

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BCA FINANCE DI MAKASAR**

M. Syihab
IAIN Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia.
syihabagrounhas@gmail.com

Manuskrip: Februari -2023; Ditinjau: Maret -2022; Diterima: Maret -2023; Online: April -2023;
Diterbitkan: April-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BCA Finance di Makasar. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 59,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,538 > 2,009)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,782 > 2,009)$. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,811 + 0,473X_1 + 0,315X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 66,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(47,464 > 2,790)$.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PT BCA Finance in Makassar. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, training has a significant effect on employee performance by 59.3%, hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $(8.538 > 2.009)$. Work discipline has a significant effect on employee performance by 47.9%, the hypothesis test is obtained t count $>$ t table or $(6.782 > 2.009)$. Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8,811 + 0,473X_1 + 0,315X_2$ and an influence contribution of 66.0%, hypothesis testing obtained F count $>$ F table or $(47,464 > 2,790)$.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

PT. BCA Finance merupakan perusahaan pembiayaan pembelian mobil maka konsumen akan memiliki keleluasaan dalam penghitungan dan kemampuan pembayaran yang disesuaikan dengan kondisi konsumen. Terbukti dengan sistem pembiayaan yang dijalankan mampu mendongkrak penjualan dari waktu ke waktu. Pertumbuhan pasar motor di Indonesia semakin meningkat dari tahun ketahun. Industri mobil dituntut untuk dapat menyesuaikan produknya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen. Data tersebut terlihat dari data AISI (Asosiasi Industri Mobil Indonesia).

Pertumbuhan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing, hal ini juga berarti bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor pelatihan.

Menurut Hasibuan (2018), menyatakan bahwa “Pelatihan adalah kesadaran akan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Jika lingkungan kerja semuanya pelatihan, maka seorang karyawan akan ikut pelatihan, tetapi jika lingkungan kerja perusahaan tidak pelatihan, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak pelatihan. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak pelatihan tetapi ingin menerapkan pelatihan karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan.

Pelatihan kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan, bagi perusahaan adanya pelatihan kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya dengan maksimal.

Menurut Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa “Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”. Semakin banyak karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Salah satu aspek yang juga mampu mencapai keberhasilan perusahaan juga terkait disiplin kerja karyawan. Disiplin yang terkait dengan taat aturan waktu berkeja, taat pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan, taat pada aturan norma dan perundangan lainnya serta taat pada perilaku dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik. Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan dengan perusahaan lain yang sejenis, kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengambil judul: “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Finance Di Makasar”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Menurut Gomes (2017) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung

jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

2. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BCA Finance di Makasar yang berjumlah 52 responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	52	31	48	38.4	4.067
Disiplin Kerja (X2)	52	31	45	38.4	3.7
Kinerja Karyawan (Y)	52	33	46	39	3.47
Valid N (listwise)	52				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,835 dengan standar deviasi 4,067. Disiplin Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,838 dengan standar deviasi 3,700. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 33 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,904 dengan standar deviasi 3,470.

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8.81	3.189		2.76	0.01
1 Pelatihan (X1)	0.47	0.093	0.554	5.1	0
Disiplin Kerja (X2)	0.32	0.102	0.336	3.09	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8.811 + 0,473X1 + 0,315X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8.811 diartikan jika pelatihan dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 8.811 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,473, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,473 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,473 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,315, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,315 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,315 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.770**
	Sig. (2-tailed)		0
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	0	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=52

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,770 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Correlations^b

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.692**
	Sig. (2-tailed)		0
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	0	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=52

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,692 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	0.66	0.646	2.065

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,812 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	0.593	0.585	2.235

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,593 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,3% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	0.479	0.469	2.529

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,479 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,9% terhadap kinerja

karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	0.66	0.646	2.065

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,660 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 66,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 34,0% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.85	2.967		4.67	0
	Pelatihan (X1)	0.657	0.077	0.77	8.54	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,538 > 2,009), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.13	3.69		3.83	0
	Disiplin Kerja (X2)	0.649	0.096	0.692	6.78	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,782 > 2,009), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.913	2	202.457	47.464	.000 ^b
	Residual	209.01	49	4.266		
	Total	613.923	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($47,464 > 2,790$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($8,538 > 2,009$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($6,782 > 2,009$). Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 66,0% sedangkan sisanya sebesar 34,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($47,464 > 2,790$).

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Makasar: Rineka Cipta.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan*. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(3), 474-483.
- Edi Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Prenadamedia Group.
- Fandy Tjiptono (2017) *Serivce Quality and Satisfiation*. Makasar: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Makasar: Gramedia Pustaka Utama
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003) *Dasar-Dasar Pemasaran*. Makasar: Raja
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Haji Masagung. Makasar.
- Henry Simamora (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Hurriyati, Ratih. (2015) *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta, Bandung.

- Imam Ghozali (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*". Makasar: PT. Gramedia Pustaka
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Makasar: PT. RajawaliGrafindo Persada.
- Keller dan Armstrong (2017) *Prinsip-prinsip Pemasaran*". Edisi Kedua Belas". Jilid Satu. Makasar: Erlangga.
- Kevin Keller dan Armstrong (2017) *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Makasar: Erlangga.
- Kharis, Ismu Fadli (2011) *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Kotler & Keller (2016) *Manajemen Pemasaran*. PT. Macaman Jaya Cemerlang. Makasar.
- Kotler (2016) *Manajemen Pemasaran*. Edisi Keempat belas, Makasar: PT. Indeks.
- Lupiyadi, Rambat (2016) *Manajemen Pemasaran Jasa* edisi 2, Makasar: Salemba Empat.
- Lupiyoadi (2016) *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi 4, Makasar: Salemba Empat.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar*. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 13-19.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan pertama. Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, Prabu Anwar (2016) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- NitiseMITO, Alek.S (2010) *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Makasar.
- Philip Kotler (2017) *Manajemen Pemasaran*, Edisi Keempat Belas, Makasar: PT. Indeks.
- Rao, Purba, (2012) *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Makasar: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Makasar, 2010.
- Santoso, Singgih (2015) *Menguasai Statistik Multivariat*. Makasar: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011) *Delapan Etos Kerja Profesional*. Makasar: Institut
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). *Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.