jmb.v1i1.372>