



Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

Arista Kumala Qotrun Nanda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik

Alamat e-mail: aristananda06@gmail.com

Maulidyah Amalina Riqzi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik

Alamat e-mail: maulidyah@umg.ac.id

Nur Cahyadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik

Alamat e-mail: nurcahyadi@umg.ac.id

Korespondensi penulis : aristananda06@gmail.com

ABSTRACT. *This research aims to determine the work discipline, training and physical work environment at PT. XYZ. The object of this research is 84 employees of PT. XYZ, the method used in sampling is Saturated Sampling Method (All Populations are sampled). The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of multiple linear regression analysis prove that the work discipline, training and physical work environment have a significant effect on the performance of PT. XYZ.*

Keywords: *Work Discipline, Training, Physical Work Environment and Employee Performance.*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ yang berjumlah 84 karyawan, metode yang digunakan adalah metode Sampling Jenuh (Semua Populasi dijadikan sampel). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda membuktikan bahwa Disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ

Kata kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kinerja.

LATAR BELAKANG

Pencapaian perusahaan ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Salah satu cara untuk mempertahankan kualitas yakni dengan meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan, maka tujuan perusahaan akan dicapai secara maksimal. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan oleh perusahaan, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian pelatihan serta memiliki disiplin. Menurut Silaen,dkk (2021;30) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibenankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya organisasi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja pada karyawan (Huseno, 2016:85). Menurut Budiasa (2021; 15) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi

oleh kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. XYZ Periode 2021 -2022

No	Penilaian Kinerja Kinerja	Tahun 2021	Tahun 2022
		Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan
1	<i>Excellent</i>	13	12
2	<i>Very Good</i>	18	16
3	<i>Good</i>	36	37
4	<i>Fair</i>	12	14
5	<i>Poor</i>	5	5
	Total	84	84

Sumber : PT. XYZ

Berdasarkan hasil analisa tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan penilaian kinerja karyawan yang mendapat nilai *good*, *fair* dan terjadi penurunan penilaian kinerja karyawan yang mendapat *excellent* dan *very good*. Hal ini bisa terjadi karena beberapa karyawan belum mencukupi pekerjaannya sesuai dengan aspek yang ditentukan oleh perusahaan, yaitu mengenai aspek penilaian kinerja kompetensi (kepribadian, karakter, perilaku kinerja karyawan). Berdasarkan penilaian kinerja ada beberapa faktor yang sebelumnya sudah ditentukan di PT. XYZ yang terdiri dari : disiplin, tanggung jawab, kejujuran, loyalitas, inisiatif, kecakapan atau keterampilan dan hubungan atau kerjasama.

PT. XYZ telah menetapkan disiplin kerja untuk para karyawan sebagai suatu budaya perusahaan yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan. Namun dalam kenyataannya, peneliti melihat ada suatu penyimpangan atau tindakan disiplin yang dilakukan oleh para pegawai. Permasalahan pada perusahaan PT. XYZ mengalami permasalahan pada kedisiplinan pegawai. Masalah kedisiplinan yaitu ketidakhadiran tanpa surat keterangan dan keterlambatan. Hasibuan (2016;193) mengatakan kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan wawancara peneliti dengan HRD PT. XYZ bahwa setiap tahunnya tidak semua karyawan diikutkan pelatihan karena beberapa faktor yaitu biaya dan waktu. Nadeak (2019;6) berpendapat bahwa pelatihan

kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, hasil pekerjaan secara fisik maupun pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain, terutama dalam perkembangan masing-masing individu.

Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. PT. XYZ menyediakan fasilitas-fasilitas yang cukup lengkap dan memadai bagi karyawannya, mulai dari tata ruang hingga penyediaan kendaraan kantor. Akan tetapi terdapat beberapa fasilitas PT. XYZ yang sebgaiian kecil mengalami kerusakan yang dapat diperbaiki dan perlu diganti dan dalam proses perbaikan. Menurut Khaerunman (2021;55), lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dan keamanan sehingga karyawan bisa bekerja secara optimal.

Alasan peneliti memilih PT.XYZ sebagai tempat penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana hubungan antar variabel dependen dan independen. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT.XYZ.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Hasibuan (2019;193) menjelaskan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2020;86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun macam-macam bentuk disiplin pada organisasi menurut Mangkunegara (2020;129) adalah:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, sebagai aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan .

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan para karyawan dalam menyatukan aturan serta mengarahkan untuk tetap mematuhi aturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Pelatihan

Menurut Sinambela (2019;170) pelatihan adalah tanggungjawab yang dilakukan secara bersama sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan. Menurut Roziana (2020;44) Pelatihan adalah serangkaian kegiatan individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya.

Menurut Mangkunegara (2020;45) ada beberapa tujuan dalam pelatihan, antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Widyaningrum (2019;56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Gama dan Astiti (2020:5) lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.

Kinerja

Menurut Indrastuti (2020;106) Kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Menurut Tsauri (2014;2) kinerja ialah hasil yang dicapai secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Sinambela, 2019;332). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Leppa, Dkk (2021) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Setyadi (2021: 122) berpendapat bahwa tujuan pelatihan yaitu untuk mendapatkan dan mengembangkan pengetahuan, kecakapan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Tarigan, Dkk (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Budiasa (2021;51) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekeliling karyawan dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang diberikan padanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Pidada (2022) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Cabang Denpasar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada positivisme, metode ini digunakan untuk meneliti populasi maupun sampel tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ pusat sebanyak 84 karyawan. Pengambilan sampel diambil dengan menggunakan metode Sampling Jenuh yaitu

teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini 84 yang menjadi sampel.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu melalui data kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data berupa kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara mengajukan daftar pernyataan tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas, yaitu mengenai mengenai disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja fisik serta kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan dari seluruh variabel dependen dan variabel independen terbukti valid. hal ini terbukti dengan r hitung $>$ r tabel yaitu r tabel sebesar 0,2146.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.10 Hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach Alfa* $>$ 0,70 maka item-item pernyataan seluruhnya dianggap reliabel atau handal dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas , maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,477 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi dengan normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai uji glejser dapat diketahui hasil signifikansi $>$ 0,05. Untuk nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,862, nilai signifikansi pelatihan sebesar 0,093 dan nilai signifikansi lingkungan kerja fisik sebesar 0,103 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance value* lebih besar dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.					
	B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	-5.274	4.230							
	Disiplin Kerja	.348	.138	.242	2.520	.014				
	Pelatihan	.289	.117	.235	2.463	.016				
	Lingkungan Kerja Fisik	.471	.134	.338	3.520	.001				

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4. Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = -5.274 + 0.348X_1 + 0.289X_2 + 0.471X_3 + e$$

1. Konstanta

Nilai konstanta (a) sebesar -5.274. Menurut Jenie (2012;17) konstanta bernilai negatif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen maka variabel dependen cenderung mengalami penurunan.

2. Disiplin kerja

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0.348 artinya jika disiplin kerja (X_1) berubah dengan satuan nilai, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.348 dengan anggapan pelatihan (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) bernilai tetap. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif, maka kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan.

3. Pelatihan

Nilai koefisien regresi pelatihan (X_2) sebesar 0.289 artinya jika pelatihan (X_2) berubah dengan satuan nilai, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.289 dengan anggapan disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_3) bernilai tetap. Koefisien regresi pelatihan bernilai positif, maka kinerja karyawan cenderung mengalami

peningkatan.

4. Lingkungan kerja fisik

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X_3) sebesar 0.471 artinya jika lingkungan kerja fisik (X_3) berubah dengan satuan nilai, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.471 dengan anggapan disiplin kerja (X_1) dan pelatihan (X_2) bernilai tetap. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik bernilai positif, maka kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai *Adjusted R Square* dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 0,260 atau 26%, disebabkan oleh variabel Disiplin Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) sedangkan sisanya sebesar 74% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel seperti motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

3. Uji Hipotesis (t)

a) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh signifikansi sebesar $0,014 < \text{taraf } \alpha 0,05$, maka terbukti variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Berdasarkan hasil pengamatan kuesioner terkait variabel disiplin kerja, menunjukkan bahwa dari lima indikator yang tertinggi terdapat pada indikator atau item kelima dengan skor 356 mayoritas dari mereka setuju bahwa menaati peraturan yang sudah ditentukan perusahaan artinya karyawan memahami peraturan yang diberikan oleh perusahaan.

Dari hasil pengamatan dan data rekapitulasi absensi karyawan, kedisiplinan di PT. XYZ masih ada beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran seperti halnya datang tidak sesuai jam yang ditentukan dan karyawan yang tidak masuk tanpa surat keterangan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Sinambela, 2019;332). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Leppa, Dkk (2021) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

b) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Pelatihan (X2) diperoleh signifikansi sebesar $0,016 < \text{taraf } \alpha 0,05$, maka terbukti variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Berdasarkan hasil pengamatan kuesioner terkait pelatihan, menunjukkan bahwa dari lima indikator yang tertinggi terdapat pada indikator atau item kedua dengan skor 328 yang berarti mayoritas responden mengatakan setuju dan menganggap pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pemahaman.

Dari hasil wawancara dan data bahwa setiap tahunnya tidak semua karyawan diikutkan pelatihan karena beberapa faktor yaitu biaya dan waktu. Tujuan pelatihan yaitu untuk mendapatkan dan mengembangkan pengetahuan, kecakapan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan Setyadi (2021: 122). Hal ini sejalan dengan penelitian Tarigan, Dkk (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja fisik (X3) diperoleh signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf } \alpha 0,05$, maka terbukti variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Berdasarkan hasil pengamatan kuesioner terkait variabel lingkungan kerja fisik, menunjukkan bahwa dari enam indikator yang tertinggi terdapat pada indikator atau item ketiga dan kelima dengan skor total 340 mayoritas dari mereka setuju sirkulasi udara diruang kerja sudah cukup baik dan tata ruang ditempat kerja sangat rapi.

Menurut Budiasa (2021;51) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekeliling karyawan dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang diberikan padanya. Hasil ini sesuai dengan penelitian Pidada, Dkk (2022) bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Cabang Denpasar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Disiplin kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Lingkungan kerja fisik (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. XYZ.

Saran

1. Disiplin kerja yang baik sangat penting untuk dipertahankan oleh perusahaan, sehingga dengan ini perusahaan diharapkan memberi kesadaran kepada karyawan mengenai kepatuhan dan ketepatan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dan memberikan teguran bagi karyawan yang dirasa belum memperbaiki disiplin kerja.
2. Berdasarkan variabel pelatihan, pernyataan yang paling lemah adalah instruktur/pelatih. Diharapkan perusahaan untuk memiliki pelatih yang menguasai materi dan pelatih yang tersertifikasi.
3. Diharapkan perusahaan memperhatikan lingkungan kerja fisik seperti memperbaiki pencahayaan, sehingga karyawan lebih nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Peneliti selanjutnya hendaknya dapat memperluas penelitian dengan memperoleh informasi yang lebih lengkap dan menambahkan variabel selain disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja fisik sesuai dengan teori Budiasa (2021; 15) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya juga bisa menggunakan program analisis statistik yang berbeda selain SPSS, seperti contoh PLS (*Partial Least Square*)

DAFTAR REFERENSI

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya* (Cetakan ke-1). Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Cahyadi, et al. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Cahyadi, et al. (2024). *Pengantar manajemen*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep, pengembangan dan aplikasi* (Cetakan ke-1). Bali: CV. Noah Alethe.
- Hasibuan, S. P. M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayati, R. A. (2020). *Perencanaan & pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

- Huseno, T. (2016). *Kinerja pegawai (Cetakan ke-1)*. Malang: Media Nusa Creative.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia strategik (Cetakan ke-5)*. Riau: UR Press Pekanbaru.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-1)*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Leppa, R. H., et al. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Welcome Cafe and Resto Tomohon. *Jurnal EMBA*, 9(2), 1325-1334.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Nadeak, B. (2019). *Buku materi pembelajaran manajemen pelatihan dan pengembangan (Cetakan ke-1)*. Jakarta: UKI Press.
- Pidada, et al. (2022). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Cabang Denpasar. *Jurnal Values*, 3(1), 61-78.
- Rizky, M. A. (2020). *Human resource development (Cetakan ke-1)*. Sleman: Depublish.
- Setyadi, D. (2021). *Manajemen sumber daya dan penelitian ilmiah*.
- Silen, N. R., et al. (2021). *Kinerja karyawan (Cetakan ke-1)*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D (Cetakan ke-23)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-11)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tarigan, N. L., et al. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal OPTIMAL*, 18(2), 94-104.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen kinerja (performance management) (Cetakan ke-1)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-1)*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

<https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JRIME/article/view/1962/1962>