



Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi

Nabilla Utami¹, Edward Effendi Silalahi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Abstract

Received: 17 Februari 2023

Revised: 24 Februari 2023

Accepted: 3 Maret 2023

This study aims to determine the effect of Job Training, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at Mako Satpol PP Bekasi City. This research uses quantitative research methods. In determining the sample, the authors used the Purposive Sampling method and the sample used was 70 respondents from the Mako Satpol PP Bekasi City. The test was carried out with SPSS (Statistical Program for Social Science) software version 26. The results of the research that has been done are that the independent variables have a significant effect on the dependent variable, as shown in the following brief explanation: 1) Job training variables have a positive and significant effect on employee performance by Sig. value. of 0.009 <0.05. 2) The work environment variable has a positive and significant effect on employee performance with a Sig. of 0.001 <0.05. 3) The work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance with a Sig. of 0.008 <0.05. 4) Variables of job training, work environment and work discipline have a positive and significant effect simultaneously on employee performance with a sig. namely 0.000 <0.05.

Job Training, Work Environment, Work Discipline and Employee Performance

Keywords:

(*) Corresponding Author: nblautami11@gmail.com¹. silalahiedward72@gmail.com²

How to Cite: Utami, N., & Silalahi, E. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 376-385. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7888670>

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi untuk mencapai suatu keberhasilan bergantung dengan peningkatan kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Oleh sebab itu, harus dilakukan usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai ialah suatu hal dalam manajemen yang krusial disebabkan berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan dan mewujudkan visi serta misi organisasi bergantung dengan kualitas kinerja sumber daya manusia. Peningkatan kinerja tentunya dipengaruhi oleh aspek-aspek tertentu seperti dengan melakukan Pelatihan Kerja.

Selain pelatihan kerja faktor yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja ialah lingkungan kerja. Adapun lingkungan kerja juga termasuk hal yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Dampak lingkungan kerja dapat dirasakan oleh setiap anggota, sebab lingkungan kerja yang baik menyebabkan karyawan mampu bertugas secara maksimal serta secara langsung memengaruhi kinerja tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menyebabkan para pegawai merasa senang. Jika pegawai menyenangi lingkungannya, maka mereka bisa menuntaskan tugas maupun tanggung jawab yang organisasi berikan kepada mereka. Maka, pegawai pastinya membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat melaksanakan tugasnya.



Faktor selain lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin kerja, disiplin kerja mempunyai peran yang krusial untuk peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi disiplin kerja harus diperhatikan pula agar suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Satpol PP Kota Bekasi termasuk sebuah organisasi yang memiliki tugas untuk membantu melaksanakan urusan pemerintahan yang telah menjadi wewenang wilayah setempat dalam bidang pembinaan masyarakat serta penegakan Perda sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Dalam melakukan tugasnya tentu ada hal penunjang yang akan membuat tugas tersebut berjalan dengan lancar ialah pelatihan kerja. Pelatihan kerja dilakukan karena jika pegawai hanya memiliki kemampuan tetapi tidak dilakukan program pelatihan hal tersebut bisa membuat kinerja pegawai tidak seperti yang diharapkan. Program Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Pemda diberikan materi yang berupa Diklat Dasar Keselamatan dan PHH (Pasukan Huru Hara). Berlandaskan survey yang dilakukan pada Satpol PP, "Diklat yang dilakukan dalam rangka peningkatan SDM Personil Satpol PP di lapangan dengan materi Kebijakan Umum Kementrian Dalam Negeri dalam rangka menyelenggarakan ketertiban umum, ketentraman dan perlindungan seluruh masyarakat di daerah dan strategi pembinaan operasional penyelenggaraan ketertiban umum dan keamanan masyarakat juga implementasi dalam melakukan tugas dan fungsi Satpol PP." Diperlukannya pelatihan kerja ialah agar pegawai mampu menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan tidak terjadi penyimpangan ataupun hal-hal yang tidak diharapkan dalam melaksanakan tugasnya.

Fenomena yang kedua ialah tentang lingkungan kerja, menurunnya kinerja pegawai juga dikarenakan karena lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti hasil survey pada Satpol PP Kota Bekasi tentang masalah lingkungan kerja diantaranya kurangnya fasilitas drone sebagai alat dokumentasi, tidak terdapat tanaman disekitar tempat kerja yang akan memberikan dampak kurangnya udara segar pada tempat kerja, tata meja yang padat pada ruangan membuat sempit menyebabkan sulitnya ruang gerak pegawai serta cahaya penerangan yang redup pada lorong untuk menuju tiap-tiap ruangan. Kurangnya fasilitas untuk melaksanakan kegiatan hal ini bisa menjadi pengahambat dalam mencapai tujuan organisasi. Kurangnya perhatian pimpinan kepada bawahan mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi, sebab pimpinan kurang kuat dalam memberikan lingkungan kerja yang kondusif dalam lingkungan kantor kepada pegawainya akan berdampak kepada menurunnya semangat kerja pegawai disebabkan kurang diperhatikan yang akan membuat kinerja pegawai menjadi kurang kurang optimal.

Fenomena ketiga yakni disiplin kerja, disiplin kerja ialah fenomena yang tidak kalah penting untuk diperhatikan dikarenakan disiplin kerja amat memengaruhi kinerja para tenaga kerja. Disiplin kerja yang rendah di sebuah organisasi membuat dampak yang serius dalam mencapai tujuan yang diharapkan, seperti survey yang dilakukan, masih banyak personil Satpol PP yang berkumpul pada jam dinas meluangkan waktunya di kedai kopi, hal ini dapat merugikan bagi instansi apabila hal ini terjadi terus-menerus.

Oleh karena itu, Mako Satpol PP Kota Bekasi harus selalu memperhatikan faktor-faktor diatas kepada para pegawainya. Untuk itu, organisasi harus memperhatikan kinerja pegawai agar terus mempertahankan tujuan organisasi tersebut.

METODE

Desain Penelitian

Metode pada penelitian ini, pendekatan yang dipakai ialah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan oleh (Sujarweni, 2014) ialah “jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan memakai prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”.

Penelitian ini akan memakai pendekatan kuantitatif yang akan menghasilkan analisisnya pada data-data numerik (angka) dengan metode deskriptif, tujuannya ialah agar susunan penulisan penelitian dapat diuraikan secara sistematis mencakup fakta-fakta dari objek penelitian serta dapat menggabungkan hubungan antar variable pada penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan memakai metode statistika.

Populasi dan Sampel

Populasi terdiri dari hal-hal / subjek yang sesuai dengan seperangkat kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dalam hal kuantitas dan perilaku, dan dari mana kesimpulan yang luas dapat dibentuk (Sugiyono, 2013). Rumus yang diperlukan pada penelitian salah satunya ialah Rumus Slovin. Slovin memperkenalkan rumus ini guna memperpuhah para peneliti saat mengambil sampel penelitian.

Populasi yang dipakai penelitian ini ialah anggota personel Mako Satpol PP Kota Bekasi yang berjumlah 763 orang. Purposive sampling dipakai untuk menentukan ukuran sampel akhir. Dari kriteria diatas didapat 230 orang. Dalam pengambilan sampel penelitian ini ialah dengan memakai rumus slovin dengan tingkat kesalahan senilai 10%. Begitulah cara mengumpulkan data dari 70 orang.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini data primer yang dikumpulkan dari kuesioner penelitian ditabulasi dengan menghitung skor keseluruhan dan skor rata-rata setiap butir pernyataan pada masing- masing variabel penelitian.

Data yang diperoleh dari kuesioner diolah dengan bantuan alat analisis statistik software SPSS (Statistical Program for Social Science) dengan versi 26. Pengujian yang dilakukan ialah sebagai berikut:

Hasil analisis regresi berganda dengan program SPSS tersebut antara lain diperoleh nilai koefisien determinasi, persamaan regresi berganda, nilai uji F (Anova), dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Uji Instrumen Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	P1	0,862	0,235	Valid
	P2	0,843	0,235	Valid
	P3	0,724	0,235	Valid
	P4	0,694	0,235	Valid
	P5	0,812	0,235	Valid
	KP6	0,749	0,235	Valid
Pelatihan Kerja	PK1	0,710	0,235	Valid
	PK2	0,822	0,235	Valid
	PK3	0,822	0,235	Valid
	PK4	0,702	0,235	Valid
	PK5	0,890	0,235	Valid
	PK6	0,868	0,235	Valid
	PK7	0,896	0,235	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,593	0,235	Valid
	LK2	0,942	0,235	Valid
	LK3	0,958	0,235	Valid
	LK4	0,892	0,235	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,769	0,235	Valid
	DK2	0,736	0,235	Valid
	DK3	0,783	0,235	Valid
	DK4	0,784	0,235	Valid
	DK5	0,781	0,235	Valid
	DK6	0,717	0,235	Valid

Sumber : SPSS 26 (data diolah, 2022)

Berlandaskan hasil diatas, diketahui bahwasanya terdapat 23 indikator pertanyaan yang diberikan kepada 70 responden dan diperoleh hasil bahwasanya nilai r- hitung pada tiap variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai lebih besar dari nilai r-tabel dengan signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang diuji dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam mengukur masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Tingkat Sig Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,862	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,917	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,861	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,844	0,60	Reliabel

Sumber: SPSS 26 (data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel di atas menyatakan bahwa hasil uji reliabilitas dengan nilai koefisien reliabel yang telah ditentukan $> 0,60$. diketahui bahwasanya dari 3 variable yang dipakai diperoleh hasil bahwasanya nilai *Cronbach Alpha* ketiganya lebih besar dari 0,60 yang berarti telah reliabel. Dikarenakan keseluruhan kuisisioner telah valid dan reliabel maka dapat dilanjutkan ke analisa selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

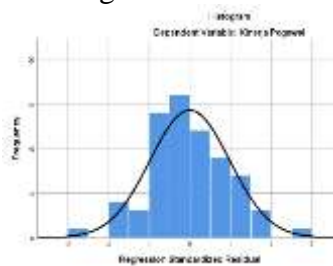
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Test Statistic	p-value	Keterangan
0,053	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: SPSS 26 (data diolah, 2022)

Tabel diatas memperlihatkan bahwasanya Tingkat signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov yakni 0,200. Temuan ini terlihat bahwasanya residual model regresi berdistribusi normal, dengan tingkat signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$).

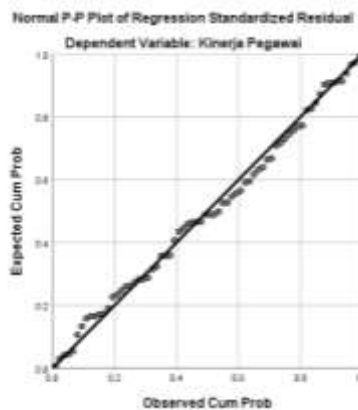
Gambar 2. Histogram Residual Model



Sumber: SPSS 26 (data diolah, 2022)

Berlandaskan histogram residual model juga terlihat bahwa sebagian besar residual berada dalam grafik lonceng. Maka bisa disimpulkan bahwa asumsi normalitas sudah terpenuhi.

Gambar 3. P-Plot Residual Model



Sumber: SPSS 26 (data diolah, 2022)

Berlandaskan P-P plot residual model juga terlihat bahwa titik berada di sekitaran garis diagonal. Maka bisa disimpulkan bahwa asumsi normalitas sudah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

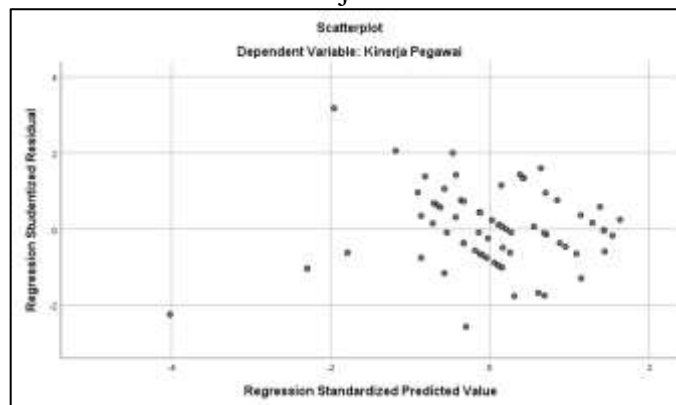
Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja	0,370	2,705
Lingkungan Kerja	0,778	1,286
Disiplin Kerja	0,337	2,970

Sumber: SPSS 26 (data diolah, 2022)

Berdasarkan data pada tabel di atas bisa dilihat bahwasanya nilai *tolerance* variable independen memiliki nilai lebih dari 0,10. Nilai VIF senilai di bawah nilai 10. Kesimpulannya yakni model regresi variable independen tidak terdapat multikolinieritas dan telah memenuhi asumsi uji multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS 26 (data diolah, 2022)

Berdasarkan Gambar 4. terlihat bahwasanya titik-titik data tidak hanya tersebar di atas dan di bawah nilai 0 tetapi juga menyebar secara seragam, sehingga tidak terlihat pola gelombang. Mengingat tidak adanya tanda-tanda heteroskedastisitas yang terdeteksi, maka model tersebut cocok untuk tujuan yang ada.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
(Constant)	5.244	1.983		2.645	010
Pelatihan Kerja	.237	.087	.327	2.711	009
Lingkungan Kerja	.259	.078	.278	3.344	001

Disiplin Kerja	.361	.131	.347	2.745	008
----------------	------	------	------	-------	-----

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 26 (data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan analisis regresi linear berganda di atas, maka di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,244 + 0,237 X1 + 0,259 X2 + 0,361 X3$$

β_0 : Kinerja Pegawai bernilai 5,244 jika semua variable bebasnya bernilai 0 atau konstan.

Pelatihan Kerja :Kinerja pegawai akan tumbuh senilai 0,237 kali lipat untuk setiap penambahan unit pelatihan, dengan asumsi semua faktor lainnya tetap konstan.

Lingkungan Kerja :Dengan asumsi bahwasanya semua faktor lain tetap konstan, peningkatan satu unit kualitas tempat kerja memiliki efek perkalian terhadap kinerja pegawai senilai 0,259.

Disiplin Kerja : Jika semua faktor lainnya tetap konstan, peningkatan satu satuan disiplin kerja akan menghasilkan peningkatan Kinerja Pegawai senilai 0,361 kali lipat.

Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	t-statistic	Sig.
Pelatihan Kerja	2,711	0,009
Lingkungan Kerja	3,344	0,001
Disiplin Kerja	2,745	0,008

Sumber: SPSS 26 (data diolah, 2022)

Berlandaskan tabel di atas, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai Sig Pelatihan Kerja 0,009 < 0,05 H_0 ditolak, sehingga kesimpulannya bahwasanya variable Pelatihan Kerja signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Nilai Sig Lingkungan Kerja 0,001 < 0,05 H_0 ditolak, sehingga kesimpulannya bahwasanya variable Lingkungan Kerja signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Nilai Sig Pelatihan Kerja 0,008 < 0,05 H_0 ditolak, sehingga kesimpulannya bahwasanya variable Disiplin Kerja signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

	Statistic F	Sig.
Uji Serempak	39,981	0,000

Sumber: SPSS 26 (data diolah, 2022)

Dari hasil Tabel 7. diatas dapat disimpulkan nilai sig. ialah 0,000 < 0,05, maka variable independen secara simultan memengaruhi variable kinerja pegawai. Artinya setidaknya ada satu variable independen yang memengaruhi Kinerja Pegawai.

Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R-squared	0,645
-----------	-------

Sumber: SPSS 25 (data diolah, 2022)

Dari output diatas di dapatkan nilai R-squared senilai 0,645 artinya Model dapat menjelaskan 64,5% dari varians; varian yang tersisa yakni karena faktor-faktor yang tidak ditangkap oleh data. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi , dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut:

1. Hasil uji pengaruh parsial dilakukan dengan uji t terlihat bahwasanya pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan nilai Sig senilai $0,009 < 0,05$. Hal ini memiliki arti hipotesis yang berbunyi “Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai”, dinyatakan diterima.

Pelatihan mencakup segala sesuatu yang dilakukan untuk meningkatkan kecakapan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya atau tugas-tugas jabatannya secara lebih umum.

2. Hasil uji pengaruh parsial dilakukan dengan uji T terlihat bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan nilai Sig senilai $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai”, dinyatakan diterima.

Salah satu faktor dalam seberapa keras seorang karyawan bekerja yakni pengaturan di mana mereka melakukan pekerjaan mereka. Keberhasilan perusahaan dapat dikaitkan sebagian dengan upaya karyawannya. Oleh karena itu, sangat penting bahwasanya setiap bisnis menyediakan lingkungan yang kondusif bagi pekerjanya untuk menjaga kualitas pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja mereka dari waktu ke waktu.

3. Hasil uji pengaruh parsial dilakukan dengan uji T terlihat bahwasanya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan nilai Sig senilai $0,008 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi “Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai”, dinyatakan diterima.

Kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yakni disiplin. Agar perusahaan mencapai potensi penuhnya, disiplin memainkan peran penting.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil analisis data serta pembahasan diatas. Kesimpulan dari penelitian ini yakni:

- a) Secara parsial variable Pelatihan Kerja (X1) memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di Mako Satpol PP Kota Bekasi secara positif dan signifikan. Hal ini berarti pelatihan kerja yang dilakukan kepada pegawainya amat penting bagi pegawai untuk bertugas lebih dalam menguasai serta lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat ataupun akan dijabat kedepan.
- b) Secara parsial variable Lingkungan Kerja (X2) memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di Mako Satpol PP Kota Bekasi secara positif dan signifikan. Hal ini terlihat lingkungan kerja yang mendukung punya kemampuan yang

melibatkan setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan berdampak dengan kinerjanya.

- c) Secara parsial variabel Disiplin Kerja (X3) memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di Mako Satpol PP Kota Bekasi secara positif dan signifikan. Hal ini terlihat bahwasanya makin baik kedisiplinan pegawai, makin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.
- d) Secara simultan Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di Mako Satpol PP Kota Bekasi secara positif dan signifikan. Hal ini terlihat bahwasanya Implementasi yang efektif dari ketiga langkah ini memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas lembaga.

Implikasi Manajerial

Kinerja pegawai di Satpol PP Kota Bekasi dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor antara lain pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian penulis sendiri.

Antara lain, temuan studi ini dapat membantu pihak terkait meningkatkan kinerja staf:

- 1) Bagi Instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi:
 - Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi mengenai pelatihan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai agar mencapai tujuan organisasi.
 - Mako Satpol PP Kota Bekasi diharapkan dapat memberikan pelatihan kerja, lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan disiplin kerja kepada anggotanya sesuai dengan kondisi yang dihadapi para anggotanya.
- 2) Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk memperluas pengetahuan serta melengkapi *literature* mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi pada variabel-variabel dan objek terkait untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi.”* Deepublish.
https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Kekepalase/-8hcDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Hafifi, M. A., Qomariah, N., & Anwar, A. (2018). Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 46–62.

- <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1715>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendekia. https://www.google.co.id/books/edition/Kiat_Kiat_Merangsang_Kinerja_Karyawan_BA/EbSoDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Kusumawati, T., Supriyanto, & Meutia, K. I. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Bintang Sembada. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3. <https://jurnal.stpi-pajak.ac.id/index.php/JPB/article/view/49/45>
- Sari, M. L., & Sari, R. K. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Penerapan Sistem Manajemen K3 Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 53–60. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v16i2.99>
- Silalahi, E. E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Semangat Semesta Marine Safety di Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 7(2), 45–57. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Cv. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Pustakabarupress.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish. https://www.google.co.id/books/edition/Peran_Kepemimpinan_dalam_Pengelolaan_Kop/H9p9DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 18, 94–104.
- Vellayati, W. A., & Dwihartanti, M. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Balai Desa Rowosari Kecamatan Ulujami Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(2), 146–154. <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/adp-s1/article/view/12798>