



PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENERGIZER INDONESIA

Darmadi¹, N. Lilis Suryani², Ratna Sari³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : dosen02445@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of compensation and job training on employee performance at PT. Energizer Indonesia either partially or simultaneously.*

Methods. *The research used is associative quantitative method. The population is all employees of PT. Energizer Indonesia is 399 people and uses a sample of 200 respondents. The sampling technique used is random sampling. Data collection techniques using observation, documentation, and questionnaires (questionnaires). The data analysis technique uses validity test, reliability test, classical assumption test, simple and multiple regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing.*

Findings. *There is a significant influence between compensation on the performance of employees of PT. Energizer Indonesia. There is a significant influence between job training on the performance of employees of PT. Energizer Indonesia. There is a simultaneous significant effect between compensation and job training on the performance of employees of PT. Energizer Indonesia.*

Implication. *So that the health insurance that employees receive must be in accordance with the medical costs needed by the employee. It is expected that all participants will participate in the training because it will increase the volume of work to achieve performance targets.*

Keywords : *Employee Compensation, Job Training and Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Energizer Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode. Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Populasi adalah seluruh karyawan PT. Energizer Indonesia yaitu 399 orang dan menggunakan sampel sebanyak 200 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan angket (kuesioner). Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Energizer Indonesia. Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Energizer Indonesia. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Energizer Indonesia.

Implikasi. Agar Asuransi kesehatan yang karyawan terima harus sesuai dengan biaya berobat yang di butuhkan karyawan. Diharapkan para seluruh peserta ikut berpartisipasi dalam pelatihan karena akan meningkatkan volume pekerjaan untuk mencapai target kinerja.

Kata kunci: Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi sangat berkembang dengan cepat dan pesat, sehingga membuat persaingan semakin tinggi di pasar dunia. Dalam hal ini perkembangan teknologi yang begitu canggih tidak dipungkiri didukung oleh banyak faktor salah satunya adalah Sumber Daya Manusia yang semakin baik dalam kualitasnya. Sumber Daya Manusia menjadi hal penting saat ini dalam mendukung kemajuan dan kesuksesan suatu perusahaan. Perusahaan yang baik pasti akan peduli terhadap sumber daya manusia dalam perusahaannya. Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk memajukan kesejahteraan Sumber Daya Manusia dengan memberikan pelatihan bagi karyawannya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan nantinya. Dilihat dari pentingnya penilaian kinerja, maka PT. Energizer Indonesia, yaitu salah satu perusahaan yang menyediakan jasa SDM-nya, selalu melakukan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui bagaimana kualitas SDM yang dimilikinya.

Tabel 1. Pencapaian Target Kinerja Karyawan PT. Energizer Indonesia

Persepektif	Key Performance Measurement			Pencapaian (%)		
	Target Strategis	KPI	Bobot	2018	2019	2020
Kualitas	Meningkatkan standard bersih dan melakukan perawatan mesin, <i>chemical</i> dan <i>equipment</i>	Standar Bersih Area	20%	17.76	17.3	17.0
		Peralatan	10%	8.35	8.4	8.3
	Membuat <i>Operation System</i>	Sesuai dengan area kerja	10%	7.71	7.4	7.4
<i>Invoice</i>	Membuat dokumen lampiran pendukung <i>invoice</i>	Setiap tanggal 2	10%	6.46	6.4	6.1
SDM (<i>Performance</i>)	Kunjungan Area	Jadwal Kunjungan	7.5%	7.20	7.2	7.1
		<i>Progress Letter</i>	7.5%	7.50	7.4	7.3
	Kaderisasi	Program Kaderisasi	10%	10.00	8.8	8.3
	<i>On job training</i>	Target pelatihan di area	5%	4.96	5.0	4.6
Pelanggan	Keluhan	Jumlah keluhan kinerja dr Klien	10%	2.58	2.3	2.1
	<i>Incident & Acident Staff</i>	Tidak ada kejadian kriminal & asusila	10%	6.68	6.7	5.8
Total Pencapaian			100%	79.2	76.9	74.0

Sumber : Data Evaluasi Kinerja Dept. HRD PT. Energizer Indonesia 2021

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan dari tahun 2018 hingga tahun 2020 ini terus mengalami penurunan pada pencapaian target kinerja karyawan di wilayah Depok. Penurunan kinerja pada semua penilaian perspektif karena masih banyak karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan hasil pekerjaan karyawan yang kurang maksimal. Dalam pemberian kompensasi terkadang memicu kecemburuan sosial antara pegawai satu dan

lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik maka akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada karyawan. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Veithzal Rivai (2016 : 741) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Tabel 2. Daftar tabel skala kompensasi yang diterima karyawan

Bagian	Kompensasi Seharusnya	Pencapaian Seharusnya	Kompensasi Diterima	Pencapaian Diterima
OB & OG	Rp. 800.000	100%	Rp. 500.000	70%
GDR & GDL	Rp. 800.000	100%	Rp. 500.000	70%
Carcall	Rp. 800.000	100%	Rp. 500.000	70%
Admin	Rp. 800.000	100%	Rp. 500.000	70%
Support Leader	Rp. 800.000	100%	Rp. 550.000	85%
Leader	Rp. 1.200.000	100%	Rp. 800.000	75%
Supervisor	Rp. 2.000.000	100%	Rp. 1.500.000	75%
Quality Control	Rp. 2.500.000	100%	Rp. 2.000.000	80%

Sumber: Data Training & Development Dept. HRD PT. Energizer Indonesia 2021

Dapat dilihat dari tabel kompensasi pada setiap bagian kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sama, karena setiap bagian mempunyai tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Maka dari itu setiap bagian mempunyai keterkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Diperlukannya komunikasi agar tidak terjadi kendala dilapangan dan mempermudah kinerja sales operasional.

Selain kompensasi, pelatihan juga diduga sebagai terjadinya penurunan pencapaian target kinerja pada karyawan PT. Energizer Indonesia. Karyawan juga memerlukan adanya program pelatihan yang merupakan salah satu faktor yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ivancevich dalam Sutrisno (2016:67) mengemukakan, "Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi".

Pelatihan yang diselenggarakan tidak mengikutsertakan seluruh karyawan yang berkepentingan sehingga pelatihan tersebut dirasa kurang tepat sasaran. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Daftar Peserta Pelatihan di PT. Energizer Indonesia

TAHUN	JABATAN PIMPINAN				JABATAN NON-PIMPINAN					
	QC	SPV	LDR	SPRT- LDR	ADM	CCL	GDL	GRD	OB/ OG	CSO
2018	√	√	√	-	X	X	X	X	X	X
2019	√	√	√	-	X	X	X	X	X	X
2020	√	√	√	√	X	X	X	X	X	X

Sumber: Data Training & Development Dept. HRD PT. Energizer Indonesia 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa jabatan non-pimpinan tidak pernah diikuti sertakan dalam pelatihan. Hanya jabatan pimpinan saja. Padahal pelatihan diperlukan oleh seluruh jabatan perusahaan untuk meningkatkan kemampuannya Awalnya dengan mengikutsertakan pengawas atau pimpinannya saja, bertujuan agar pengawas tersebut dapat memberikan pelatihan yang sama kepada bawahannya di area. Namun dengan keterbatasan kecakapan dan rendahnya tingkat pendidikan yang melatarbelakangi kemampuan pengawas, sehingga masih banyak yang tidak tersampaikan kepada karyawan yang di bawahnya mengenai materi apa yang didapatkan.

Program pelatihan menjadi gagal karena kurangnya tujuan yang jelas, selain itu tidak adanya evaluasi atau penilaian berlanjut setelah dilakukannya pelatihan. Menurut Rivai (2016:240) salah satu faktor yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan adalah evaluasi pelatihan. Sehingga permasalahan kinerja karyawan tersebut harus ditangani dengan baik agar

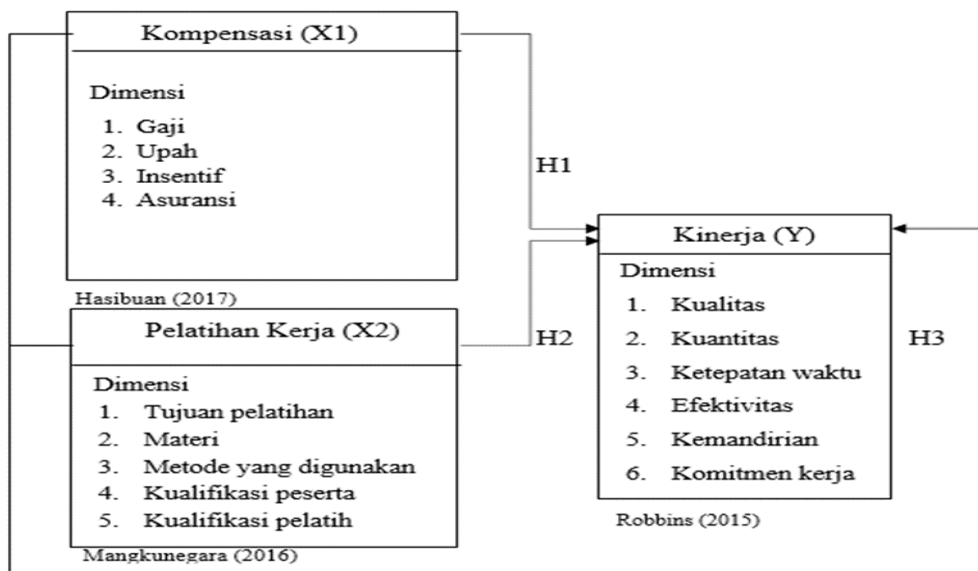
tidak menyebabkan terganggunya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan memilih judul: **Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Energizer Indonesia.**

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:75) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017:283), menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Kompensasi. Menurut Malayu Hasibuan (2014:118) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Gary Dessler (2015:46), Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Pelatihan Kerja. Menurut Widodo (2015:82) “Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.” Menurut Rivai (2016:212) “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : Kompensasi dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Energizer Indonesia yang beralamat di Jalan Raya Jakarta Bogor KM. 29.3, Cimanggis, Mekarsari, Kec. Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 6 (enam) bulan, Penelitian hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subyeknya tidak terlalu banyak. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di PT. Energizer Indonesia yang berjumlah 399 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, determinasi, dan uji hipotesis

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi				
1	Butir Pernyataan 1	0,415	0.139	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,389	0.139	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,417	0.139	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,527	0.139	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,627	0.139	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,557	0.139	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,676	0.139	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,465	0.139	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,615	0.139	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,649	0.139	Valid
Pelatihan Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,487	0.139	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,348	0.139	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,375	0.139	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,474	0.139	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,646	0.139	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,443	0.139	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,586	0.139	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,607	0.139	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,563	0.139	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,44	0.139	Valid
Kinerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,465	0.139	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,325	0.139	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,618	0.139	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,476	0.139	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,598	0.139	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,592	0.139	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,502	0.139	Valid

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
8	Butir Pernyataan 8	0,341	0.139	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,646	0.139	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,609	0.139	Valid
11	Butir Pernyataan 11	0,59	0.139	Valid
12	Butir Pernyataan 12	0,311	0.139	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 32 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai rtabel 0,139. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Kompensasi (X1)	0.718	0.600	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.656	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.734	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah (2021)

Dari tabel 5. Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas diketahui semua variabel diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Maka butir pernyataan dalam variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.054	200	.200*	.990	200	.165

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0.589	1.697
Pelatihan Kerja (X2)	0.589	1.697

Sumber: Data diolah (2021)

Dari tabel di atas dapat diketahui. Artinya, nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.506	.501	3.084	1.671

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.671 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.323	1.612		1.442	.151
Kompensasi (X1)	-.019	.035	-.052	-.549	.584
Pelatihan (X2)	.027	.053	.048	.507	.612

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,584 dan pelatihan (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,612 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 10. Hasil Uji t X₁ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	19.304	2.336		8.264	.000
Kompensasi (X1)	.704	.061	.634	11.538	.000

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel (11,538 > 1,972) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima yang artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Energizer Indonesia.

Tabel 11. Hasil Uji t X₂ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16.802	2.418		6.947	.000
Pelatihan (X2)	.778	.064	.654	12.178	.000

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel (12,178 > 1,972) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a

diterima yang artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Energizer Indonesia.

Uji F Simultan

Tabel 12. Hasil Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1923.643	2	961.821	101.071	.000 ^b
	Residual	1874.712	197	9.516		
	Total	3798.355	199			

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(100,088 > 2,650)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho \text{ value} < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Energizer Indonesia.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Koefisien Determinasi X_1 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.399	3.386

Sumber: Data diolah (2021)

Diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,402 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,2% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 40,2\%) = 59,8\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 14. Koefisien Determinasi X_2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.425	3.312

Sumber: Data diolah (2021)

Diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,428 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,8% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 42,8\%) = 57,2\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 15. Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.506	.501	3.084

Sumber: Data diolah (2021)

Diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,506 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,6% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 50,6\%) = 49,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Dalam proses pengambian data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya. Diharapkan penelitian selanjutnya untuk menambah metode wawancara agar hasil yang diperoleh lebih valid.

6. Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Energizer Indonesia sebesar 40,2%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Energizer Indonesia sebesar 42,8%. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Energizer Indonesia sebesar 50,6%.

Daftar Pustaka

- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Straregi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisilikuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Tangerang. 1(1), 56–67.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.