

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI KARYAWAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STUDIO NAILART RMC MADIUN

Metik Asmike¹ Laelatul Amalyah²

^{1,2}Universitas PGRI Madiun

Email: laelatulamalyah05@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Studio Nailart RMC Madiun sebanyak 55 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 25 yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu mendukung kualitas pelayanan dan daya saing perusahaan.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Kompetensi Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu rancangan berbagai sistem formal dalam organisasi atau perusahaan yang berfungsi untuk mengoptimalkan pemanfaatan bakat dan minat individu sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Mathis et al., 2020). Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam keberlangsungan organisasi, keberadaan SDM beserta komponennya membentuk landasan operasional organisasi. Kontribusi Sumber Daya Manusia terwujud melalui kemampuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui pemikiran, tenaga, kreativitas, serta inovasi.

Perkembangan industri kecantikan di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Salah satu sektor yang mengalami perkembangan adalah usaha nail art yang menawarkan berbagai layanan perawatan kuku serta produk press on nails. Meningkatnya minat masyarakat terhadap produk kecantikan menyebabkan persaingan antar pelaku usaha semakin ketat. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan belum mampu memberikan kinerja yang maksimal sesuai dengan tuntutan dan ketentuan pekerjaan, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas layanan dan daya saing perusahaan (Dessler, 2020).

Fenomena yang ditemukan di Studio Nailart RMC Madiun menunjukkan masih terjadinya pengembalian (*return*) produk press on nails akibat desain yang kurang sesuai dengan permintaan pelanggan maupun hasil pengerjaan yang kurang rapi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi karyawan belum sepenuhnya mampu memenuhi standar kualitas yang diharapkan pelanggan. Selain itu, tingginya beban kerja yang dihadapi karyawan berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja apabila tidak diimbangi dengan pelatihan kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang mendukung. Pelatihan kerja menjadi salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman yang dapat meningkatkan kualitas hasil kerja. Di sisi lain, kompetensi karyawan merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menjadi dasar seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin besar peluang terciptanya kinerja yang optimal.

Selain pelatihan dan kompetensi, kepuasan kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, loyal terhadap organisasi, dan mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan rendah. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa nyaman sehingga mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Ability-Motivation-Opportunity (AMO) Theory

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Ability-Motivation-Opportunity Theory*, yang merupakan salah satu kerangka konseptual utama dalam kajian manajemen sumber daya manusia untuk menjelaskan hubungan antara praktik pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Menurut Appelbaum, 2000 (Fachrilla et al., 2025) Teori AMO menjelaskan bahwa kinerja individu ditentukan oleh interaksi tiga komponen utama yaitu, kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Dalam perspektif ini, kemampuan (*ability*) merujuk pada kapasitas individu dalam melaksanakan pekerjaan

yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki. Motivasi (*motivation*) berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi keinginan individu untuk bekerja secara optimal. Sementara itu, kesempatan (*opportunity*) mencerminkan sejauh mana organisasi memberikan ruang dan dukungan bagi karyawan untuk mengaplikasikan kemampuan dan motivasi yang dimiliki dalam pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dipahami oleh individu maupun kelompok apabila telah ditentukan terlebih dahulu kriteria yang ingin dicapai dari keberhasilan organisasi atau individu (Riskal et al., 2025). Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Izzah & Firdaus (2022), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta kesempatan kerja yang tersedia.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pelatihan kerja merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja (Izzah & Firdaus, 2022),

H₁ : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu yang mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja, karena kompetensi mencerminkan kemampuan nyata individu dalam menyelesaikan pekerjaan (Yadewani, 2023).

H₂ : Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kinerja karyawan dalam organisasi. Kepuasan

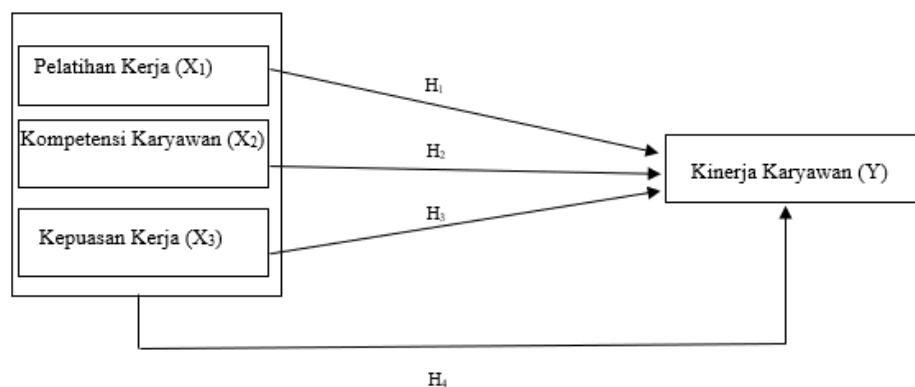
kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Izzah & Firdaus, 2022). (Yadewani, 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja.

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Pelatihan kerja, kompetensi karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun model penelitian yang merepresentasikan alur pengaruh antar variabel secara sistematis sebagai berikut:

Gambar 1. Model Penelitian



Berdasarkan model penelitian yang telah disusun, maka hipotesis dalam penelitian ini dikembangkan untuk menguji hubungan antar variabel yang telah diidentifikasi yaitu:

H₁: Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun.

H₂: Terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun.

H₃: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun.

H₄: Terdapat pengaruh pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah Studio Nailart RMC Madiun yang bergerak di bidang jasa kecantikan, khususnya layanan nail art dan pembuatan *press on nails*. Populasi penelitian berjumlah 55 karyawan. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden..

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Skala Likert empat poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas pelatihan kerja (X₁), kompetensi karyawan (X₂), dan kepuasan

kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

a. Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 55 karyawan Studio Nailart RMC Madiun. Karakteristik responden menunjukkan bahwa seluruh responden berjenis kelamin perempuan, responden dengan usia 17-20 tahun lebih dominan, berdasarkan pendidikan terakhir responden lebih dominan SLTA/Sederajat, dan mayoritas memiliki masa kerja < 1 tahun.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	-	0%
	Perempuan	55	100%
Usia	17-20 tahun	29	52,7%
	21-30 tahun	26	47,3%
	>30 tahun	-	0%
Pendidikan Terakhir	SLTA/ sederajat	42	76,4%
	Diploma	3	5,5%
	Sarjana (S1)	10	18,25%
Masa Kerja	< 1 tahun	35	63,6%
	1-3 tahun	14	25,5%
	>3 tahun	6	10,9%

Sumber : Data primer diolah, 2026

Rata-rata Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata variabel pelatihan kerja, kompetensi karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan tergolong dalam kategori tinggi.

Tabel 4.2 Rata-rata Jawaban Responden

Variabel	Rata-rata	Kategori
Pelatihan kerja (X_1)	3,14	Tinggi
Kompetensi karyawan (X_2)	3,15	Tinggi
Kepuasan kerja (X_3)	3,14	Tinggi
Kinerja karyawan (Y)	3,15	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2026

b. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel pelatihan kerja, kompetensi karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar daripada nilai r tabel 0,266 sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,70$ sehingga seluruh instrument dinyatakan reliabel.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_1)	0,967	0,70	Reliabel
Kompetensi Karyawan (X_2)	0,936	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,962	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,954	0,70	Reliabel

Sumber : *Output SPSS 25* (2026)

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji Glejser menunjukkan seluruh nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai Durbin-Watson sebesar 1,918 menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.4 Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil Utama	Keterangan
Normalitas	Asymp. Sig. 0,200	Normal
Multikolinearitas X_1	Tolerance 0,932; VIF 1,073	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X_2	Tolerance 0,967; VIF 1,034	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X_3	Tolerance 0,963; VIF 1,038	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas X_1	Sig. 0,928	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas X_2	Sig. 0,761	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas X_3	Sig. 0,401	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Autokorelasi	Durbin-Watson 1,918	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: *Output SPSS 25* (2026)

d. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap retensi karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = -9,582 + 0,266 X_1 + 0,666 X_2 + 0,441 X_3 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh koefisien regresi

bernilai positif, sehingga peningkatan pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan kepuasan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun.

Tabel 4.5 Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	-9,582	3,601	-	-2,661	0,010
Pelatihan Kerja (X ₁)	0,266	0,066	0,337	4,003	0,000
Kompetensi Karyawan (X ₂)	0,666	0,011	0,498	6,025	0,000
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,441	0,066	0,551	6,648	0,000

Sumber: *Output SPSS 25 (2026)*

e. Uji F dan Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja masing-masing memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 33,444 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga variabel pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.6 Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Nilai	Keterangan
F hitung	33,444	Signifikan
Sig. F	0,000	$< 0,05$
R	0,814	Hubungan kuat
R Square	0,663	66,3%
Adjusted R Square	0,643	64,3%
Std. Error of Estimate	2,49865	-

Sumber: *Output SPSS 25 (2026)*

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t, diperoleh nilai signifikansi variabel Pelatihan Kerja (X₁) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,266. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun. Dengan demikian, hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Izzah & Firdaus (2022) terbukti bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Triastuti et al., (2021) menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh parsial yang signifikan positif pada kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi pelatihan

akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t, diperoleh nilai signifikansi variabel Kompetensi Karyawan (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,666. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitepu & Rizky (2025) menunjukkan bahwa hasil uji statistik mengungkapkan bahwa kompetensi mempunyai efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Rahmiati et al., (2024) menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t, diperoleh nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,441. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan Sitepu & Rizky, (2025) bahwa Uji statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara terpisah bersifat positif dan berkontribusi signifikan pada kinerja para pegawai. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Izzah & Firdaus (2022) bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Karyawan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja, Kompetensi Karyawan, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Studio Nailart

RMC Madiun. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian Izzah & Firdaus, (2022) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Kompetensi Karyawan, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Studio Nailart RMC Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). Human Resource Management.
- Fachrilla, V., Sartika, D., & Sondari, M. C. (2025). Digital Employee Experience Dan Kinerja Guru Asn Dalam Implementasi Digital Hrm: Kajian Sistematis Literatur Dan Implikasi Teoretis. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(04), 1759–1770. <https://doi.org/10.22437/jmk.v14i04.49307>
- Izzah, N., & Firdaus, V. (2022). Kompetensi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Pendidikan*, 2(9). <https://doi.org/10.17977/um066v2i92022p805-815>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2020). Human Resources Management Sixteenth Edition. In Fortune.
- Rahmiati, R., Fikri, K., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Divisi Jaringan Konstruksi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 272–290.
- Riskal, Hatani, L., & Mubaraq, A. (2025). The influence of job training and competency on employee performance at the PUPR Service of Muna Regency. *HOMANIS Journal: Halu Oleo Management and Business*, 2(2), 400–410.
- Sitepu, F. B., & Rizky, M. C. (2025). Analisis Pelatihan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Medan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 824–836.
- Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari, K. (2021). Pengaruh Pelatihan,

Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 147–156.

Yadewani, D. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 17–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.30812/target.v5i1.2779>

