J-MAS

Jurnal Manajemen dan Sains, Vol 9, No 1 (2024): April, 461-472
Program Magister Manajemen Universitas Batanghari
ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X (Print), DOI: 10.33087/jmas.v9i1.1678

Pengaruh fungsi Operasional Kepegawaian dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Pusat Manajemen Proyek Semarang

Febita Vira Nugraha Putri, Almira Santi Samasta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro Semarang
Correspondence: 211202006402@mhs.dinus.ac.id; almirasanti@dsn.dinus.ac.id

ABSTRAK
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Fungsi Operasional Kepegawaian dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Semarang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang tergabung dalam PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Wilayah Semarang sebanyak 100 karyawan. Metode analisis penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukan bahwa : (1) Perencanaan Sumber Daya Manusia (2) Penilaian Kinerja (3) Sistem Penggajian (4) Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, untuk *Training* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Fungsi Operasional Kepegawaian, Perencanaan SDM, Training, Penilaian Kinerja, Sistem Penggajian Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT
The purpose of this research is to determine the influence of Staff Operational Functions and Non-Physical Work Environment on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Semarang Project Management Center. This research uses quantitative descriptive methods. The sample in this research is all employees who are members of PT. PLN (Persero) Semarang Regional Project Management Center with 100 employees. The analytical method for this research uses multiple linear analysis techniques using SPSS version 26 software. The research results show that : (1) Human Resource Planning (2) Performance Appraisal (3) Payroll System (4) Non-Physical Work Environment has a positive and significant effect on Employee performance. However, training shows a negative and significant influence on employee performance.

Keywords **:** *Operational Management Function, HR Planning, Training, Performance Assessment, Non-Physical Work Environment Pay System, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Keberadaaan SDM di lingkungan perusahaan berperanan sangat penting didalam menentukan keberlangsungan pada sebuah organisasi, pihak manajemen perusahaan akan memperoleh keunggulan kompetitif jika mereka dapat mengawasi aktivitas inti perusahaan secara efektif dengan menawarkan *reward* yang sesuai kepada tenaga kerjanya. Menurut Hasibuan dalam Fikri et al. (2022) mengatakan "Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan fungsi kerja agar efisien dan efektif dalam membantu perusahaan, karyawannya, dan masyarakat mencapai tujuannya".

Bagi perusahaan, karyawan menjadi unsur sumber daya manusia yang sangat penting (Daulay et al., 2019). Perusahaan yang sukses tentunya dapat mengukur kinerja karyawannya (Sunarsi et al., 2020). Kinerja pegawai adalah suatu proses kerja yang ditentukan oleh keterampilan bawaan atau keterampilan yang dipelajari melalui pendidikan, serta dorongan setiap karyawan untuk berhasil, meningkatkan standarnya, dan memenuhi tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan urusan pribadi masing-masing pegawai karena setiap pegawai melaksanakan tugasnya dengan tingkat keahlian yang berbeda-beda.

Menurut Fahrudin et al., (2022) tujuan dari fungsi operasional dalam sebuah perusahaan yaitu untuk mengendalikan penggunaan sumber daya dalam perusahaan, meningkatkan kualitas organisasi, mengurangi membuang waktu dalam proses produksi berkelanjutan dengan mengontrol waktu semaksimal mungkin. Dalam penelitian ini berfokus pada fungsi operasional bagi kepegawaian meliputi perencanaan SDM, *training*, penilaian kinerja dan sistem penggajian agar menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas. Jika perusahaan ingin mendapatkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan keperluan organisasi, maka perusahaan harus melaksanakan serangkaian fungsi dari manajemen operasional tersebut. Penelitian Wibowo & Kosasih dalam Kusumadewi (2022) menyatakan bahwa standar operasional bagi karyawan adalah standar prosedur yang wajib dijalankan secara konsisten guna menyelesaikan pekerjaan serta jika diikuti akan berdampak positif bagi perusahaan.

Tabel 1 Data Prasurvey

Variabel	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
Perencanaan SDM	Apakah pada perusahaan ini telah melaksanakan perencanaan SDM untuk para pegawai?	100%	0%
	Apakah pengembangan SDM sudah berjalan dengan baik?	90%	10%
Training	Apakah materi pelatihan selalu sesuai dengan kebutuhan pegawai?	76,7%	23,3%
	Apakah keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan?	86,7%	13,3%
Penilaian kinerja	Apakah penilaian kinerja sudah dilakukan dengan baik	86,7%	13,3%
	Apakah dengan adanya penilaian kinerja memberikan motivasi kerja lebih baik?	96,7%	3,3%
Sistem penggajian	Apakah tunjangan yang diberikan telah sesuai?	93,3%	6,7%
	Apakah pemberian bonus didasarkan pada penilaian kinerja?	93,3%	6,7%
Lingkungan Kerja Non Fisik	Apakah para karyawan sering memotivasi satu sama lain?	100%	0%
	Apakah terdapat konflik dengan sesama karyawan?	76,7%	23,3%
Kinerja Karyawan	Apakah anda menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu	93,3%	6,7%
	Apakah anda menggunakan waktu kerja dengan optimal?	93,3%	6,7%

Sumber : Hasil Olah data Pra-Survey Sementara 2023

Berdasarkan pada tabel prasurvey diatas yang dibagikan kepada 30 karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Semarang terlihat bahwa beberapa karyawan merasa belum optimal pada sebagian aspek yang ada didalam variabel Perencanaan SDM, *Training*, Penilaian Kinerja, Sistem Penggajian, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan. Hal tersebut menjadi kendala yang membuat kinerja para karyawan terhambat dan tidak maksimal.

Penelitian yang pernah dilakukan memuat hasil bahwa variabel perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo (W.P.Noer et al., 2017). Dalam penelitian Anggereni (2018) diperoleh hasil bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Dalam penelitian Piri et al., (2022) diperoleh hasil bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Dive Club. Dalam penelitian Nur & Tenri (2021) Sistem Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros. Dalam penelitian Santoso et al., (2019) diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Perencanaan SDM dirancang untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan. Dalam kegiatan manajemen SDM, perencanaan sumber daya manusia (*Manpower Planning*) adalah tahapan paling awal yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk memastikan bahwa sejumlah karyawan yang memenuhi persyaratan akan tersedia dalam jangka waktu tertentu (Setiyati & Hikmawati, 2019). Menurut Bestri et al., (2022) dengan menghubungkan perencanaan SDM dengan kinerja karyawan dalam proses mengelola operasional manajemen perusahaan khususnya dalam kepegawaian, maka organisasi dapat meningkatkan peluang mereka untuk mempunyai *the right people at the right place and time*, itu adalah istilah yang menyatakan bahwa harus bisa menempatkan

karyawan pada posisi dan waktu yang tepat. Didukung pula oleh penelitian Tri Saputra et al., (2020) mengemukakan bahwa perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Perencanaan SDM Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Program *training* bagi karyawan dilakukan untuk membantu mengembangkan kinerja karyawan dan meningkatkan keterampilan karyawan agar memenuhi standar perusahaan. Para karyawan yang sudah lolos pada proses seleksi selanjutnya melakukan *training* yang terstruktur didasarkan kepada kebutuhan (*training needs*) untuk menjaga keterampilan dan pengetahuan SDM agar sejalan dengan tuntutan pekerjaan. Dengan adanya program *training* bagi karyawan akan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja. *Training* bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan keterampilan, serta pengetahuan di bidang yang tengah ditekuni. Jika selama masa training didapatkan hasil yang bagus, maka hal tersebut akan memberi dampak yang baik bagi perusahaan salah satunya dapat meningkatnya kinerja karyawan dan tercapainya visi dan misi perusahaan (Umi & Nurnida, 2018). Hal ini didukung oleh penelitian Y. F. Pratama & Wismar'ein (2018) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pegawai dinilai atau dievaluasi dengan menggunakan prosedur formal yang diterapkan dalam jangka waktu tertentu disebut Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*). Ainnisya & Susilowati (2018) menyatakan bahwa atasan secara langsung mempunyai wewenang untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara berkala. Tingkat keberhasilan dari kinerja karyawan diperlukan adanya penilaian kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Upaya memperbaiki tampilan kerja karyawan dan produktifitas perusahaan, diperlukan adanya penilaian kinerja dan evaluasi kinerja agar tahu *feedback* yang dihasilkan (Sinollah & Hermawanto, 2020). Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berperang penting dalam meningkatkan hasil kinerjanya para karyawan. Penelitian ini didukung oleh Abdillah et al., (2022) bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_3 : Penilaian Kinerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang optimal, sistem penggajian merupakan salah satu faktor yang memberi semangat dan memotivasi individu untuk melakukan tugas yang terbaik guna mencapai kinerja yang optimal. Menurut Syamsuri & Siregar (2018) umumnya sistem penggajian ditentukan dalam bentuk gaji, kompensasi, imbalan, tunjangan, insentif, pesangon, dan pensiun hal tersebut termasuk dalam golongan remunerasi. Serangkaian remunerasi yang diterima karyawan atas kerja atau kontribusi mereka ditangani oleh sistem penggajian. Fungsi sistem penggajian memegang peran penting dalam proses MSDM, pada sistem penggajian atau biasa disebut *payroll* digunakan untuk menerapkan, mewujudkan dan mengelola prosedur penggajian yang perusahaan gunakan untuk membuat keputusan yang diperlukan (Nurhayati & Supardi, 2020). Hal ini menunjukan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan sistem penggajian untuk meningkatkan motivasi karyawan. Penelitian ini didukung oleh Nur & Tenri (2021) bahwa sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_4 : Sistem Penggajian Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

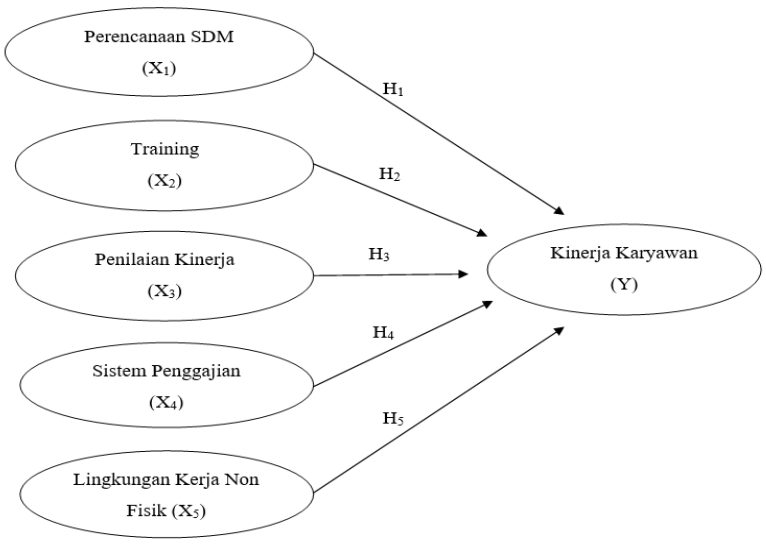
Menurut Sanjaya (2020) istilah "lingkungan kerja mental" dapat juga merujuk pada lingkungan kerja non fisik. Karena tempat kerja ialah tempat karyawan melakukan serangkaian tugas yang dilimpahkan oleh organisasi pada sebuah perusahaan, maka selalu terjadi interaksi antara staf dan lingkungannya, maka lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja, sementara lingkungan kerja yang tidak layak akan mengurangi efisiensi kerja dan berakibat turunnya motivasi kerja karyawan (Sunarsi et al., 2020). Sebab penelitian menemukan bahwa lebih dari 50% karyawan mengundurkan diri karena lingkungan kerja yang buruk atau kurang mendukung. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan disaat bekerja. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja di mana mereka bekerja, karyawan juga akan merasa betah berada ditempat kerja untuk melakukan pekerjaan. Penelitian ini didukung oleh Marlius & Sholihat (2022) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_5 : Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Teori motivasi dan pemeliharaan yang diikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Purba & Rangkuti (2022) diterapkan dalam penelitian ini. Faktor motivasi dan faktor pemeliharaan merupakan dua teori yang mempengaruhi seberapa termotivasi seseorang untuk mengambil tindakan. Hal-hal yang berkaitan dengan individu guna mendorong keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan sempurna disebut sebagai faktor motivasi. Sementara itu, unsur pemeliharaan lingkungan juga mempengaruhi bagaimana seseorang menjalani kehidupannya. Faktor yang mungkin memotivasi seseorang mencakup pekerjaan, prestasi, peluang untuk berkembang, kemajuan profesional, dan pengakuan dari orang lain. Di sisi lain, faktor pemeliharaan mencakup status individu, hubungan mereka dengan supervisor dan rekan kerja, metode pengawasan yang digunakan oleh penyedia, aturan, sistem administrasi, lingkungan kerja, dan segala imbalan dalam struktur organisasi.

Pentingnya fungsi dari manajemen operasional kepegawaian dan lingkungan kerja non fisik terkait sumber daya manusia juga disampaikan oleh PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek (Pusmanpro) Semarang sebagai media yang berperan untuk menjaga kualitas industri ketenaga listrikan sebagai pendorong kegiatan bidang usaha jasa manajemen proyek yang mengacu pada kepuasan *stakeholder*. Kinerja dari pegawai PLN Pusmanpro Semarang harus dievaluasi berdasarkan cara organisasi tersebut melayani PLN induk, misalnya dengan menawarkan layanan jasa kepada PLN Induk sebagai pengawas dalam pembangunan proyek industri dan fasilitas kelistrikan untuk bekerja dan kebutuhan sehari-hari. Untuk mencapai visi dan misi diakui sebagai sebuah perusahaan global maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja yang terkena dampak langsung oleh kinerja karyawannya.

Dari penelitian di atas hubungan antar variabel dapat dijelaskan secara sistematis melalui kerangka konseptual, seperti gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:37) teknik perumusan masalah penelitian yang dikenal dengan pendekatan penelitian asosiatif menggunakan pengujian hipotesis untuk mencoba memahami hubungan sebab akibat dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif tersajikan dengan menggunakan metode angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data yang menanggapi prinsip-prinsip ilmiah secara nyata atau empiris yang obyektif, terukur, logis, dan sistematis, maka penelitian ini berpijak pada filsafat positivis (Sugiyono, 2019).

Pengumpulan data didasarkan pada pengambilan data primer yang dimana menggunakan pra-survey dan kuisioner yang akan diolah menjadi data untuk pengembangan penelitian ini. Dalam pengambilan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini mengambil populasi seluruh karyawan di PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Wilayah Semarang sebanyak 125

mencakup karyawan tetap maupun karyawan kontrak, tetapi data yang terkumpul dan yang bisa untuk diolah yaitu sebanyak 100. Penelitian ini bertujuan untuk memvalidasi hubungan antara kinerja karyawan dan prosedur operasional kepegawaian dari PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Semarang.

Teknik analisis dan pengolahan data menggunakan regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS. Secara umum, analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel, X, terhadap satu variabel, Y, dan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel X terhadap variabel Y. Berikut rumus regresi linier berganda :

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta 1.X1 + \beta 2.X2 + \beta 2.X3 + \beta 2.X4 + \beta 2.X5 + e}$$

Keterangan :

Y	= Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
α	= Nilai Konstanta
β1, β2, β3, β4, β25	= Koefisien Regresi
X_1, X_2, X_3, X_4, X_5	= Variabel Bebas (Perencanaan SDM, *Training*, Penilaian Kinerja, Sistem Penggajian, Lingkungan Kerja Non Fisik
E	= Eror/Sisa

HASIL

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 di bawah ini menunjukkan korelasi masing-masing variabel satu dengan yang lain menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,1966 dengan tingkat probabilitas kesalahan sebesar 0,05 yang berarti seluruh pertanyaan penelitian valid (V) dan layak digunakan pada penelitian selanjutnya.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Perencanaan SDM	X1.1	0,662	0,1966	Valid (V)
	X1.2	0,731	0,1966	Valid (V)
	X1.3	0,699	0,1966	Valid (V)
	X1.4	0,658	0,1966	Valid (V)
Training	X2.1	0,757	0,1966	Valid (V)
	X2.2	0,721	0,1966	Valid (V)
	X2.3	0,856	0,1966	Valid (V)
	X2.4	0,845	0,1966	Valid (V)
	X2.5	0,790	0,1966	Valid (V)
Penilaian kinerja	X3.1	0,784	0,1966	Valid (V)
	X3.2	0,717	0,1966	Valid (V)
	X3.3	0,874	0,1966	Valid (V)
	X3.4	0,878	0,1966	Valid (V)
	X3.5	0,835	0,1966	Valid (V)
Sistem penggajian	X4.1	0,723	0,1966	Valid (V)
	X4.2	0,736	0,1966	Valid (V)
	X4.3	0,798	0,1966	Valid (V)
	X4.4	0,816	0,1966	Valid (V)
Lingkungan kerja non fisik	X5.1	0,858	0,1966	Valid (V)
	X5.2	0,857	0,1966	Valid (V)
	X5.3	0,842	0,1966	Valid (V)
	X5.4	0,836	0,1966	Valid (V)
Kinerja karyawan	Y1	0,884	0,1966	Valid (V)
	Y2	0,917	0,1966	Valid (V)
	Y3	0,856	0,1966	Valid (V)
	Y4	0,880	0,1966	Valid (V)

Sumber Data Primer, 2023

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 2 respons nilai uji reliabilitas > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa Perencanaan SDM, *Training*, Penilaian Kinerja, Sistem Penggajian, Lingkungan Kerja Non Fisik serta Kinerja karyawan adalah reliabel.

Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Perencanaan SDM (X1)	0,628	Reliabel
Training (X2)	0,854	Reliabel
Penilaian Kinerja (X3)	0,867	Reliabel
Sistem Penggajian (X4)	0.763	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X5)	0,870	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil Uji Normalitas

Menggunakan *software* SPSS, uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) digunakan agar memastikan apakah data berdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka sebaran data dinyatakan normal (Ghozali, 2018). Temuan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 3, data menunjukkan signifikansi normal. Berdasarkan dari nilai *Asymp.sig* (2-tailed) dengan signifikannsi > 0,05 yaitu sebesar 0,111.

Tabel 3 Uji Normalitas P-P Plot

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.03293044
Most Extreme Differences	Absolute		.119
	Positive		.119
	Negative		-.072
Test Statistic			.119
Asymp. Sig. (2-tailed)			.001[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.111[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.103
		Upper Bound	.119

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dilakukan pengujian terhadap nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika VIF < 10.00 dan tolerance > 0.10 merupakan nilai yang digunakan untuk menggambarkan gejala multikolinearitas. Dari Tabel 4 nampak bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel. *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10 dan toleransinya lebih besar dari 0,1.

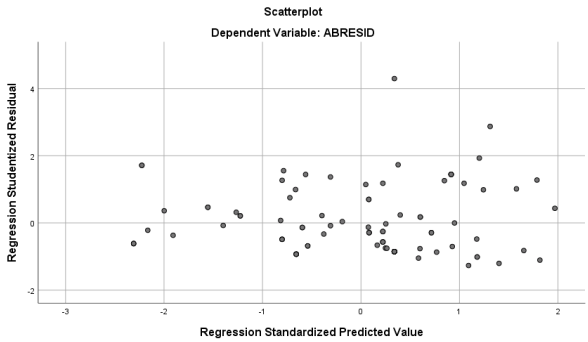
Tabel 4 Uji multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	Perencanaan SDM	.422	2.368
	Training	.428	2.334
	Penilaian Kinerja	.400	2.500
	Sistem Penggajian	.483	2.071
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.442	2.264

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 2 Grafik *scatterplot* untuk uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa pola yang terlihat dan titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kesimpulannya, heteroskedastisitas tidak terjadi pada model regresi ini. Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang muncul maka dari itu, grafik menampilkan diagram penyebaran.



Gambar 2 Grafik Scatterplot Untuk Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil Uji Signifikansi

Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada keluaran hasil regresi, dengan tingkat signifikansi atau kepercayaan sebesar 0,05 (5%). Apabila nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan uji F layak. Pada temuan uji hipotesis Tabel 5, tingkat signifikansi (Sig) sebesar 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 226,443 lebih tinggi dibandingkan nilai F_{tabel} sebesar 2,46 dan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN PUSMANPRO Semarang dipengaruhi secara simultan (bersama-sama) oleh fungsi operasional dan lingkungan kerja non fisik.

Tabel 5 Uji Signifikansi

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.857	5	46.571	226.443	.000[b]
	Residual	19.333	94	.206		
	Total	252.190	99			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil Analisis Linier Berganda

Hasil persamaan regresi pada tabel 6 dapat dilihat sebagai berikut :

$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + \beta_4.X_4 + \beta_5.X_5 + e$

$Y = 0{,}166 + 0{,}229X_1 + (-0{,}073X_2) + 0{,}478X_3 + 0{,}096X_4 + 0{,}170X_5 + e$

Dengan nilai konstanta (α) adalah 0,166 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Perencanaan SDM (X_1), *Training* (X_2) Penilaian Kinerja (X_3), Sistem Penggajian (X_4) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_5). Nilai koefisien regresi Perencanaan SDM sebesar 0,229 maka artinya apabila Perencanaan meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,229 satuan. Nilai koefisien *Training* sebesar -0,073 artinya apabila *Training* meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawwan akan turun sebesar 0,073. Nilai koefisien regresi Penilaian Kinerja sebesar 0,478 maka artinya apabila Penilaian Kinerja meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,478 satuan. Nilai koefisien regresi Sistem Penggajian sebesar 0,096 maka artinya apabila Sistem Penggajian meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,096 satuan. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik

sebesar 0,170 maka artinya apabila Lingkungan Kerja Non Fisik meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,170 satuan.

Tabel 6 Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.166	.605		.274	.785
	Perencanaan SDM	.229	.049	.204	4.636	.000
	Training	-.073	.035	-.090	-2.070	.041
	Penilaian Kinerja	.478	.033	.658	14.564	.000
	Sistem Penggajian	.096	.036	.110	2.667	.009
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.170	.039	.189	4.387	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Nilai statistik pada Tabel 6 hasil Uji t dapat dilihat di bawah ini:

1. Hasil perhitungan Perencanaan SDM (X1) = nilai t_{hitung} 4,636 > t_{tabel} 1,986 dengan nilai sig 0,000 < α 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka penarikan kesimpulan bahwa variabel Perencanaan SDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Pusmanpro Semarang
2. Hasil perhitungan Training (X2) = nilai t_{hitung} -2,070 < t_{tabel} 1,986 dengan nilai sig 0,041 < α 0,05 H_0 diterima dan H_2 ditolak, ditarik kesimpulan mengenai variabel *training* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja PT. PLN Pusmanpro Semarang
3. Hasil perhitungan Penilaian Kinerja (X3) = nilai t_{hitung} 14,564 > t_{tabel} 1,986 dengan nilai sig 0,000 < α 0,05 H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat ditarik kesimpulan mengenai penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Pusmanpro Semarang
4. Hasil perhitungan Sistem penggajian (X4) = nilai t_{hitung} 2,667 > t_{tabel} 1,986 dengan nilai sig 0,009 < α 0,05 H_0 ditolak dan H_4 diterima, maka penarikan kesimpulan mengenai sistem penggajian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Pusmanpro Semarang
5. Hasil perhitungan lingkungan kerja non fisik (X5) = nilai t_{hitung} 4,4,387 > t_{tabel} 1,986 dengan nilai sig 0,000 < α 0,05 H_0 ditolak dan H_5 diterima, dapat ditarik kesimpulan mengenai variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Pusmanpro Semarang.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai *Adjusted R Square* pada Tabel 7 sebesar 0,919 atau 91,9%. Berdasarkan uji koefisien determinasi di dapatkan variabel independen yang mencakup perencanaan SDM, *Training*, Penilaian Kinerja, Sistem Penggajian lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 91,9% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, 8,1% dijelaskan diluar model penelitian seperti beban kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi.

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961[a]	.923	.919	.45350

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Pembahasan

Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji hipotesis (H_1) diperoleh hasil untuk variabel (X_1) yaitu Perencanaan SDM memperoleh nilai t_{hitung} 4.636 > t_{tabel} 1,986 dengan nilai sig 0,000 dibuktikan dengan data deskriptif dimana nilai signifikansi < 0,05 dan berkorelasi positif dengan nilai koefisien 0,229. Maka kriteria pada variabel

ini adalah H_1 diterima, artinya variabel perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa perusahaan telah melaksanakan serangkaian perencaaan SDM pada karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan serta membantu tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sejalan dengan penilaian responden terhadap pertanyaan kuisioner yakni seluruh karyawan termotivasi untuk bekerja sesuai target serta kebutuhan pengembangan karyawan dipenuhi dengan baik oleh PT. PLN Pusmanpro Semarang. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tri Saputra et al. (2020) yang menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BRI Syariah Batam. Temuan penelitian dari Blikololong & FoEh (2022) memuat hasil bahwa perencanaan SDM telah berpengaruh positif signifikan bagi kinerja Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa.

Pengaruh Training terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis (H_2) diperoleh hasil untuk variabel (X_2) yaitu *Training* memperoleh nilai t_{hitung} -2.070 < t_{tabel} 1,986 dengan nilai sig 0,041 dibuktikan dengan data deskriptif dimana nilai signifikansi < 0,05 dan berkorelasi negatif dengan nilai koefisien (-0,073). Maka kriteria pada variabel ini adalah H_2 ditolak, artinya variabel *training* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja kinerja.

Training yang dilakukan pada PT. PLN Pusmanpro lebih berfokus terhadap pengenalan perusahaan, pelatihan kewarganegaraan serta diklat pembidangan atau saat *On the Job Training* yakni kegiatan yang dilaksanaan saat sebelum menjadi pegawai. Setelah itu mayoritas *training* yang akan diterima pegawai lebih berfokus untuk memenuhi *maturity* level kinerja unit, sehingga adanya kegiatan *training* menjadi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bukan berarti bahwa program pelatihan tidak berperan penting dalam sebuah organisasi dalam perusahaan. Dalam program *training*, dampaknya terhadap individu lebih bersifat tidak langsung karena informasi dan keterampilan yang diperoleh dengan cepat selama pelatihan tentunya perlu disesuaikan dan diberi waktu untuk dipraktikkan di tempat kerja.

Temuan hasil tersebut didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arika & Sudiro (2020) memuat hasil bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Insumo Sumberarto Kota Kediri. Hasil temuan penelitian ini mendukung pendapat Sulu et al., (2022) bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon.

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis (H_3), diperoleh hasil untuk variabel (X_3) yaitu penilaian kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 14,564 > t_{tabel} 1,986 dengan nilai sig sebesar 0,000 dibuktikan dengan data deskriptif dimana nilai signifikansi < 0,05 dan berkorelasi positif dengan nilai koefisien 0,478. Maka kriteria pada variabel ini adalah H_3 diterima, artinya variabel penilaian kinerja mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Poin-poin indikator penilaian kinerja yang terdapat dalam dokumen pertanyaan kuesioner menyangkut produktivitas, perilaku dan tanggung jawab pegawai sebagai landasan standar kerjanya. Hasil tersebut didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ainnisya & Susilowati (2018) bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. Dalam temuan penelitian Pratama & Sukarno (2021) bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji hipotesis (H_4) hasil yang diperoleh untuk variabel (X_4) yaitu sistem penggajian mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,667 > t_{tabel} 1,986 dengan nilai sig sebesar 0,009 dibuktikan dengan data deskriptif dimana nilai signifikansi < 0,05 dan berkorelasi positif dengan nilai koefisien 0,96. Maka kriteria pada variabel ini adalah H_4 diterima, artinya variabel sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Maka gambaran persepsi responden terhadap sistem penggajian termasuk dalam kategori baik. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan sama baiknya dengan kompensasi yang diberikan oleh PT. PLN Pusmanpro Semarang. Hal tersebut juga didukung dengan hasil pernyataan responden mengenai sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut cukup konsisten dengan peningkatan kinerja karyawan dan tunjangan yang diterima telah sesuai dengan peningkatan masa kerja setiap karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendika & Mildawati (2018) dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel sistem penggajian mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Wahyu Berkat Persadar. Temuan penelitian dari Lailatul A'yuni & Bagus Kusuma Ardi (2022) bahwa sistem penggajian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pesona Mutiara Indonesia Semarang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian hipotesis (H_5) untuk variabel (X_5) yaitu lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,387 > t_{tabel} 1,986 dengan nilai sig sebesar 0,000 dibuktikan dengan data deskriptif dimana nilai signifikansi < 0,05 dan berkorelasi positif dengan nilai koefisien 0,170. Maka kriteria pada variabel ini adalah H_5 diterima, artinya variabel lingkungan kerja non fisik dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kinerja karyawan, selaras dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa telah merasa nyaman dengan suasana kerja, komunikasi antar sesama karyawan dan atasan terjalin baik serta minimnya konflik antar karyawan. berdasarkan kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa atasan dan bawahan mempunyai komunikasi dua arah yang efektif, terjalinnya kerjasama yang baik antar sesama pegawai serta para karyawan selalu berkoordinasi akan adanya kendala maupun adanya pencapaian dari tiap individunya.

Hasil dari penelitian ini telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Temuan ini menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Santoso et al., (2019) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian dari Rivalita & Ferdian (2020) lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai *outsource cleaning service* di Universitas Telkom.

SIMPULAN

Berdasarkan informasi yang diterima dan hasil dari penganalisisan data dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya. Kesimpulan mengenai pengaruh Fungsi Operasional Kepegawaian Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Pusmanpro Semarang bahwa variabel Perencanaan SDM, variabel Penilaian Kineja, variabel Sistem Penggajian dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, keempat variabel tersebut telah berjalan dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN Pusmanpro Semarang. Namun, untuk variabel *Training* disimpulkan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Training* untuk pegawai sudah baik karena telah mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan tidak selaras dengan hasil kinerja karyawan pada PT. PLN Pusmanpro Semarang.

Saran

Saran yang dapat peneliti berikan kepada PT. PLN PT. PLN PUSMANPRO Semarang antara lain:

1. Merekomendasikan agar instansi meningkatkan efisiensi pegawai dengan lebih menekankan *training* bagi pegawai baru, seperti pelatihan menyeluruh dan perhatian terhadap pekerjaan. Membantu jika karyawan baru tidak memahami cara menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil pengolahan data dari kuesioner dengan responden karyawan pada PT. PLN Pusmanpro Semarang menemukan bahwa kinerja berpengaruh signifikan namun negatif oleh pendekatan *training*. Maka dari itu, lebih banyak penekanan diberikan pada *training*. Oleh karena itu diharapkan efisiensi para pegawai di PT. PLN Pusmanpro Semarang dapat ditingkatkan.
2. Mengingat fungsi operasional kepegawaian meliputi Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penilaian Kinerja, Sistem Penggajian serta Lingkungan Kerja Non Fisik, hal ini secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai dan memenuhi kebutuhan bisnis dengan sukses dan efisien untuk

mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dengan lebih memperhatikan fungsi operasional perusahaan dan lingkungan fisik. Maka dari itu dengan lebih memperhatikan fungsi operasional perusahaan dan lingkungan fisik diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN Pusmanpro Semarang.

3. Penelitian ini hanya berfokus kepada pengaruh fungsi operasional kepegawaian dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak diteliti. Harapannya, penulis dapat membahas point tambahan yang belum dianalisis pada penelitian ini ke penelitian selanjutnya semisal beban kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, N. S., Satrya, A., & Priyati, R. Y. (2022). *PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DIREKTORAT SISTEM INFORMASI DAN TEKNOLOGI PERBENDAHARAAN*. *13*(1), 168–187.

Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *2*(1), 133–140.

Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, *10*(2), 606–615. https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139

Arika, F. P., & Sudiro, D. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Insumo Sumberarto Kota Kediri. *Jurnnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, *9*(1), 1–16.

Bestri, R., Kalsum, U., & Gistituati, N. (2022). Work Commitment and Organizational Culture. *Bisma The Journal of Counseling*, *6*(2), 207–211. https://doi.org/10.23887/bisma.v6i2.48102

Blikololong, M. L., & FoEh, J. E. (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai Dan Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Kupang KECAMATAN MAULAFA. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(6), 645–656.

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 209–218. https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612

Fahrudin, Sunaika, & Fitri, M. (2022). Analisa Peran Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Operasional terhadap Koperasi PP. Nurul Jadid. *Jurnal Keadaban*, *4*(1), 13–25.

Fikri, A., Vitria, A., & Yulianti, F. (2022). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru*. https://eprints.uniska-bjm.ac.id/11832/

Hendika, E. N., & Mildawati, T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Turnover Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *7*(3), 1–15.

Kusumadewi, R. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar. *A Companion to George Washington*, *3*(1), 510–521. https://doi.org/10.1002/9781118219935.ch5

Lailatul A'yuni, & Bagus Kusuma Ardi. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Pengolahan Data Absensi Dan Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan PT Pesona Mutiara Indonesia Semarang. *Dharma Ekonomi*, *29*(2), 142–154. https://doi.org/10.59725/de.v29i2.60

Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *15*(2), 703–713. https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233

Nur, S. W., & Tenri, A. U. A. (2021). Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros. *SEIKO : Journal of Management & Business*, *4*(2), 516–526. https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1672

Nurhayati, E., & Supardi, E. (2020). Sistem Remunerasi Dan Kualitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *5*(2), 140–153. https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008

Piri, A. S., Dotulong, L. O. ., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(2), 389–398. https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39353

Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, *30*(02), 20–32. https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460

Pratama, Y. F., & Wismar'ein, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, *1*(1), 26–36. https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686

Purba, D. F., & Rangkuti, F. (2022). Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survei pada 16 Sekolah Perkumpulan Strada Cabang Jakarta Utara Timur). *Jurnal Ilmiah Hospitality*, *11*(2). http://stp-mataram.e-journal.id/JIH

Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI OUTSOURCE CLEANING SERVICE DI UNIVERSITAS TELKOM*. *4*(4), 509–522.

Santoso, B., Murdo, Y., & Pratomo, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. 61–72.

Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, *16*(2), 215–221. https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/2816/2399

Sinollah, & Hermawanto. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *5*(1), 1–22. https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.408

Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(2), 560–568. https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40633

Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta. *The World of Business Administration Journal*, 117–123. https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916

Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*, *2*(2), 95–105. https://doi.org/10.32487/jshp.v2i2.470

Tri Saputra, R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, *4*(1), 90–99. https://doi.org/10.33373/jtp.v4i1.2446

Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *E-Proceeding of Management : Vol.5, No.1 Maret 2018*, *5*(1), 1123–1129.

W.P.Noer, S., Trang, I., & Uhing, Y. (2017). *Pengaruh Perencanaan Sdm, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. *5*(2), 697–705.