Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Employee Engagement,Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

by Sela Wulandari

Submission date: 30-Apr-2023 12:21PM (UTC+0700)
Submission ID: 2079559673
File name: document_2.pdf (642.05K)
Word count: 3228
Character count: 19293

P -ISSN 1695 - 3273
E -ISSN 2527 - 3469

Volume 24 No 2, Juli 2022

Jurnal Ekonomi dan Bisnis
Dharma Andalas

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan *Employee Engagement*,Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Sela Wulandari[1], Desi Permata Sari[2], Zefriyenni[3],Selvi Yona Sari[4], Yeki Candra[5]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang
email: desipermatasari735@gmail.com

ABSTRACT
This study aims to determine how much influence job training and employee engagement have on job satisfaction and how much influence job training, employee engagement and job satisfaction have on employee performance. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. with a sample of 37 respondents. The results of data analysis concluded, There is a positive and significant effect between Job Training and employee on employee performance, There is a positive and significant influence between Job Training, Employee Engagement on job satisfaction, There is a positive and significant effect between Job Satisfaction on Employee Performance. Job Satisfaction does not mediate Job Training on Employee Performance
Keyword: Job Training; Employee engagement; job satifcation , and Employee engagement.

ABSTRACT
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan kerja dan *Employee engagement* terhadap Kepuasan kerja dan seberapa besar pengaruh Pelatihan kerja ,*Employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. dengan sampel 37 responden. Hasil analisis data menyimpulkan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja dan employee terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja, Employee Engagement terhadap kepuasaan kerja, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja tidak memediasi Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
Kata kunci: Pelatihan Kerja, *Employee engagement*,Kinerja karyawan, dan Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan **(Citraningtyas, 2017)**

Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut beberapa penelitian Kinerja karyawan di pengaruhi oleh pelatihan kerja dan keterikatan karyawan

P -ISSN 1695 - 3273
E -ISSN 2527 - 3469

employee engagement terhadap suatu perusahaan agar terciptanya kepuasan kerja Untuk itu perusahaan harus lebih meningkatkan dan mengintensifkan pemberian pelatihan dan *employee engagement* kepada seluruh karyawan.

Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, Untuk menguji dan menganalisis hubungan antara *employe engagement* terhadap kinerja. Untuk menguji dan menganalisis hubungan antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk menguji dan menganalisis hubungan *employe engagement* terhadap kepuasan kerja dan untuk menguji dan menganalisis hubungan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan karyawan. Sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasi sebanyak 37 orang karyawan.

Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data yang diperlukan dari sumber-sumber yang mendukung penelitian dan dengan metode yang memudahkan peneliti dalam mendapatkan dan mengumpulkan data yang diperlukan.

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk memilih, menemukan dan menyimpan berbagai instrument pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Kuesioner
2. *Observasi*

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan di interpretasikan dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang responden yang di berikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat di olah dengan menggunakan metode statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi di sini berupa analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berikut adalah tabel hasil analisis linier berganda:

Tabel 1
Tabel coefficient

coefficient[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11.621	5.713		2.034	.050
	Pelatihan Kerja	.419	.125	.445	3.346	.002
	Employee Engagement	.306	.105	.389	2.930	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 1berikut penjelasan uji t :

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
   Dari tabel 1 diatas terlihat t-hitung 3,346 dan t-tabel 2,032 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,346 > 2,032) atau tingkat signifikan sama dengan alpha (0,002 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak Ha diterima.
2. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja.
   Dari tabel 1 diatas terlihat t-hitung 2,930 dan t-tabel 2,032dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,930 > 2,032) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,006 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak Ha diterima

P -ISSN 1695 - 3273
E -ISSN 2527 - 3469

Analisis ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening. Berikut adalah tabel hasil analisis linier berganda:

Tabel 2
Tabel coefficient

coefficient[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-9.524	6.509		-1.463	.153
	Pelatihan Kerja	.429	.155	.344	2.765	.009
	Employee Engagemen	.306	.126	.293	2.428	.021
	Kepuasan Kerja	.488	.185	.368	2.647	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 2 berikut penjelasan uji t :

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel 4.23 diatas terlihat t-hitung 2,765 dan t-tabel 2,032 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,765 > 2,032) atau tingkat signifikan sama dengan alpha (0,009 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak Ha diterima.
2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.
3. Dari tabel 4.23 diatas terlihat t-hitung 2,428 dan t-tabel 2,032dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,428 > 2,032) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,021 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak Ha diterima.
4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel 4.23 diatas terlihat t-hitung 2,647 dan t-tabel 2,032dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,647 > 2,032) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,012 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak Ha diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3
Uji F Kepuasan Kerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.255	2	229.628	13.514	.000[a]
	Residual	577.718	34	16.992		
	Total	1036.973	36			

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (13,514 > 2,88). Nilai F13,514 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_o ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Pelatihan Kerja dan *Employee Engagement* terhadapKepuasan Kerja.

Tabel 4
Uji F Kinerja Karyawan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1173.086	3	391.029	19.882	.000[a]
	Residual	649.022	33	19.667		
	Total	1822.108	36			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (19,882 > 2,88). Nilai F19,882 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_o ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Pelatihan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerjasa bagai variable intervening.

P -ISSN 1695 - 3273
E -ISSN 2527 - 3469

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5
Analisis Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665[a]	.443	.410	4.122

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Pelatihan Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,410 hal ini menunjukan bahwa sumbangan variabel Pelatihan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerjasebesar 0,410 atau 41,0% sedangkan sisanya sebesar 59,0% di pengaruhioleh variabel lain.

Tabel 6
Analisis Koefisien Determinasi Kinerja Karyawan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.802[a]	.644	.611	4.435

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Employee Engagement, Pelatihan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 6 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,611 hal ini menunjukan bahwa sumbangan variabel Pelatihan Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable interveningsebesar 0,611 atau 61,1% sedangkan sisanya sebesar 38,9% di pengaruhioleh variabel lain.

Path Analysis

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda.

Analisis Jalur model I

1. Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel Pelatihan Kerja (X1) = 0,002 <0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I, yakni variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Analisis Jalur model II

1. Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel *Employee Engagement* (X2) = 0,006<0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model II, yakni variabel *Employee Engagement* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan diagram jalur yang telah dirumuskan maka dapat disumpulkan pengaruh lansung dan tidak lansung sebagai berikut :

Hasil Persamaan Analysis :

a) Hubungan langsung Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar = 0,344.
b) Hubungan tidak langsung Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening sebesar = 0,445 x 0,368 = 0,163.

Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan hubungan langsung, berarti Kepuasan Kerja (Z) tidak memediasi hubungan antara Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a) Hubungan langsung *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar = 0,293.
b) Hubungan tidak langsung *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening sebesar = 0,389 x 0,368 = 0,143.

Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan tidak langsung lebih kecil

P -ISSN 1695 - 3273
E -ISSN 2527 - 3469

dibandingkan dengan hubungan langsung, berarti Kepuasan Kerja (Z) tidak memediasi hubungan antara *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

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

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.Dimana t-hitung 3,346 dan t-tabel 2,032 dimanathitung lebih besar dari t-tabel (3,346 > 2,032) atau tingkat signifikan sama dengan alpha (0,002 < 0,05)
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Dimanathitung lebih besar dari t-tabel (2,930 > 2,032) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,006 < 0,05)
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimana t-hitung lebih besar dari ttabel (2,765 > 2,032) atau tingkat signifikan sama dengan alpha (0,009 < 0,05)
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Dimanathitung lebih besar dari t-tabel (2,428 > 2,032) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,021 < 0,05)
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dimana t-hitung lebih besar dari ttabel (2,647 > 2,032) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,012 < 0,05)
6. Kepuasan Kerja tidak memediasi Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung (0,163 < 0,344).
7. Kepuasan Kerja tidak memediasi Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan.Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung (0,143 < 0,293).

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

1. Bagi Perusahaan
   Kinerja Karyawan akan meningkat apabila pihak perusahaan dapat meningkatkan:
   a. Pelatihan Kerja melalui peningkatan Reaksi, Menguji, Perilaku, Hasil.
   b. Employee Engagement melalui peningkatan *Vigor* (semangat), *Dedication* (Dedikasi), *Absorption* (penyerapan).
   c. Kepuasan Kerja melalui peningkatan kepuasan gaji atau upah, kepuasan pekerjaan, kepuasan rekan kerja, kepuasan promosi, kepuasan pengawasan kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya
   Karena konstribusi dari variabel Pelatihan Kerja dan Employee Engagement melalui Kepuasan Kerja 61,1% sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi varibel 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.

DAFTAR PUSTAKA

Adriyan, M. R. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 22.

Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia1, N. N. Y. (2016). Pengaruh

P -ISSN 1695 - 3273
E -ISSN 2527 - 3469

Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Indonesia, 4(1), 1–8.

Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 4(1), 41–26.

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan Mutia. 18(1), 45–60.

Ariyanti, E., & Krisyanto, E. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kepuasan Karyawan terhadap performa kerja karyawan (Studi pada PT.Garuda Karya Mandiri). 3(2), 176–184.

Asshidiq, M. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.

Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production. 5(3).

Citraningtyas, N. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervaning (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo).

Dedi Sulistiono , Aji Hermawan, and A. S. (2019). The effect empowerment and employee engagement on job satisfaction, Organizational commitment and its impact on performance on performance of Ptpn V. 16(3), 142–152.

Dyastuti, I. A. (2018). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari perspektif islam. 102.

Fauziah, K. (2020). Pengaruh employee engagement dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada karyawan di PT.Pertamina Patra Niaga. 11160810000003.

Fidyah, D. N. (2019). Pengaruh Budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Telkom Indonesia Di Yogyakarta.

Grace, P., Mustamu, R. H., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). pengaruh employee engagement Terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan keluarga Produsen Senapan angin. 4(2), 101–107.

Hakim, M. L. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di RSU Aisyiyah Purworejo.

Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh pelatihan kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Ardya Aktuarian Jakarta.13(1), 13–20.

Indrawati, A. D. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan pelanggan pada Rumah sakit Swasta di Kota Makassar. 135–142.

Kharisma, A. F. (2020). pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi

P -ISSN 1695 - 3273
E -ISSN 2527 - 3469

Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang). 63010160080.

Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten. 2(July), 452–459.

Mahdavikia, muhammad aldi. (2020). analisis kinerja karyawan dalam peningkatan hasil dodosan kelapa sawit di PT.Perkebunan Nusantara IV(Studi kasus kebun Marihat, Kec Siantar, Kab.Simalungun).

Marini Zakiyatul Umi, I. N. (2018). pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan studi pada PT.Mitra solusi Telematika (MST) Jakarta. 5(1), 1123–1129.

Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja dan komitmen organisasi Terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. 5(3), 4285–4292.

Mulyanti, anita surya. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Di SD Muhammadiyah Condong Catur. 215.

Mutholib. (2019). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi finansial terhadap kinerja. 2(3). https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993

Perangin-angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT . Mopoly Raya Medan. 7(February).

Pratama, Y. F. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 1(1), 26–36.

Prayudha, H. W. (2018). Pengaruh employee engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Universitas Islam Indonesia.

Pujianto, Z. T. (2020). Pengaruh employeee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pdam kota malang.

Rachmawati, F. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Trias Sentosa, Krian Sidoarjo.4(2), 259–264.

Rahmi, R. (2018). Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. (Studi kasus PT.Perkebunan Nusantara IV Medan Jl. Letjen Suprapto No.2, Medan Maimun). 2, 62.

Ramadhan, N., Sembiring, J., & Karyawan, K. (2014). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan Di Human Capital Center PT.Telekomunikasi Indonesia,TBK. 47–58.

Ramadhany, S. R., Taba, M. I., & Umar, F. (2020). The Effect of Training and Job Satisfaction on Employee Engagement and Performance of Millennial Generation Employees of PT Midi Utama Indonesia Tbk in Makassar. 5(6).

Rosita, T. T. Y. (2016). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.5, 1–20.

Siswanti, Y., & Pratiwi, K. W. (2020). Analisis Dukungan Organisasional Persepsian dan Employee Engagement terhadap Kinerja

P -ISSN 1695 - 3273
E -ISSN 2527 - 3469

Karyawan : Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. 9(3), 286–304.

Sugiyanto, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.

Sutya, I. W., Kumara, E., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepemimpinan pada hotel satriya Cottages Kuta-Bali. 5(3), 1399–1428.

Verawati, S. F. I. W. M. Y. (2021). Pengaruh kompensasi, kemampuan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Coca-cola Amatil Indonesia Bali di Denpasar. 2, 209–223.

Wahyu, A., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Rejeki Dewata. 5(1).

Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor The Effect of Employee Engagement on Employee Performance of the Directorate of Information Systems and Digital Transformation at Bogor Agricultural University. 10(2), 133–146.

Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Di Hotel Ibis Styles Surabaya. 46–60.

Winowoda, D. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Employee Engagement,Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

ORIGINALITY REPORT

22%	22%	15%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.ukdc.ac.id Internet Source	5%
2	www.dinastirev.org Internet Source	4%
3	www.upi-yptk.ac.id Internet Source	4%
4	Cecilia Engko, N Ahuluheluw, Rindy Ribka Selong. "Analisis Peran Audit Internal Dalam Pencegahan Fraud Dengan Menggunakan Fraud Diamond Model", Accounting Research Unit (ARU Journal), 2021 Publication	3%
5	ebin.pub Internet Source	3%
6	ejurnal.bunghatta.ac.id Internet Source	3%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	< 3%
Exclude bibliography	On		