

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABLE INTERVENING**

(Studi pada Café Nakoa Malang)

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

Oleh:

**Moch. Ardiansyah Pramudya
NPM: 22302081001**



MAGISTER MANAJEMEN

PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM MALANG

MALANG

2025

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Café Nakoa Malang, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian terdiri dari 103 karyawan yang tersebar di empat cabang Café Nakoa, yang semuanya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan adalah survei dengan pengumpulan data melalui kuesioner, yang kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan SEM-PLS melalui software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan yang efektif dan sistem motivasi yang adil dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, khususnya di industri jasa dengan sistem swalayan. Model penelitian ini juga terbukti valid dan reliabel, dengan hubungan yang signifikan di antara variabel-variabel utama

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja



ABSTRACT

This study examines the effect of training and work motivation on the performance of Café Nakoa Malang employees, with job satisfaction as a mediating variable. The study population consisted of 103 employees spread across four Café Nakoa branches, all of whom were sampled using saturation sampling techniques. The method used was a survey with data collection through questionnaires, which were then analysed quantitatively using SEM-PLS via the SmartPLS 4 software. The results showed that training and motivation had a positive and significant effect on performance, both directly and through job satisfaction. These findings underscore the importance of effective training and a fair motivation system in enhancing employee satisfaction and performance, particularly in the service industry with a self-service system. The research model was also proven to be valid and reliable, with significant relationships among the main variables.

Keywords : Training, Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era modern ini, Indonesia mengalami perkembangan yang pesat dalam sektor industri. Industrialisasi menjadi komponen penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional sekaligus membuka peluang peningkatan pendapatan bagi masyarakat. Salah satu sektor yang berkembang signifikan adalah industri kuliner. Berdasarkan data dari Databoks, pada tahun 2022 sektor makanan dan minuman memberikan kontribusi terbesar terhadap PDB industri, dengan nilai mencapai 302,28 triliun rupiah. Selain itu, jumlah kedai kopi di Indonesia juga menunjukkan pertumbuhan yang pesat. Menurut prediksi Databoks (2022), pada tahun 2023 jumlah kedai kopi di Indonesia diperkirakan mencapai 10.000, dengan berbagai konsep yang ditawarkan.

Berkaitan dengan hal tersebut, Kota Malang yang dikenal sebagai kota pelajar karena banyaknya institusi pendidikan tinggi, baik negeri maupun swasta, yang berdiri di wilayah tersebut. Berdasarkan data dari Pemerintah Kota Malang (2022), terdapat 59 perguruan tinggi yang tersebar di kota ini, meliputi 5 politeknik, 9 akademi swasta, 4 institut swasta, 26 sekolah tinggi, 4 universitas negeri, dan 11 universitas swasta. Kondisi ini menarik ribuan pelajar dan mahasiswa dari berbagai daerah di Indonesia untuk menetap dan melanjutkan pendidikan di Malang setiap tahunnya. DetikJatim (2022) mencatat bahwa pada tahun ajaran

2022/2023, jumlah mahasiswa yang menempuh pendidikan di Kota Malang mencapai sekitar 330.000 orang.

Salah satu kafe yang cukup dikenal di Kota Malang adalah Nakoa Cafe. Nakoa Cafe merupakan salah satu kedai kopi yang telah berdiri sejak tahun 2019 di Kota Malang. Hingga kini, Nakoa telah memiliki empat cabang, yaitu Nakoa Bondowoso, Nakoa Watugong, Nakoa Suhat, serta cabang terbaru yang dibuka pada akhir Desember 2022, yaitu Nakoa Mayjen Panjaitan. Jam operasional kedai ini berlangsung setiap hari, mulai pukul 09.00 hingga 00.00 WIB. Selain menyajikan beragam jenis kopi, Nakoa Cafe juga menyediakan pilihan minuman non-kopi serta aneka makanan ringan seperti dessert, pastry, dan lainnya. Nakoa Cafe memiliki desain yang cukup modern dengan kombinasi area indoor, semi-outdoor, dan outdoor, mengusung konsep tropis industrial yang memberikan nuansa berbeda dibandingkan coffee shop lainnya. Dari sisi layanan, Nakoa Cafe menerapkan sistem self-service, di mana pelanggan mengambil sendiri pesannya di area pengambilan (*pick-up section*) dan juga membuang sampah bekas minuman mereka secara mandiri ke tempat yang telah disediakan (Steven, 2023).

Kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang diperkuat oleh keterampilan yang dimiliki, kemampuan dalam mengelola diri sendiri, serta kecakapan dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Noviyanti et al., 2019).

Karyawan merupakan aset paling bernilai bagi sebuah organisasi, karena mereka memiliki peran krusial dalam menjaga reputasi dan keberhasilan organisasi tersebut. Kinerja karyawan menjadi elemen kunci yang menentukan kelancaran dan kesuksesan operasional organisasi. Ketika karyawan menunjukkan kinerja yang baik, hal ini secara langsung akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Ezeanyim & Ufoaroh, 2019).

Mencapai kinerja tinggi melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi merupakan salah satu prioritas utama dalam setiap organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut, keberadaan tenaga kerja yang merasa puas menjadi kebutuhan yang sangat penting. Namun, ketika karyawan merasa tidak puas terhadap karakteristik pekerjaan yang mereka jalani, tingkat komitmen mereka dapat menurun secara disengaja. Karena karyawan berperan sebagai penggerak utama dalam organisasi, ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan dapat memberikan dampak negatif yang serius terhadap keseluruhan performa organisasi. Karyawan yang tidak puas cenderung memiliki moral kerja yang rendah, dan ketika hal ini terjadi, motivasi untuk memberikan performa terbaik pun akan menurun, sehingga kinerja mereka ikut terpengaruh (Sainju et al., 2021).

Setelah perusahaan memberikan perhatian terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan kerja dan pemberian motivasi, motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas. Motivasi dalam suatu perusahaan dapat menjadi hal yang mudah maupun sulit diterapkan, tergantung pada

bagaimana perusahaan mampu memahami dan memenuhi kebutuhan serta keinginan karyawannya. Dalam pelaksanaannya, motivasi kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku agar tidak menimbulkan ketimpangan dalam hubungan kerja. Motivasi tidak hanya bersifat material, tetapi juga mencakup aspek non-material seperti pengakuan, penghargaan, dan keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2019:146), “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.” Dengan motivasi yang tepat, perusahaan dapat mengarahkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Motivasi kerja yang baik akan mendorong kepuasan kerja karyawan, yang secara tidak langsung menjadi elemen penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja tidak hanya menguntungkan bagi karyawan secara individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, sehingga memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi mencerminkan seberapa besar seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Sikap karyawan terhadap pekerjaan dapat terlihat dari reaksi dan respon emosional yang diberikan terhadap tugas yang dikerjakan. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang berkaitan dengan imbalan yang diterimanya sesuai dengan usaha yang telah

diberikan. Kepuasan kerja adalah hal penting yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam pekerjaan mereka. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga tingkat kepuasan kerja juga bervariasi, yang pada gilirannya dapat memberikan dampak yang berbeda-beda pula (Saputra, 2022).

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT Kahatex, Kabupaten Bandung, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan tingginya tingkat perputaran karyawan, dengan banyaknya karyawan yang keluar masuk dan kesulitan bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama di perusahaan. Selain itu, pelaksanaan tugas dan fungsi yang tidak sesuai dengan harapan organisasi dapat menjadi akibat dari kinerja karyawan yang kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk memperjelas bagaimana pemenuhan pekerjaan, pelaksanaan tugas, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex, Kabupaten Bandung (Nurrohmat & Lestari, 2021). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang merasa sangat puas cenderung lebih disiplin, hadir tepat waktu, memiliki produktivitas tinggi, menunjukkan komitmen yang kuat, serta merasa lebih bahagia dalam kehidupan secara keseluruhan. Untuk itu, peningkatan kepuasan kerja menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat diwujudkan melalui pemberian kesempatan untuk berkembang,

sistem penggajian yang adil, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta langkah-langkah yang mendukung peningkatan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, faktor-faktor seperti rasa aman di tempat kerja, hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, karakteristik pekerjaan, metode pengawasan, pengakuan atas prestasi, serta peluang pengembangan karier, juga menjadi elemen penting dalam membangun komitmen karyawan terhadap organisasi (Syardiansah et al., 2020). Menurut (Ratnasih et al., 2022) kepuasan kerja dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian (Steven & Prasetyo, 2020) kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

Pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan, memberikan motivasi, dan membangun kepercayaan diri, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Namun, prestasi kerja karyawan tidak selalu meningkat setelah mengikuti pelatihan; kadang-kadang, prestasi kerja justru mengalami penurunan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, seperti ketidakcocokan kualifikasi karyawan yang mengikuti pelatihan, materi yang kurang tepat, isi materi pelatihan, metode yang digunakan, lokasi, lingkungan, serta waktu pelatihan (Nurdiana Dihan & Pratama, 2018). Hartomo, Nurul Khastelia, dan Luturlean (2020) menyimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Namun, penelitian oleh Mayliza, Riri, dan Wahyuni (2022),

serta Prasetyo & Nugraheni (2020) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja dan prestasi kerja. Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai hal ini, penelitian ini fokus pada variabel pelatihan kerja yang meliputi instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan.

Selanjutnya setelah mengadakan pelatihan, hal yang perlu ditingkatkan oleh sebuah perusahaan yaitu motivasi kerja, agar para karyawan lebih giat lagi dalam bekerja. Oleh karena itu, manajer sebuah perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memotivasi para karyawan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi. Faktor internal dapat diberikan dengan memberikan tanggung jawab yang jelas kepada setiap karyawan dan memberikan tantangan dalam setiap tugas yang diberikan. Sementara itu, faktor eksternal mencakup pemberian gaji atau upah yang sebanding dengan tanggung jawab karyawan, serta penyediaan fasilitas seperti ruang kantor, dapur, Wi-Fi, persediaan makanan dan minuman, serta pengMotivasi Kerja berupa tunjangan atau bonus yang disesuaikan dengan kemampuan sekolah tersebut (Suciningrum, 2021). Menurut (Handayani et al., 2022) Motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Adinda et al., 2023) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Bedasarkan pada kajian Latar Belakang diatas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan landasan untuk pengembangan kebijakan yang efektif guna mendukung keberlangsungan karyawan dan secara

keseluruhan, meningkatkan kesejahteraan karyawan di Nakoa Caffé dengan judul **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Variable Intervening**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas yaitu penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Café Nakoa Malang) maka rumusan masalah yang tepat adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Café Nakoa Malang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Café Nakoa Malang?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Café Nakoa Malang?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Café Nakoa Malang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Café Nakoa Malang?
6. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan di Café Nakoa Malang?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan di Café Nakoa Malang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Café Nakoa Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Café Nakoa Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di Café Nakoa Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Café Nakoa Malang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Café Nakoa Malang.
6. Untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan di Café Nakoa Malang
7. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan di Café Nakoa Malang

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), dengan memperkuat teori-teori yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan antara variabel-variabel tersebut.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat nyata bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya:

Bagi Manajemen Café Nakoa Malang:

Memberikan masukan yang dapat digunakan untuk merancang program pelatihan yang lebih efektif dan strategi peningkatan motivasi kerja, guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Bagi Karyawan:

Memberikan pemahaman mengenai pentingnya pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan dan kinerja, sehingga dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan internal terkait pengembangan SDM di Café Nakoa Malang, khususnya dalam hal peningkatan kualitas pelatihan dan penciptaan lingkungan kerja yang memotivasi serta memuaskan karyawan.

BAB VI

Kesimpulan

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan oleh Café Nakoa, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh karyawan.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.
- 3) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang relevan dan berkualitas akan merasa lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya.
- 4) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerjanya pun meningkat.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas dalam pekerjaannya menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi.
- 6) Pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja

memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja secara signifikan.

- 7) Motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja juga menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan motivasi terhadap kinerja.

6.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam penerapan hasil:

- 1) Keterbatasan pada Ruang Lingkup Lokasi Penelitian

Penelitian hanya dilakukan pada satu lokasi yaitu Café Nakoa Malang. Hasil dan saran yang diberikan cenderung bersifat spesifik dan belum tentu dapat digeneralisasi untuk usaha kuliner lainnya, baik di Malang maupun daerah lain dengan kondisi organisasi yang berbeda.

- 2) Keterbatasan Variabel Penelitian

Penelitian ini hanya menguji pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Variabel lain yang juga relevan secara manajerial, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau sistem reward and punishment belum diteliti, padahal bisa memberikan gambaran lebih menyeluruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- 3) Keterbatasan Periode Waktu

Pengumpulan data dilakukan dalam kurun waktu tertentu yang bersifat cross-sectional. Hasil ini tidak memperhitungkan kemungkinan perubahan perilaku karyawan secara dinamis dari waktu ke waktu akibat faktor eksternal seperti tekanan pasar, perubahan jam kerja, atau pergeseran strategi bisnis manajemen.

4) Keterbatasan pada Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner cenderung bergantung pada kejujuran dan persepsi subjektif responden. Ini bisa memunculkan bias sosial (social desirability bias) yang dapat mempengaruhi validitas data terutama dalam topik motivasi dan kepuasan kerja.

6.3. Saran

1) Penguatan Program Pelatihan

Manajemen Café Nakoa perlu merancang program pelatihan yang lebih terstruktur dan berbasis kebutuhan kerja. Pelatihan sebaiknya difokuskan pada pengembangan keterampilan pelayanan, komunikasi pelanggan, dan kecepatan kerja. Evaluasi pelatihan juga penting dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas program terhadap peningkatan performa kerja.

2) Strategi Peningkatan Motivasi Karyawan

Disarankan kepada manajemen untuk menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan, baik dalam bentuk finansial (insentif, bonus) maupun non-finansial (pengakuan, kesempatan promosi). Selain itu, keterlibatan karyawan dalam pengambilan

keputusan operasional ringan dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi kerja.

3) Manajemen Kepuasan Kerja Secara Terpadu

Kepuasan kerja harus dikelola melalui pengembangan sistem kerja yang lebih fleksibel, lingkungan kerja yang sehat, serta hubungan interpersonal yang harmonis antar karyawan dan manajemen. Survei kepuasan kerja secara berkala bisa dijadikan alat monitoring untuk mengetahui aspek-aspek yang perlu ditingkatkan.

4) Integrasi Fungsi HR dengan Operasional

Manajemen disarankan untuk menjadikan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) lebih strategis dan tidak hanya administratif. Fungsi HR perlu dilibatkan dalam perumusan strategi peningkatan kinerja, seperti penempatan karyawan berbasis kompetensi, coaching rutin oleh atasan, serta penyusunan career path yang jelas.

5) Perluasan Kajian untuk Pengembangan Bisnis

Demi kesinambungan usaha, manajemen dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar menyusun kebijakan pengelolaan SDM jangka menengah dan panjang. Jika memungkinkan, lakukan benchmarking dengan usaha sejenis agar strategi pelatihan dan motivasi dapat dikembangkan lebih kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109/>.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/Ijim.V1i3.15/>.
- Ajabar & Resi Mariana. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, 3(2), 80–91. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp80/>.
- Akbar, M. A. A. (2023). *Jurnal Kajian Ilmiah*, Universitas Brawijaya. <https://jki.ub.ac.id/>
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139/>
- Anggrayni, D., Sarwiji, H., & Susantiningrum. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2), 41–49
- Antara, G. P. W. I. (2020). The Effect Of Performance Appraisal And Work Environment Towards Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *International Journal Of Contemporary Research And Review*, 11(05).
- Aprilia, A. Dan P. R. (2020). Pengaruh Metode Pelatihan, Instruktur Pelatihan, Materi Pelatihan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak (Studi Empiris Pada Relawan Pajak 2019 Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Selatan Ii). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 91–108.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14– 23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11/>.
- Arep, & Tanjung. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti

- Baharuddin, S. M., & W. S. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pinrang. *Bongaya Journal Of Research In Management*, 2(2), 31–43.
- Bali, J. M. G., Dhaki, Y., & Zagoto, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 46–57.
- Bani, M. N. K. A., et al. (2022). *International Journal of Management Science (IJMS)*. <https://journal.febubhara-sby.org/>
- Bysted, R. (2013). Innovative Employee Behaviour: The Moderating Effects Of Mental Involvement And Job Satisfaction On Contextual Variables. *European Journal Of Innovation Management*, 16(3), 268–284. <https://doi.org/10.1108/Ejim-09-2011-0069>
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1990). *A theory of performance. In Personnel selection in organizations* (pp. 35–70). Jossey-Bass.
- Choi, J., & Lee, K. (2013). Effects Of Employees' Perceptions On The Relationship Between Hr Practices And Firm Performance For Korean Firms. *Personnel Review*, 42(5), 573–594.
- Chummar, S., Singh, P., & Ezzedeen, S. R. (2019). *Exploring the differential impact of work passion on life satisfaction and job performance via the work-family interface*. *Personnel Review*, 48(5), 1100–1119. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0033/>.
- Darmawati, T. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Cv. Ayoeb Brothers Di Palembang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(2), 43–55.
- Databoks. (2022, Agustus 10). Makanan Dan Minuman Jadi Kontributor Terbesar Pdb Sektor Industri Kuartal Ii 2022. Katadata Databoks. <https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2022/08/10/Makanan-Dan-Minuman-Jadikontributor-Terbesar-Pdb-Sektor-Industri-Kuartal-Ii-2022>
- Databoks. (2022, November 17). Indonesia Merajai Pasar Kopi Modern Di Asia Tenggara Pada 2022. Katadata Databoks. <https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2022/11/17/Indonesia-Merajai-Pasar-Kopi-Moderndi-Asia-Tenggara-Pada-2022>
- Daulay, R. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Analisis Faktor

Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, 2(1), 156–164.

Davis, K., & Newstrom, J. W. (2012). *Perilaku dalam organisasi* (A. Dharma, Trans.; 7th ed., Vols. 1–2). Erlangga. (Original work published 1997)

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06/>.

Dyatami, A. E. W. (2024). *Perubahan Perilaku Sosial Mahasiswa Terhadap Keberadaan Coffee Shop (Studi Di Nakoa Cafe)* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).

Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). *The effect of job satisfaction on employee performance through loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>

Eldyani, P., & Wardoyo, P. (2018). Upaya Peningkatan Kompetensi: Dampak Pelatihan Bersubsidi Serta Peran Instruktur. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 142.

Ezeanyim, E. E., & Ufoaroh, E. T. A. (2019). The Impact Of Job Satisfaction On Employee Performance In Selected Public Enterprise In Awka, Anambra State. 11.

Firmawati, Yusrizal, N. U. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, 5(3), 167–171.

Flippo, E. B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.

Gross, H. P., Ingerfurth, S., & Willems, J. (2021). *Employees as reputation advocates: Dimensions of employee job satisfaction explaining employees' recommendation intention*. *Journal of Business Research*, 134, 405–413. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.021/>.

Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development*, 8(3), 112–117.

Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (Jimea)*, 4(1), 200–207.

Hendri, M. I. (2019). *The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of employee performance*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.

Ismailia, L. B. et al. (2023). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (JIAB)*, Universitas Diponegoro. <https://ejournal3.undip.ac.id/>

Ivancevich, J. M. (2019). *Human resource management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.

Kadarsiman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.

Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi* (E. Suandi, Trans.; 9th ed.). Salemba Empat. (Original work published 2010)

Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.

Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Jurnal Edutech*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/Edutech.V6i1.4391/>

Luisri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Malang, P. K. (2022). Fasilitas Daerah Pendidikan Perguruan Tinggi Malang. Dipetik Februari 27, 2023, Dari [Malangkota.Go.Id: https://Malangkota.Go.Id/Fasilitasdaerah/Pendidikan/Perguruan-Tinggi/](https://Malangkota.Go.Id/Fasilitasdaerah/Pendidikan/Perguruan-Tinggi/)
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *NIAGAWAN*, 9(2), 94 – 101.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi ke-6)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi ke-7, hlm. 67)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maryadi. (2019). *Jurnal Ekonomia*, Vol. 9, No. 1, Februari 2019 Pengaruh Pelatihan Terhadap Pres.... 9(1), 119–134
- Mayliza, R., & Wahyuni, G. (2022). Effect Of Training And Work Environment On Employee Achievement At Bank Tabungan Negara Padang Branch. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 3(2), 379–387.
- Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian Tentang Pelatihan Pada Calon Tenaga Kerja Indonesia Di Pt Tritama Bina Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(6), 19–26.
- Mutiara, S. (2023, Januari 30). 15 Tempat Nongkrong Di Malang Terbaik Dan Favorit. Dipetik Februari 24, 2023, Dari [Hotelier.Id: https://Hotelier.Id/Tempatnongkrong-Di-Malang/](https://Hotelier.Id/Tempatnongkrong-Di-Malang/)
- Nathwani, D. (2021). *Job satisfaction and employee performance: An empirical approach*, 13(1), 14.
- Nmadu, J. O. (2013). *Human resource management: Theory and practice*. Pearson Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (8th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Noviyanti, A., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2019). *Career development effect on work satisfaction and employee performance*, 03(05), 5.

- Noviyanti, A., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2019). Carrier Development Effect On Work Satisfaction And Employee Performance. 03(05), 5.
- Nur, F. A. (2023). Pengaruh Servicescape Dan Perceived Value Terhadap Repurchase Intention Melalui Customer Satisfaction Pada Nakoa Cafe Jalan Puncak Borobudur Kota Malang (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Nurdiana Dihan, F., & Pratama, M. R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Departemen Sumber Daya Manusia Di Pt. Madubaru Pg/Ps Madukismo). Jbti: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi, 9(1), 58–75. <https://doi.org/10.18196/bti.91100/>.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Akuntansi, 82-85.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis, 3(2), 238–247.
- Orocomna, Cion, Tinneke M. Tumbel, S. I. A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, 7(1), 66–72.
- Prasetyo, A. D., & Nugraheni, V. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Pendidikan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Icon Mall Gresik Jawa Timur. Journal Fakultas Ekonomi, 25(1), 314–335.
- Prasetyo, D., & Hidayat, R. (2021). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Universitas Brawijaya.
- Rachmawati, D. et al. (2024). Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Universitas Islam Syekh-Yusuf. <https://ejournal.unis.ac.id/>.
- Raihana, A. F., Farida, E., & Khalikussabir, K. (2024). Pengaruh Kualitas Produk, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Nakoa Cafe Cabang Panjaitan Malang (Studi Kasus Pada Mahasiswa Kota Malang). E-Jrm: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 13(01), 1391-1399.
- Reny Diana, Syarwani Ahmad, A. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. SSN: 2614-6754 (Print), 4(3), 1828 –1835.

- Rivai, H. V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ke-2)*. Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Ed. 8. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Management* (12th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed., Global ed.). Pearson Education.
- Sainju, B., Hartwell, C., & Edwards, J. (2021). Job Satisfaction And Employee Turnover Determinants In Fortune 50 Companies: Insights From Employee Reviews From Indeed.Com. *Decision Support Systems*, 148, 113582. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2021.113582/>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Saputra, Rinaldhi Bayu, Adi Sasmito & Gatoet Wardianto (2021). Kajian Sirkulasi Pengelola Pada Kawasan Industri. *Journal Of Architecture* 7.1
- Sardirman. (2012). *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sibagariang, D. & Wahyuningsih, S. (2023). *Jurnal Education and Development (JOE)*. <https://jonedu.org/>
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). *The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance*. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 4(2), 162–180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001/>.
- Sikula, A. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Silaban, C. K. O. (2023). *Jurnal Lokawati*, Vol. 4 No. 1. <https://journal.arimbi.or.id>
- Steven, S. (2023). *Pengaruh Store Atmosphere Dan Kualitas Layanan Terhadap Pembelian Ulang Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening Pada Nakoa Cafe Outlet Bondowoso Kota Malang (Doctoral Dissertation, Universitas Ma Chung)*.

- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Available At Ssrn 3864629.
- Supardi, Y. R., & Yusman. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. Jurnal AS-SAID, 1(2), 2774–4175.
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Culture On Employee Performance Of The Royal Hotel In East Aceh District. Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences, 3(2), 849–857. <https://doi.org/10.33258/Birci.V3i2.912/>
- Triwahyuni, R., & Ekowati, V. M. (2017). *The effect of employee satisfaction on employee performance through organizational commitment*. Management and Economics Journal (MEC-J), 1(1), 01. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4525/>.
- Uno, H. B. (2012). Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan. Bumi Aksara.
- Wibisana, R. (2024). Jurnal Musytari Neraca, Warunayama. <https://ejournal.warunayama.org>
- Widyawati, O. (2023). Jurnal Inspirasi Manajemen dan Bisnis, Vol. 4 No. 1. <https://jurnal.alimspublishing.co.id/>
- Winarno, M. A. (2023). Jurnal Ilmu Manajemen, Universitas Wijaya Putra. <https://jurnal.uwp.ac.id>
- Wulandari, A. (2020). Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan Dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 15(1), 40–53. <https://doi.org/10.32534/Jv.V15i1.1010>