



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 3783-3793

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Adam Maulana^{1✉}, Siti Mujanah², Achmad Yanu Alif Fianto³

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: 1262300035@surel.untag-sby.ac.id^{1✉}

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan untuk menjadi lebih baik dan lebih maju. SDM merupakan aspek terpenting dalam perusahaan di antara sumber daya lainnya. Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Konstanta sebesar 5,5918 berarti apabila variabel independen dalam hal ini adalah pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja sama dengan nol, maka harga saham adalah sebesar 5,5918. Koefisien regresi pelatihan nilainya sebesar 0,472, artinya jika variabel independen lainnya tetap dan pelatihan kerja naik sebesar satu satuan maka harga saham akan mengalami peningkatan sebesar 0,472. Koefisien regresi kompensasi nilainya sebesar -0,209, artinya jika variabel independen lainnya tetap dan kompensasi naik sebesar satu satuan maka harga saham akan mengalami penurunan sebesar -0,209. Koefisien regresi disiplin kerja nilainya sebesar 0,916, artinya jika variabel independen lainnya tetap dan disiplin naik sebesar satu satuan maka harga saham akan mengalami peningkatan sebesar 0,916. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai, serta tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

Human Resources (HR) are assets that can increase the success of a company to become better and more advanced. HR is the most important aspect in a company among other resources. An effective organization must be able to find, utilize, retain and develop people to achieve the desired results. A constant of 5.5918 means that if the independent variables in this case are job training, compensation and work discipline are equal to zero, then the share price is 5.5918. The training regression coefficient is 0.472, meaning that if the other independent variables remain constant and job training increases by one unit, share prices will increase by 0.472. The compensation regression coefficient is -0.209, meaning that if the other independent variables remain constant and compensation increases by one unit, the share price will decrease by -0.209. The work discipline regression coefficient is 0.916, meaning that if the other independent variables remain constant and discipline increases by one unit, the share price will increase by 0.916. The conclusion of this research is that there is a positive and significant influence between training and work discipline variables on employee performance variables, and there is no influence between compensation variables on employee performance variables.

Keywords: *Job Training, Compansation, Job Dicipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan untuk menjadi lebih baik dan lebih maju. SDM merupakan aspek terpenting dalam perusahaan di antara sumber daya lainnya (Ardana dkk, 2012). Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah, 2012).

Manajemen Sumber Daya Manusia ada 3 fungsi, yaitu: 1) Fungsi Manajerial: Perencanaan, Pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. 2) Fungsi Operasional: Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, dan Pemutusan hubungan kerja. 3) Fungsi Pemadu: Memadukan sumberdaya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan, (Sutrisno, 2019).

Fungsi-fungsi yairtu sebagai berikut: 1)Perencanaan (planning), adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan juga efisien agar mencukupi kebutuhan perusahaan dalam perjalanan menuju terwujudnya tujuan. 2) Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. 3) Pengarahan (directing), adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar

mengerjakan semua tugasnya dengan baik. 4) Pengendalian (controlling), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. 5) Pengadaan (procurement), adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, (Hasibuan, 2017).

Tujuan MSDM adalah sebagai berikut: 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan personalia untuk memastikan personel yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi dengan sarana bagi organisasi/perusahaan untuk mengatasi perubahan. 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur kepegawaian untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan karyawan sehingga pencapaian tujuan perusahaan tidak terganggu. 4) Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajer organisasi. 5) Mendukung pengembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek personalia. 6) Memberikan dukungan dan menciptakan kondisi yang membantu supervisor mencapai tujuannya, (Sedarmayanti, 2019).

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai (Irawan, 2012). Kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2021). Dengan kinerja karyawan inilah sebuah perusahaan akan mencapai sebuah tujuan. Maka dari itu, kinerja karyawan harus ditingkatkan dari periode sebelumnya. Semakin tinggi dan baik kinerja karyawan, maka akan lebih cepat tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja yang dilakukan dapat dilakukan dengan pengamatan kinerja seseorang, lalu kinerja tersebut dapat dinilai baik atau buruknya. Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja. 2) Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu. 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang. 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus

rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah, (Mangkunegara, 2017).

Salah satu cara untuk mengembangkan 2 kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan (Fajar, 2013). Pelatihan adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga, (Hartono & Siagian, 2020). Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, (Sugiyono, 2019). Pelatihan ini dilakukan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Dengan pelatihan yang diberikan perusahaan, maka keterampilan pada karyawan juga akan lebih meningkat. Pelatihan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat lebih menguasai pekerjaan pada bidangnya. Pelatihan juga diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan akan mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

Beberapa tujuan dari pelatihan yaitu: 1) Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. 2) Mengurangi waktu belajar karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pegawai. 3) Membantu memecahkan persoalan operasional. 4) Mempersiapkan karyawan untuk promosi. 5) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi, (Simamora 2019).

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang bekerja di suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, (Sulistiyowati, 2021). Sumber daya manusia (SDM) yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu disebut dengan karyawan. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja di suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, (Darmadi, 2022). SDM merupakan aset yang perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Karyawan atau pegawai adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam. Kebutuhan ini meliputi imbalan finansial dan non finansial yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014). Karyawan adalah orang yang bekerja di perusahaan dengan menjual tenaga fisik dan pikirannya, (Hasibuan, 2017). Karyawan juga mendapatkan balas

jasa sesuai perjanjian. Balas jasa inilah yang disebut oleh kompensasi yang diberikan setiap bulan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensasi sebagai semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan, (Afandi, 2021). Kompensasi inilah yang disebut dengan gaji. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja atas jasa dan hasil kerjanya di suatu perusahaan. Kompensasi bisa berupa uang, barang, atau manfaat lainnya.

Tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan dan perusahaan, (Hasibuan, 2017). Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang telah diberikan. Kompensasi dapat berupa uang, barang langsung, atau barang tidak langsung. Kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan, antara lain, yaitu: 1) Menciptakan ikatan kerja sama. 2) Meningkatkan kepuasan kerja. 3) Memotivasi karyawan. 4) Menjaga stabilitas karyawan. 5) Menjaga disiplin karyawan. 6) Memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. 7) Menjamin keamanan ekonomi karyawan. 8) Menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan, (Hasibuan, 2017).

Dalam konteks disiplin kerja, bahwa untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang pegawai dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi. Seorang pegawai disebut berdisiplin tinggi bila dia memiliki sikap, mental dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau rasa percaya diri yang ada pada karyawan terhadap aturan dan peraturan perusahaan. Dengan demikian jika aturan atau peraturan yang ada di perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, jelaskan kondisi disiplin mereka yang baik (Sutrisno, 2019).

Tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan. 5) Meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan, (Sutrisno, 2019).

METODE PENELITIAN

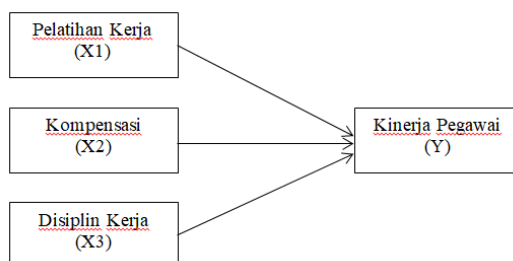
Sampel Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode random sampling. Teknik ini disebut juga sebagai Simple Random Sampling. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka. Penelitian ini menggunakan statistik untuk menganalisis data dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono, 2019). Metode random sampling yakni pengamatan dan penyelidikan secara kritis untuk mendapatkan keterangan yang tepat terhadap suatu persoalan dan obyek tertentu di daerah kelompok komunitas atau lokasi tertentu akan ditela'ah, di mana semua elemen yang dalam wilayah penelitian diteliti semua (Arikunto, 2020). Random sampling adalah teknik pengambilan sampel secara acak dari populasi tanpa mempertimbangkan strata yang ada di dalamnya, (Sugiyono, 2019).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Latinusa, Tbk yang berjumlah 279 karyawan dan diambil dengan teknik Random Sampling sebanyak 56 Karyawan. Alasan pengambilan sampel menggunakan Random Sampling ini karena hanya akan memilih sampel karyawan yang berada di perusahaan.

Desain Penelitian

Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan antar Variabel

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode kuesioner (questionnaire). Pengumpulan data penelitian, dan pada kondisi tertentu pihak peneliti tidak perlu hadir. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, (Sugiyono, 2019). Kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial atau alam.

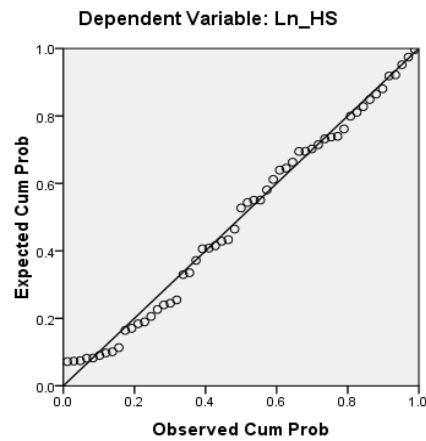
Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut (Ghozali, 2018): SS (Sangat Setuju) diberi skor 5, S (Setuju) diberi skor 4, N (Ragu-ragu atau Netral) diberi skor 3, TS (Tidak Setuju) diberi skor 2, STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

Metode Analisis Data

Karena data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki satuan yang berbeda-beda maka terlebih dahulu data ditransformasi ke dalam bentuk Ln (Logaritma Natural) untuk memperkecil skala data dan menyeragamkan bentuk data. Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linear ganda, namun sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik sebagai syarat melakukan analisis regresi linear ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, (Sugiyono, 2019). Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan analisis grafik P-Plot of Regression. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui sebuah model regresi itu normal atau tidak bisa dengan melihat grafik Normal Probability Plot, jika terdistribusi normal maka titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya, seperti terlihat pada gambar di bawah ini hasil menunjukkan bahwa data yang diolah menggunakan spss berkontribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan plots yang terdapat pada gambar yang menunjukkan titik-titik plot tersebut beraturan mengikuti garis diagonal. Berikut merupakan hasil uji normalitas pada penelitian ini:



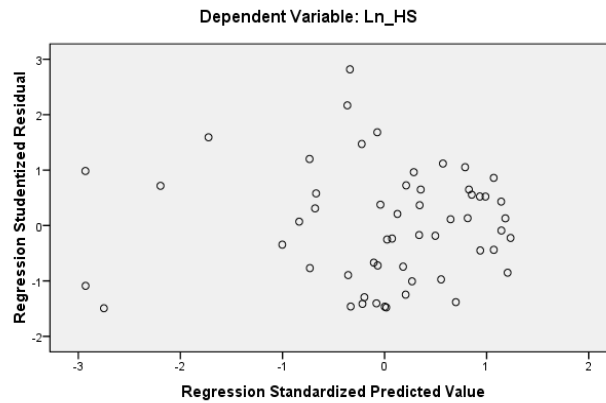
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Uji multikolinearitas adalah cara untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi yang kuat di antara variabel independen. Uji ini dilakukan dengan menggunakan model regresi dan membandingkan koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel, (Sugiyono, 2019). Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen yang satu dengan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinearitas. Semua nilai tolerance variabel penelitian lebih besar dari 0,1. Hasil perbandingan nilai VIF juga menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.437	2.291
.444	2.255
.259	3.860

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang perlu dilakukan pada model regresi linear untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian layak atau tidak. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Jika asumsi uji heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid, (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini akan menggunakan metode Grafik Scatterplot, dengan dasar analisis:



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji Durbin-Watson. Hasil uji Durbin-Watson pada tabel di bawah ini menunjukkan nilai DW sebesar 1,675. Sehingga memenuhi persamaan $dU < DW < 4 - dU$. Hasil persamaannya adalah $dU (1,659) < DW (1,675) < 4 - dU (2,341)$. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.915 ^a	.837	.827	.50213	1.675

Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen, (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan metode regresi linear ganda dengan bantuan software SPSS 16.0. Berdasarkan output SPSS, dihasilkan tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.918	.781		7.579	.000
	Ln_ROE	.472	.111	.363	4.240	.000
	Ln_DER	-.209	.149	-.119	-1.396	.169
	Ln_EPS	.916	.082	1.240	11.149	.000

a. Dependent Variable: Ln_HS

Konstanta sebesar 5,5918 berarti apabila variabel independen dalam hal ini adalah pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja sama dengan nol, maka harga saham adalah sebesar 5,5918. Koefisien regresi pelatihan nilainya sebesar 0,472, artinya jika variabel independen lainnya tetap dan pelatihan kerja naik sebesar satu satuan maka harga saham akan mengalami peningkatan sebesar 0,472. Koefisien regresi kompensasi nilainya sebesar -0,209, artinya jika variabel independen lainnya tetap dan kompensasi naik sebesar satu satuan maka harga saham akan mengalami penurunan sebesar -0,209. Koefisien regresi disiplin kerja nilainya sebesar 0,916, artinya jika variabel independen lainnya tetap dan disiplin naik sebesar satu satuan maka harga saham akan mengalami peningkatan sebesar 0,916.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai, serta tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Pelatihan yang diberikan oleh sebuah perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini dikarenakan kemampuan pegawai akan meningkat dengan ilmu yang diberikan pada sebuah pelatihan. Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan akan mempercepat pegawai dalam menguasai bidangnya di perusahaan, sehingga semakin ahli akan semakin meningkat kinerjanya.

Disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sebelum waktu yang ditentukan dapat dikatakan disiplin. Dengan disiplin, pegawai perusahaan dapat mengerjakan pekerjaan lainnya tanpa menunggu hari-hari berikutnya. Sehingga apabila ada kesalahan, maka pegawai bisa memperbaiki lebih cepat dan tepat.

Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja yang bagus akan tetap bekerja dengan baik tanpa memandang berapa besar kompensasi yang perusahaan berikan. Kompensasi kecil namun perusahaan memiliki jenjang karier yang bagus bagi pegawainya, maka pegawai akan tetap bekerja dengan kinerja yang bagus. Sehingga besar kecilnya kompensasi tidak mempengaruhi kinerja. Selain hal tersebut, sulitnya mendapatkan pekerjaan juga dapat menjadi alasan pegawai tidak memandang besar kecilnya kompensasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ardana, I Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2020) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Tangerang: JIMF
- Edy, Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Fajar, Siti & Tri, Heru Al. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi KEdua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ghozali, Imam. (2018). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Leasy Square (PLS)*. (3rd ed). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam*. JMBI UNSRAT.
- Irawan, H. (2012). *Indonesian Customer Satisfaction: Membedah Strategi*. Kepuasan Pelanggan Merek Pemenang ICSA, PT Alex Media.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan*. *Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian. Penerbitan STIE YPKN.
- Sinambela, Lijan, Poltak. (2021). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sulistyowati, dkk. (2021). *Pengaruh*. *Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas*.