

# PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN SDM TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) SAMARINDA

**Radhika Kusuma Dewi<sup>1</sup>, Elfreda Aplonia<sup>2</sup>, Akhmad Al Aidhi<sup>3</sup>**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda**  
**Email : [radhikarara51@gmail.com](mailto:radhikarara51@gmail.com)**

---

**Keywords :**

*Job Training, HR  
Empowerment, Job  
Satisfaction*

**ABSTRACT**

*The Effect of HR Training and Empowerment on PT Employee Satisfaction. Tiki Jalan Nugraha Ekakurir (JNE) Samarinda. Under the guidance of Mrs. Elfreda Aplonia Lau as supervisor I and Mr. Akhmad Al. Aidhi, as supervisor II.*

*This research was conducted to examine the influence of job training and HR empowerment employee job satisfaction at PT. Tiki Jalan Nugraha Ekakurir (JNE) Samarinda.*

*This research was conducted on employees of PT. Tiki jalan Nugraha Ekakurir (JNE) Samarinda used a sampling technique method by taking a sample of 51 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS 30.*

*The result of the research showed that : (1) the job training variable has an influence on consumer job satisfaction (2) the HR empowerment variable has no significant effect on consumer job satisfaction. (3) Simultaneously, it can be concluded that job training and the HR empowerment variable influence consumer job satisfaction with a presentation of 96.6%.*

---

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap instansi tempat bekerja. Demikian pihak instansi harus berusaha agar karyawan memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka. Apabila pegawai memperoleh kepuasan atas hasil kerjanya, maka karyawan akan merasakan perasaan yang menyenangkan seperti perasaan gembira atau pun bangga atas pekerjaan yang diberikan, kemudian adanya rasa dihargai dan nyaman, dimana hal tersebut disebabkan oleh kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapannya. Perusahaan harus dapat memahami perilaku pegawainya agar kebutuhan-kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpelihara. Tercapai dan terjaganya kepuasan kerja karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan membantu secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat. Menurut Siagian dalam Lodjo, (2013) definisi pelatihan adalah "Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang".

Pemberdayaan dan sumber daya manusia bisa disimpulkan sebagai suatu usaha/upaya untuk lebih memberdayakan "daya" yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kompetensi, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Adapun pengertian pemberdayaan sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017:311) mengatakan bahwa "Pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan "daya manusia" melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan".

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo, Agus & Nunung(2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Melihat hal tersebut ditemukan bahwa adanya pegawai yang belum mampu menjelaskan pekerjaan yang diembanya karena beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dalam wawancara yang telah dilakukan terlihat dari kurangnya semangat kerja pada karyawan serta tanggung jawab terhadap pekerjaan, seperti masih ada sebagian karyawan bersikap acuh terhadap tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing karyawan. Hal inilah yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, jika karyawan diberikan Pelatihan dan Pemberdayaan maka diharapkan Kepuasan Kerja Pegawai PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Samarinda".

## METODE

### **Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden dengan cara menyebar kuesioner sebagai alat pengumpul data sehingga didapatkan keobjektifan data yang tepat. Kuesioner pada penelitian ini diberikan kepada karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Samarinda untuk mengisi kuesioner pelatihan, pemberdayaan sdm dan kepuasan karyawan dengan menggunakan skala likert.

2. Penelitian kepustakaan (*library research*)

*Library research* adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data melalui pengambilan dokumen atau data yang telah di bukukan atau laporan-laporan ilmiah mengenai data yang diperlukan seperti gambaran umum, struktur organisasi dan jumlah karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Samarinda.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2018:130), populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yang dimana sampel jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Samarinda berjumlah 51 orang yang bekerja di perusahaan tersebut serta merupakan karyawan yang bekerja selama lebih dari satu tahun di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Samarinda dengan menggunakan *nonprobability sampling*.

### **Alat Analisis**

#### **a. Uji Instrumen**

Uji Validitas : Menurut Ghazali, (2018:51): "Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner".

Uji Reliabilitas: Menurut Ghazali (2018:45): "Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu".

#### **b. Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas: Menurut Ghazali (2018:161) "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal".

Uji Linieritas: Menurut Ghazali (2015:112) "Uji linearitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian".

Uji Multikolinieritas: Menurut Ghazali (2018:107) "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

Uji Heteroskedastisitas: Menurut Ghazali (2018:137) "Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Autokorelasi: Menurut Ghazali (2015:95) "Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)".

#### **c. Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiyono (2020:275) : uji statistik regresi linear berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel melalui koefisien regresinya. Perhitungan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pemberdayaan sdm terhadap kepuasan

karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Samarinda menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Variabel dependen (kinerja karyawan)
b <sub>0</sub>	= Kofesien regresi atau titik potong sumbu Y
b <sub>1</sub>	= Kofesien regresi atau titik potong sumbu X <sub>1</sub>
b <sub>2</sub>	= Kofesien regresi atau titik potong sumbu X <sub>2</sub>
X <sub>1</sub>	= Variabel independen pelatihan
X <sub>2</sub>	= Variabel independen pemberdayaan
e	= Error term

#### d. Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji -t (parsial)

Menurut Mulyono (2018: 113) uji -t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

##### 2. Uji F (simultan)

Menurut Mulyono (2018: 113) uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05.

##### 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Sugiyono (2020:275) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang diperhitungkan. Semakin besar nilai R<sup>2</sup>, maka semakin tepat model regresi yang dipakai. R<sup>2</sup> dapat dihitung dengan rumus berikut ini:

$$R^2 = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Hasil Penelitian

Data hasil kuesioner melalui *google form* kemudian dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 30 untuk dilakukan perhitungan uji instrument, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

#### 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar variabel independent (variabel bebas) mempengaruhi variabel terkait (variabel dependent). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di peroleh hasil sebagai berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.416	.454		.916	.364
	Pelatihan Kerja	.585	.116	.695	5.055	<.001
	Pemberdayaan SDM	.293	.138	.292	2.121	.039

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Konsumen (Y)

(Sumber : Data diolah 2024)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0,416 + 0,585 X_1 + 0,293 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta menunjukkan hasil -0,416 yang memiliki arti jika terjadi perubahan variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan pemberdayaan sdm ( $X_2$ ) nilainya adalah 0 (nol), maka kepuasan karyawan (Y) pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Samarinda adalah sebesar -0,416.

2. Koefisien Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) memiliki koefisien kearah positif sebesar 0,585

Sehingga terjadi peningkatan 1% pada Pelatihan kerja, berarti peningkatan nilai Pelatihan kerja bertambah terhadap peningkatan Kepuasan Kerja pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Samarinda.

3. Koefisien Pemberdayaan Sdm ( $X_2$ ) memiliki koefisien kearah positif sebesar 0,293

Sehingga terjadi peningkatan 1% pada Pemberdayaan Sdm, berarti peningkatan nilai Pemberdayaan Sdm bertambah terhadap peningkatan kepuasan kerja pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Samarinda.

**2. Hasil Uji T (Parsial)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan apakah variabel Pemberdayaan Sdm ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dalam penelitian ini disertakan uji t seperti yang terlihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 2. Hasil uji T (parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.416	.454		.916	.364
	Pelatihan Kerja	.585	.116	.695	5.055	<.001
	Pemberdayaan SDM	.293	.138	.292	2.121	.039

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Konsumen (Y)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Pelatihan Kerja  $X_1$  terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ )  $t_{hitung}$  5,055 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  sebesar 2,00324 dan taraf signifikansi 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Y, dan hipotesis di terima.

2. Pengaruh Pemberdayaan Sdm  $X_2$  terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan Sdm ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  2,121 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  sebesar 2,00324 dan taraf signifikansi 0,039 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Y, dan hipotesis di terima.

**3. Hasil Uji F (Simultan)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Pemberdayaan Sdm ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Dalam penelitian ini disertakan uji f seperti yang terlihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3.** Hasil uji F (simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2016.217	2	1008.108	672.634	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	71.940	48	1.499		
	Total	2088.157	50			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Konsumen (Y)

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan SDM, Pelatihan Kerja

(Sumber : Data diolah 2024)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa :

Berdasarkan pernyataan di atas diketahui nilai *sig.* untuk variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Pemberdayaan Sdm ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 672,634 lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2,42. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama pada variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Pemberdayaan Sdm ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kontribusi dari variabel independen dalam model regresi mampu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil dari pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 <sup>a</sup>	.966	.964	1.224

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan SDM, Pelatihan Kerja

(Sumber : Data diolah 2024)

Berdasarkan tabel 4 diketahui hasil nilai R sebesar 0,983 yang artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Pelatihan Kerja dan Pemberdayaan Sdm terhadap Kepuasan Kerja karena nilai R mendekati 1. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,964 jika dipresentasikan sebesar 96,4% yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Pemberdayaan Sdm ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja sedangkan sisanya 3,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,055 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 dan taraf signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Pelatihan Kerja yang didapatkan karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Samarinda.

### **2. Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,121 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 dan taraf signifikansi 0,039 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Pemberdayaan Sumber Daya yang didapatkan karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Samarinda.

### **3. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Samarinda.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Uji F (Simultan) nilai  $f_{hitung}$  672,634 lebih besar dari  $f_{tabel}$  2,42 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Pelatihan Kerja dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan dan pemberdayaan yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat juga kepuasan kerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Samarinda. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Samarinda. Dengan adanya pelatihan kerja ini memberikan pengalaman baru bagi karyawan dan dapat meningkatkan serta mengasah kemampuan karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Artinya jika perusahaan meningkatkan pelaksanaan pelatihan kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Samarinda.
2. Variabel pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Samarinda. Dengan adanya pemberdayaan sumber daya manusia ini sangat penting dalam membentuk karyawan agar karyawan dapat menjalankan tugas serta tanggung jawab dengan baik sehingga penting peran perusahaan untuk merangkul dan menjalin hubungan baik dengan karyawan. Artinya jika perusahaan melaksanakan pemberdayaan terhadap karyawannya dengan baik maka semakin meningkat juga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Samarinda.
3. Variabel pelatihan kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Samarinda. Peran pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia sangat penting bagi karyawan, dengan adanya kedua hal tersebut dapat membantu karyawan untuk mengembangkan diri dan menyusun strategi dalam menjalankan pekerjaan dan tujuan mereka. Artinya jika perusahaan dapat melaksanakan pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia dengan baik maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Samarinda.

### Saran

1. PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Samarinda sebaiknya mempertahankan adanya pelaksanaan pelatihan kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia dengan memilih pemandu materi dan menyediakan fasilitas pelatihan yang baik untuk karyawannya sehingga karyawan tetap semangat untuk mengembangkan diri dan mengasah kemampuan yang dimiliki agar mutu PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Samarinda terus menjadi lebih baik.
2. Pada penelitian ini penulis hanya menggunakan variabel pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia maka bagi peneliti lanjutan, diharapkan untuk menambah variabel lain seperti : motivasi, pengalaman kerja, stres kerja yang dapat menambah kepuasan kerja.

## REFERENCES

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam & Ratmono. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 10*. Semarang : UNDIP.

Mulyono. (2018). *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Yogyakarta : DEEPUBLISH.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.