

# PENGARUH SISTEM REWARD DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS SITIUNG 1

Anggita Kumala Sari<sup>1</sup> Yulasmi<sup>2</sup> Selvi Yona Sari<sup>3</sup>

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.

[anggita.kumalasari2804@gmail.com](mailto:anggita.kumalasari2804@gmail.com)<sup>1</sup> [yulasmi@upi.ptk.ac.id](mailto:yulasmi@upi.ptk.ac.id)<sup>2</sup> [selvi.yona@gmail.com](mailto:selvi.yona@gmail.com)<sup>3</sup>

## Info Artikel

### Sejarah artikel:

Diterima 18 Februari 2025

Revisi 20 Maret 2025

Diterima 25 April 2025

### Kata kunci:

Sistem Reward,  
Pelatihan,  
Kinerja Pegawai,  
Kepuasan Kerja

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Reward Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Sitiung 1. Metode yang digunakan adalah Analisis structural Equation Modeling (SEM) Dengan Partial Least Square (PLS). Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 38 responden. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Sistem Reward terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Sistem Reward terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan kerja memediasi Sistem Reward terhadap Kinerja Pegawai pada. Kepuasan Kerja tidak memediasi Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## Penulis yang sesuai:

Anggita Kumala Sari

Fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Lubuk Begalung, Lubuk Begalung Nan XX, Lubuk Begalung, Lubuk Begalung Nan XX, Lubuk Begalung,  
Kota Padang, Sumatera Barat 25145, Indonesia

Email: [anggita.kumalasari2804@gmail.com](mailto:anggita.kumalasari2804@gmail.com)<sup>1</sup> [yulasmi@upi.ptk.ac.id](mailto:yulasmi@upi.ptk.ac.id)<sup>2</sup> [selvi.yona@gmail.com](mailto:selvi.yona@gmail.com)<sup>3</sup>

## PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan tugasnya, puskesmas bertanggung jawab terhadap wilayah kerjanya, yaitu suatu kecamatan. Tercapainya kecamatan sehat merupakan visi dari puskesmas. Untuk dapat mencapai visi tersebut, puskesmas dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan bermutu (Effendi, 2020)

Puskesmas yaitu suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat kesehatan masyarakat yang juga membangun peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Penurunan jumlah kunjungan masyarakat ke puskesmas dapat disebabkan oleh ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan puskesmas (Anjayati, 2021)

Salah satu cara memberi reward yang sangat efektif bagi perusahaan adalah dengan memberi tunjangan dan insentif, ini terjadi karena setiap pekerjaan yang berhasil mencapai suatu tujuan tertentu sangat layak untuk diberikan imbalan yang sepadan atas pencapaiannya. Pemberian insentif ini lebih efektif daripada perusahaan memberikan bonus yang mungkin hanya satu kali dalam setiap tahun (Utama et al., 2023)

Pelatihan dirancang untuk membekali peserta didik dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini karena hanya sedikit orang yang datang ke perusahaan dengan pengetahuan dan pengalaman yang sudah lengkap yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Memberikan penjelasan sistematis tentang investasi dalam modal manusia dan produktivitas, upah, dan mobilitas pekerja yang terkait, Investasi semacam itu tidak hanya menciptakan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi tetapi juga memberikan inovasi dan peluang untuk mempelajari teknologi baru dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja perusahaan karyawan (Novie et al., 2023)

Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Karena itu, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai (Herry Kurniawan, 2022)

Berikut ini Laporan Kinerja Pegawai Puskesmas Sitiung 1 pada Januari – Maret 2023:

Tabel 1. 1  
Data Laporan Kinerja Pegawai Puskesmas Sitiung 1 Pada Januari – Desember 2023

No	Indikator	Terrealisasi Nagari Sitiung	Terrealisasi Nagari Sungai Duo	Target Setahun
1	Pelayanan Ibu Hamil	100%	89%	100%
2	Pelayanan Ibu Bersalin	76%	98%	100%
3	Pelayanan Bayi Baru Lahir	87%	100%	100%
4	Pelayanan Balita	46%	88%	100%
5	Pelayanan Usia Pendidikan Dasar	79%	97%	100%
6	Pelayanan Usia Produktif	82%	59%	100%
7	Pelayanan Usia Lanjut	62%	100%	100%
8	Pelayanan Penderita Hipertensi	48%	12%	100%
9	Pelayanan Penderita DM	95%	83%	100%
10	Pelayanan Gangguan Jiwa Berat	10%	55%	100%
11	Pelayanan Orang Terduga TB	50%	62%	100%
12	Pelayanan Terduga HIV	39%	51%	100%

(sumber : Puskesmas Sitiung 1)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai puskesmas belum optimal masih naik turun, Dimana masi banyak terdapat perbedaan pelayanan kinerja di beberapa daerah Untuk Pelayanan Ibu Hamil di Nagari Sitiung telah terrealisasi dengan sempurna selama setahun namun untuk Nagari Sungai Duo belum terrealisasi dengan sempurna. Begitu seterusnya hingga Pelayanan Terduga HIV masih banyak kenaikan serta kekurangan dalam melayani masyarakat Sitiung 1. Dengan hal ini dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai puskesmas untuk melakukan pelayanan pada puskesmas belum tergolong optimal karena fluktuasi ketidak tetapan yang masih naik turun.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai- nilai penting pekerjaan kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Makkira et al., 2022)

### Rumusan Masalah :

1. Bagaimana pengaruh sistem reward terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Sitiung 1 ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Sitiung 1 ?
3. Bagaimana pengaruh sistem reward terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitiung 1 ?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitiung 1 ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sitiung 1 ?
6. Bagaimana pengaruh sistem reward terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas sitiung 1 ?
7. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas sitiung 1 ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem reward terhadap kepuasan kerja pada puskesmas sitiung 1
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada puskesmas sitiung 1
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem reward terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sitiung 1
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sitiung 1
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sitiung 1
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem reward terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas sitiung 1
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas sitiung 1

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut (Pasaribu & Arfusau, 2023) Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berbagai pendapat dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### **Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Jufrizen, 2021) yaitu : Hasil kerja, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan mental, Sikap, Disiplin dan absensi, Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Kehandalan kerja, Sikap kerja.

#### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi diri sendiri. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan. Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing- masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya (Nurhandayani, 2022)

#### **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Nurhandayani, 2022) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk Indikator kepuasan kerja sangat dibutuhkan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai. Berbagai indikator tersebut yang nantinya akan diukur untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya.

### **Pengertian Sistem Reward**

Reward adalah bentuk hadiah yang diberikan kepada seseorang ataupun kelompok karena telah berperilaku baik, menghasilkan suatu prestasi, memberikan sumbangan, ataupun melaksanakan tugas dengan sesuai target yang telah ditetapkan. Sistem penghargaan dari seluruh komponen pada suatu organisasi yang meliputi orang, proses, serta prosedur pengambilan keputusan untuk mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada sebagian pegawai yang berprestasi. Reward tidak hanya diukur dari materi saja tetapi bisa berupa non materi, namun dipengaruhi oleh interaksi antar manusia dengan lingkungan didalam suatu organisasi (Utama et al., 2023)

### **Indikator Sistem Reward**

Indikator Reward Menurut (Wijaya, 2021) rasa keadilan dapat membuat sales menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh sales akan mampu memotivasi sales tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi. Adapun beberapa indikator sebagai berikut:

#### 1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri yaitu karakteristik pekerjaan yang dimiliki, tugas yang menarik, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaannya.

#### 2. Upah

Upah yang merupakan hal yang berhubungan langsung berhubungan dengan kepuasan kerja, namun kepuasan ini tidak semata-mata karena upah. Karena upah merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya.

#### 3. Peluang promosi

Peluang promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja, karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan. Yang dilakukan oleh sales tersebut. Kategori keberhasilan sistem reward and punishment dapat dilihat dari kesempatan untuk promosi jabatan ke jenjang yang lebih baik.

#### 4. Pengawasan

Pengawasan dari dua dimensi pengawasan yaitu employee centeretness dan partisipasi, situasi kerja yang sama yang ditunjukkan oleh pengawas akan memiliki pengaruh pada kepuasaan kerja. Kategori keberhasilan reward and punishment dapat dilihat dari terintegrasinya pengawasan.

#### 5. Rekan kerja

Secara alami kondisi rekan kerja akan sangat mempengaruhi semangat kerja sales.

## **1. Pengertian Pelatihan**

Menurut (Wahyuningsih, 2019) “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

### **Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan menurut (Wahyuningsih, 2019) diantaranya:

#### 1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

## 2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

## 3. Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding)

## 4. Kualifikasi Peserta

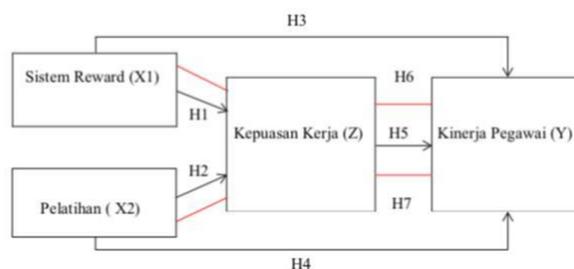
Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

## 5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

## Kerangka Pikir

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen variabel) adalah Sistem Reward (X1), Pelatihan (X2), sedangkan variabel terikat (dependen variabel) adalah Kinerja Pegawai (Y) dan variabel intervening (Z) Kepuasan Kerja. Maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



## Metode Penelitian

### Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Puskesmas Sitiung 1 yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman Blok b Sitiung 1, Nagari Sungai Duo, Kecamatan Sitiung, Kabupaten Dharmasraya, Provinsi Sumatera Barat.

### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam ini adalah pegawai Puskesmas Sitiung 1 sebanyak 38 orang.

### 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) Sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya sampel yang diambil pada penelitian ini tetap 38 orang

## Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan, Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan jalan mendatangi objek yang bersangkutan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan sehubungan dengan pembuatan skripsi dan dapat dilakukan dengan :

a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian.

b. Kuesioner, yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada pegawai guna mendapatkan data yang lebih baik.

2. Penelitian pustaka Penelitian pustaka adalah pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku literatur serta tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menjalankan visi, misi dan motonya Puskesmas Sitiung 1 membuktikan kontribusinya dalam upaya kemajuan di kabupaten Dharmasraya. Sejak 2019 hingga kini Puskesmas Sitiung 1 telah menerima banyak penghargaan yang membanggakan, Puskesmas ini menjadi menjadi salah satu dari tiga puskesmas di provinsi sumatera barat berstatus akreditasi utama dari kementerian Kesehatan RI. Di bawah kepemimpinan dari dr.Sisyani selaku kepala puskesmas saat ini, Puskesmas Sitiung 1 selalu berupaya untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

## Deskripsi Penelitian

Jumlah kuesioner yang dibagikan pada puskesmas sitiung 1 sebanyak 38 kuesioner, dari jumlah total kuesioner yang disebar tersebut telah diisidkan dikembalikan semuanya sebanyak 38 kuesioner.

## Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian merupakan profil yang ada pada objek penelitian, yang ada pada objek penelitian , yang dalam hal ini meliputi : jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dan lama bekerja.

Tabel 4. 1  
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase %
1	Laki-laki	7	18,42%
2	Perempuan	31	81,57%
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel 4. 2  
Data Usia Responden

No	Usia	Jumlah	
		Responden	Persentase%
1	>20-30 Tahun	5	13,15%
2	>30-40 Tahun	22	57,89%
3	>40 Tahun	11	28,94%
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel 4. 3  
Data Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase %
1	SLTA	4	10,52%
2	D3	18	47,36%
3	S1	13	34,21%
4	S2	3	7,89%
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel 4. 4  
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	
		Responden	Persentase%
1	>1-5 tahun	5	13,15%
2	>5-10 tahun	26	68,42%
3	>10 tahun	7	18,42%
Jumlah		38	100%

Sumber : Data Primer (diolah)

### Distribusi Frekuensi Instrumen Penelitian

Tingkat Capaian Responden Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dalam TCR ini akan menginterpretasikan jawaban responden pada kuisioner yang disebarkan terdapat 38 pegawai puskesmas sitiung 1. Tingkat capaian responden ini dapat dilihat pada tabel berikut. nilai TCR ini akan menginterpretasikan jawaban responden pada 38 responden di puskesmas sitiung 1. Tingkat capaian responden ini dapat dilihat pada gambar berikut :

### Tabel Nilai TCR Dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun keterangan dari tabel TCR Pada Variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5  
TCR Kinerja Pegawai

Kode	T					TXSL					n	Total	Rata-rata	TCR (%)	Kriteria
	STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5					
Y1	0	0	6	18	14	0	0	18	72	70	38	160	4,21	84,2%	Baik
Y2	0	0	8	16	14	0	0	24	64	70	38	158	4,15	83%	Baik
Y3	0	0	6	17	15	0	0	18	68	75	38	161	4,23	84,6%	Baik
Y4	0	0	4	23	11	0	0	12	92	55	38	159	4,18	83,6%	Baik
Y5	0	1	3	19	15	0	2	9	76	75	38	162	4,26	85,2%	Baik
Y6	0	1	5	19	13	0	2	15	76	65	38	158	4,15	83%	Baik
Y7	0	0	8	19	11	0	0	24	76	55	38	155	4,07	80,2%	Baik
Y8	0	1	7	17	13	0	2	21	68	65	38	156	4,1	82%	Baik
Rata-rata													83,35%	Baik	

Sumber : Data diolah tahun (2025)

### Tabel Nilai TCR Dari Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Adapun keterangan dari tabel TCR Pada Variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8  
TCR Kepuasan Kerja

Kode	T					TXSL					N	Total	Rata-rata	TCR (%)	Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5					
Z1	0	0	6	20	12	0	0	12	80	60	38	152	4	80	Cukup Baik
Z2	0	0	8	20	10	0	0	24	80	50	38	154	4,05	81	Baik
Z3	0	1	8	16	13	0	2	24	64	65	38	155	4,07	81	Baik
Z4	0	0	7	20	11	0	0	21	80	55	38	156	4,1	82	Baik
Z5	0	0	6	20	12	0	0	18	80	60	38	158	4,15	83	Baik
Z6	0	1	5	14	18	0	2	15	56	90	38	163	4,28	85,6	Baik
Z7	0	0	5	14	19	0	0	15	56	95	38	166	4,36	87,2	Baik
Z8	0	1	7	18	12	0	2	21	72	60	38	155	4,07	81,4	Baik
Rata-rata													83	Baik	

Sumber : Data diolah tahun (2025)

### Tabel Nilai TCR Dari Variabel Sistem Reward (X1)

Adapun keterangan dari tabel TCR Pada Variabel Sistem Reward adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6  
TCR Sistem Reward

Kode	T					TXSL					N	Total	Rata-rata	TCR (%)	Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5					
X1.1	0	1	3	18	16	0	2	9	72	80	38	163	4,28	86%	Baik
X1.2	0	1	7	15	15	0	2	21	60	75	38	158	4,15	83%	Baik
X1.3	0	2	8	14	14	0	4	24	56	70	38	154	4,05	81%	Baik
X1.4	0	0	6	20	12	0	0	18	80	60	38	158	4,15	83%	Baik
X1.5	0	0	1	20	17	0	0	3	80	85	38	168	4,42	88,4%	Baik
X1.6	0	0	5	17	16	0	0	15	68	80	38	163	4,28	86%	Baik
X1.7	0	0	4	20	14	0	0	12	80	70	38	162	4,26	85,2%	Baik
X1.8	0	0	5	18	15	0	0	15	72	75	38	162	4,26	85,2%	Baik
X1.9	0	1	4	16	17	0	2	12	64	85	38	163	4,28	86%	Baik
X1.10	0	0	8	16	14	0	0	15	64	70	38	149	3,92	78,4%	Cukup Baik
Rata-rata													84%	Baik	

Sumber : Data diolah tahun (2025)

**Tabel Nilai TCR Dari Variabel Budaya Organisasi (X2)**

Adapun keterangan dari tabel TCR Pada Variabel Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 7**  
**TCR Pelatihan**

Kode	T					TXSL					N	Total	Rata-rata	TCR (%)	Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5					
X2.1	0	1	5	18	14	0	2	15	72	70	38	159	4,18	84%	Baik
X2.2	0	0	6	18	14	0	0	18	72	70	38	160	4,21	84,2%	Baik
X2.3	0	1	6	18	13	0	2	18	72	65	38	157	4,13	82,6%	Baik
X2.4	0	0	7	19	12	0	0	21	76	60	38	157	4,13	82,6%	Baik
X2.5	0	1	7	14	16	0	2	21	56	80	38	159	4,18	84%	Baik
X2.6	0	1	6	17	14	0	2	18	68	70	38	158	4,15	83%	Baik
X2.7	0	1	6	18	13	0	2	18	72	65	38	157	4,13	82,6%	Baik
X2.8	0	0	5	18	15	0	0	15	72	75	38	162	4,26	85%	Baik
X2.9	0	0	5	17	16	0	0	15	68	80	38	163	4,28	86%	Baik
X2.10	0	1	4	17	16	0	2	12	68	80	38	162	4,26	85%	Baik
Rata-rata													84%	Baik	

Sumber : Data diolah tahun (2025)

**Analisis Data Penelitian**

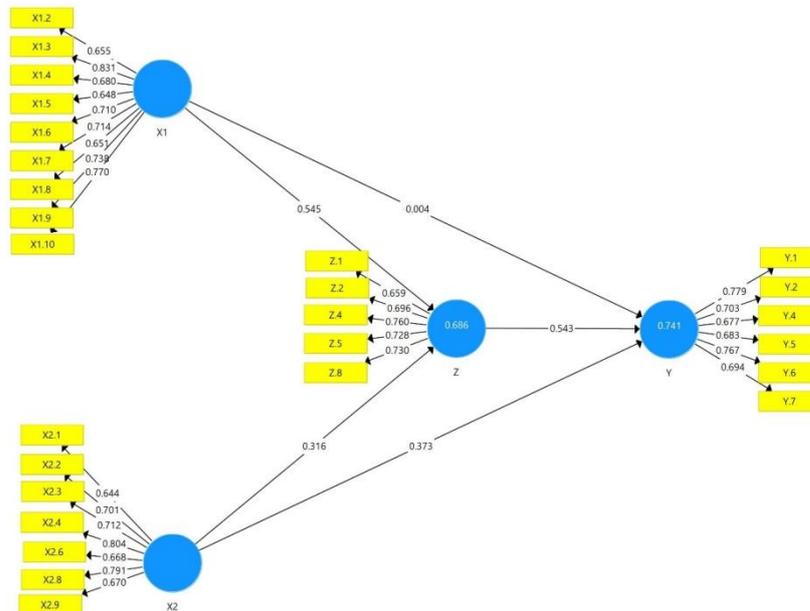
Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahapan-tahapan tersebut sebagai berikut :

**Menilai Outer Model atau Measurement Model**

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. dalam penelitian ini batasan nilai nilai *Convergent Validity* diatas 0,5.

**1. Pengujian Outer Model (Convergent Validity)**

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pertanyaan-pertanyaan Variabel sebagai berikut :



**Gambar 4. 1**  
**Hasil Outer Loading**

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini nilai-nilai convergent validity di atas 0,5 sehingga tidak ada indikator yang perlu di eliminasi karena indikator yang ada memiliki nilai diatas 0,5.

## Pengujian Realibilitas

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat realible dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai satu konstruk dikatakan realible jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 4. 11  
Nilai Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Sistem Reward (X1)	0,878	0,902	Realibel
Pelatihan (X2)	0,841	0,879	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0,811	0,864	Realibel
Kepuasan Kerja (Z)	0,760	0,839	Realibel

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan data diatas telah ditemukan nilai cronbach dan alpha diatas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* masing-masing konstruk > 0,70 demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*. Berdasarkan struktur Inner model dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut :

- A. Model Persamaan I, merupakan Gambaran besarnya pengaruh konstruk sistem reward dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan Tingkat eror yang merupakan kesalahan estimasi atau tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.  $Z = 3,389 X1 + 1,866 X2 + e$ .
- B. Model Persamaan II, merupakan Gambaran besarnya pengaruh konstruk sistem reward, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan eror yang merupakan kesalahan estimasi.  $Y = 0,025 X1 + 2,326 X2 + 3,975 Z + e$ .

Tabel 4. 12  
Evaluasi Nilai R-Square

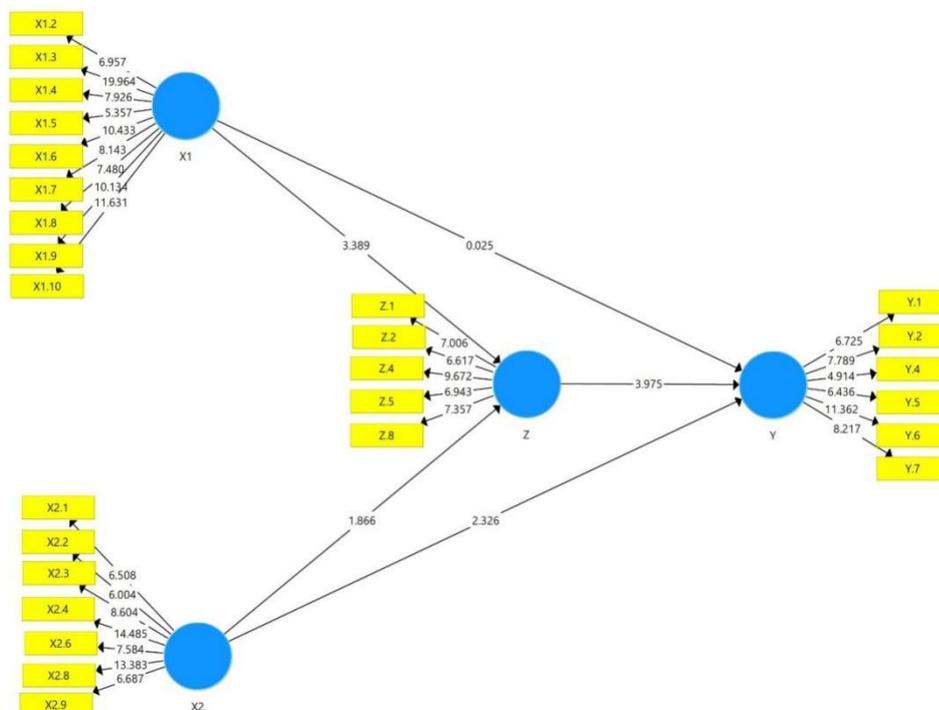
Variabel	R-Square	R-Square Adjustted
Kinerja Pegawai	0,741	0,719
Kepuasan Kerja	0,686	0,668

Sumber : Hasil Uji Inner Model

Pada tabel 4.12, terlihat R-Square konstruk kinerja pegawai sebesar 0,741 atau sebesar 74,1% dan sisanya 25,9% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan untuk R-Square konstruk kepuasan kerja sebesar 0,686 atau sebesar 68,6% dan sisanya 31,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 2 Pengujian Inner Model ( Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model structural yang bertujuan untuk memenuhi hubungan antara konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model structural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model structural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS :



**Gambar 4. 6**  
**Hasil Pengujian Inner Model**

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui R-Square, untuk menilai konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh substantive.

### 3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun tidak secara langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5 %. Jika t-statistik/t-statistik /t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka  $H_0$  ditolak dan jika t-statistik /t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural .

**Tabel 4. 13**  
**Result For Inner Weights**

Uraian	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistik	P Value	Keterangan
X1 => Z	0,545	0,543	0,161	3,389	0,001	Hipotesis Diterima
X2 => Z	0,316	0,326	0,169	1,866	0,063	Hipotesis Ditolak
X1 => Y	-0,004	-0,002	0,156	0,025	0,980	Hipotesis Ditolak
X2 => Y	0,373	0,382	0,160	2,326	0,020	Hipotesis Diterima
Z => Y	0,543	0,543	0,137	3,975	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Sistem Reward dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh konstruk Sistem Reward, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### 4 Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS di dapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4. 14  
Result Path Analysis

Uraian	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistik	P Value	Keterangan
X1 => Z => Y	0,296	0,295	0,115	2,582	0,010	Hipotesis Diterima
X2 => Z => Y	0,172	0,180	0,109	1,567	0,118	Hipotesis Ditolak

Sumber : Hasil Uji Inner Model

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,582 > 1,96 atau 2,582 > 1,96 nilai P-Value 0,010 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau HO diterima dan H6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Sistem Reward terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 1,567 < 1,96, nilai P-Value 0,118 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis ditolak atau HO ditolak dan H7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

## Hasil Pengujian Hipotesis

### 1. Pengaruh Sistem Reward terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat nilai original sample pada hubungan sistem reward terhadap kepuasan kerja yaitu 0,545 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara sistem reward terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu 0,001 < 0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,389 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t- statistik > t-tabel atau 3,389 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Sitiung 1. Penelitian ini **diterima**.

### 2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat nilai original sample pada hubungan pelatihan terhadap kepuasan kerja yaitu 0,316 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,063 besar dari alpha 5% yaitu 0,063 > 0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,866 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t- statistik < t-tabel atau 1,866 < 1,96 oleh karena itu H0 diterima dan H2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Sitiung 1. Penelitian ini **ditolak**.

### 3. Pengaruh Sistem Reward terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat nilai original sample pada hubungan sistem reward terhadap kinerja pegawai yaitu -0,004 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara sistem reward terhadap kinerja pegawai adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,980 besar dari alpha 5% yaitu 0,980 > 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,025 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai tstatistik < t-tabel atau 0,025 < 1,96 oleh karena itu H0 diterima dan H3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa sistem reward berpengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitiung 1. Penelitian ini **ditolak**.

### 4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat nilai original sample pada hubungan pelatihan terhadap kinerja pegawai yaitu 0,373 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,020 kecil dari alpha 5% yaitu 0,020 < 0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,326 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka

perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t- statistik > t-tabel atau  $2,326 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitiung 1. Penelitian ini **diterima**.

### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat nilai original sample pada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0,543 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,975 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t- statistik > t-tabel atau  $3,975 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitiung 1. Penelitian ini **diterima**.

### **6. Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan sistem reward terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yaitu 0,296 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara sistem reward terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,010 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,015 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,582 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau  $2,582 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Pada Puskesmas Sitiung 1. Penelitian ini **diterima atau memediasi**.

### **7. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yaitu 0,172 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,118 besar dari alpha 5% yaitu  $0,118 > 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,567 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau  $1,567 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Pada Puskesmas Sitiung 1. Penelitian ini **ditolak atau tidak memediasi**.

## **KESIMPULAN**

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa Kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Sitiung 1.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Sitiung 1.
3. Sistem reward berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitiung 1.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitiung 1.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitiung 1.
6. Sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Sitiung 1.
7. Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Sitiung 1.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Puskesmas:

### 1. Bagi Puskesmas:

Kinerja pegawai akan meningkat apabila pihak Puskesmas Sitiung 1 dapat meningkatkan:

- a. Sistem Reward melalui bonus, insentif, fasilitas, upah, dan pengawasan.
- b. Pelatihan melalui metode pelaksanaan pelatihan, tujuan yang tepat, materi yang jelas, kualifikasi peserta dan penanggung jawab pelatihan.
- c. Kepuasan Kerja melalui peningkatan gaji, sistem penggajian, kebersamaan sosial rekan kerja, dan hubungan antar atasan.

2. Karena kontribusi dari variabel sistem reward dan pelatihan melalui kepuasan kerja 74,1% sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi dari variabel lain diluar penelitian ini, maka disarankan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating.

## REFERENSI

- Effendi, K. (2020). Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Kesehatan Di Uptd Puskesmas Mutiara Tahun 2019. *Excellent Midwifery Journal*, 3(2), 82–90. <https://doi.org/10.55541/emj.v3i2.127>
- Anjayati, S. (2021). Review Artikel: Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Menggunakan Metode Servqual. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(1), 31–38. <https://doi.org/10.56742/nchat.v1i1.7>
- Utama, S. W., Prasojo, E., Kurnianingsih, R., & Pahlevi, R. W. (2023). Penerapan sistem reward berbasis kinerja karyawan di Maestro Parfum Yogyakarta. *Journal of Economics, Business, Accounting and Management (JEBAM)*, 1(2), 72–98.
- Novie, D., Arta, C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., Cakranegara, P. A., Jayapura, P. P., Pattimura, U., Bosowa, U., Bandung, S., & Presiden, U. (2023). Literature Review: Analysis of the Relationship Between Training and Employee Performance in a Company Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 162–168.
- Kurniawan, H. (2022). *literature review : analisis kinerja pegawai melalui*.3(4), 426–441.
- Makkira, M.Syakir, Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMARO)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25–28. <https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan. *Jurnal Ilmiah MEA ...*, 4(2), 602–627.

## DOKUMENTASI

