

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.XYZ

Nur Afiah¹, Maulidyah Amalina Rizqi²

fa.nurafiah05@gmail.com, maulidyah@umg.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik

Abstrak | Pengembangan pada PT.XYZ yang diberikan kepada karyawan tidak merata, kompensasi yang diterima karyawan tidak adil antara karyawan produksi dan kantor, Tingkat disiplin kerja karyawan PT.XYZ masih tergolong rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Disiplin Kerja pada karyawan tetap PT.XYZ. Penggunaan metode pada penelitian ini yakni pendekatan kuantitatif, beserta melibatkan 54 karyawan Tetap PT.XYZ selaku responden. Analisis data mempergunakan teknik statistik deskriptif juga analisis regresi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya Pengembangan Sumber Daya Manusia juga kompensasi serta disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan pada produktivitas kerja 54 karyawan Tetap PT.XYZ.

Kata Kunci: Pengembangan, Kompensasi, Disiplin, Kerja, kayu.

Abstract | *The development at PT. This research aims to analyze and test the influence of Human Resource Development, Compensation, Work Discipline on permanent employees of PT. The method used in this research is a quantitative approach, involving 54 permanent employees of PT. Data analysis uses descriptive statistical techniques as well as regression analysis. The research results show that Human Resource Development as well as compensation and work discipline have a significant positive effect on the work productivity of 54 permanent employees of PT.XYZ*

Keywords: *Development, Compensation, Discipline, Work, wood.*

Pendahuluan

Revolusi Industri 4.0 membawa perubahan besar pada sektor manufaktur, meningkatkan efisiensi dan kualitas produk melalui digitalisasi. Namun, muncul kekhawatiran bahwa otomatisasi akan menggantikan tenaga kerja manusia dan merugikan bisnis lokal. Dalam konteks ini, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi krusial. Menurut Samsuni (2023), SDM merupakan individu yang berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun ada temuan yang berbeda, seperti yang dikemukakan Adianto (2019) mengenai bank di Indonesia.

Penelitian ini berfokus pada PT. XYZ di Gresik, Jawa Timur, yang menghadapi masalah terkait kinerja karyawan, seperti kedisiplinan yang buruk, keterlambatan, dan ketidakdisiplinan. PT. XYZ melakukan evaluasi tahunan terhadap kinerja karyawan berdasarkan tujuh komponen: kualitas kerja, absensi, sikap disiplin, penguasaan pekerjaan, komunikasi, loyalitas, dan kemandirian. Hasil penilaian menunjukkan bahwa banyak karyawan berada di kategori kinerja rendah (C).

Tabel 1. Kriteria Penilaian Kinerja pada PT. XYZ

| Kriteria | Nilai |
|----------|-------|
| A | > 90 |
| B | 51-90 |
| C | < 50 |

Sumber: Arsip Dokumen PT. XYZ (2022)

Tabel ini menunjukkan kriteria nilai untuk menilai kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan nilai di atas 90 (A) dianggap berkinerja sangat baik, sementara yang mendapat nilai antara 51-90 (B) dan di bawah 50 (C) dianggap memiliki kinerja yang kurang baik.

PT. XYZ menetapkan tujuh komponen untuk penilaian kinerja karyawannya. Aspek-aspek tersebut adalah : (1) kualitas kerja, (2) absensi, (3) sikap disiplin, (4) penguasaan pekerjaan, (5) komunikasi, (6) loyalitas, dan (7) kemandirian. Nilai kinerja karyawan PT. XYZ untuk masing-masing departemen ditunjukkan di sini.

Tabel 2. Rekapitulasi Kriteria KPI Karyawan Departemen Administrasi dan Produksi

| Indikator Nilai | Jumlah | Persentase |
|-----------------|--------|------------|
| A | 5 | 9,26% |
| B | 21 | 38,89% |
| C | 28 | 51,85% |
| Total | 54 | 100% |

Sumber: Arsip Dokumen PT. XYZ (2022)

Berdasarkan Tabel 2., terdapat 54 karyawan di departemen administrasi dan produksi PT. XYZ. Dari jumlah tersebut, 5 karyawan memiliki kinerja sangat baik (A), 21 karyawan memiliki kinerja baik (B), dan 28 karyawan berada dalam kategori kinerja rendah (C). Dominasi karyawan dengan kategori C menunjukkan bahwa kinerja perusahaan perlu ditingkatkan. Wawancara dengan kepala produksi mengungkapkan bahwa masalah disiplin, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan keluyuran di luar jam kerja, menghambat penyelesaian tugas tepat waktu, yang berdampak pada kualitas kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja, PT. XYZ perlu mengimplementasikan program pengembangan SDM yang lebih baik. Pengembangan ini mencakup pelatihan, peningkatan keterampilan, dan manajemen SDM yang efektif. Isniar Budiarti (2018) menjelaskan bahwa pengembangan SDM adalah proses untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat mencapai tujuan pekerjaan melalui pelatihan dan pendidikan. Keterlibatan staf SDM yang lebih besar serta strategi pelatihan

dan peningkatan keterampilan akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan memenuhi permintaan pekerjaan yang semakin meningkat.

Tabel 3. Data Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. XYZ (2018-2022)

| No | Tahun | Pengembangan SDM (Pelatihan) |
|----|-------|---------------------------------|
| 1 | 2018 | 6 |
| 2 | 2019 | 4 |
| 3 | 2020 | 3 |
| 4 | 2021 | 1 |
| 5 | 2022 | 1 |

Sumber: Arsip Dokumen PT. XYZ (2022)

Tabel 3 menunjukkan bahwa pengembangan SDM di PT. XYZ mengalami penurunan dari 2018 hingga 2023, khususnya dalam hal pendidikan karyawan. Penurunan ini berdampak pada kinerja karyawan, yang mencakup keseluruhan proses kerja dan dapat dijadikan dasar untuk menilai efektivitas pekerjaan seseorang (Muhammad Zainur, 2010).

Pengembangan dan sistem kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja. Jika kompensasi dianggap adil oleh karyawan, mereka cenderung meningkatkan kinerjanya dan merasa lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. PT. XYZ memberikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan untuk mendorong produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Menurut Nasurdin, et.al. (2020), kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dalam perusahaan.

Tabel 4. Kompensasi PT. XYZ (2018-2022)

| Bagian | Jabatan | Jumlah Karyawan | Gaji Pokok | Bonus Absen Full | Bonus per 3 Bulan | Realita | Ket |
|---------------------|-------------------|-----------------|------------|------------------|-------------------|--------------|---|
| Administrasi | Admin KD | 1 | 2.5 jt | 300 rb | 500 rb | Belum Sesuai | Dalam 1 tahun 8 bulan bonus 3 bulan sekali tidak dijalankan |
| | Admin exp | 1 | 2.5 jt | 300 rb | 500 rb | Sesuai | |
| | Admin produksi | 1 | 2.5 jt | 300 rb | 500 rb | | |
| | Admin bahan masuk | 1 | 2.5 jt | 300 rb | 500 rb | | |
| | Pengawas mesin | 25 | 3 jt | 300 rb | 500 rb | | |
| Produksi | Karyawan mesin | 25 | 2.8 jt | 300 rb | 500 rb | | |
| Total | | 54 | | | | | |

Sumber: Arsip Dokumen PT. XYZ (2022)

Tabel 4 menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan PT. XYZ tidak adil, di mana bagian administrasi tidak menerima bonus pertiga bulan sebesar 500 ribu selama satu tahun delapan bulan, sementara bagian produksi tetap menerima bonus tersebut. Ketidakadilan kompensasi ini menciptakan perbedaan perlakuan antara karyawan administrasi dan produksi.

Manajer dapat menggunakan disiplin kerja untuk berkomunikasi dengan karyawan, mendorong mereka untuk mengubah perilaku, serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mengikuti aturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2013). Data absensi karyawan dari Januari hingga September 2022 di PT. XYZ diperlukan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 5. Daftar Absensi Karyawan PT. XYZ (Periode 2023)

| No | Bulan | Jumlah Hari Kerja | Sakit | Izin | Alpha | Jumlah | Persentase |
|---------------|-----------|-------------------|-------|------|-------|--------|------------|
| 1 | Januari | 26 | 3 | 5 | 2 | 10 | 38% |
| 2 | Februari | 24 | 2 | 6 | 4 | 12 | 50% |
| 3 | Maret | 27 | 3 | 5 | 2 | 10 | 37% |
| 4 | April | 26 | 5 | 6 | 4 | 15 | 57% |
| 5 | Mei | 26 | 5 | 6 | 8 | 19 | 73% |
| 6 | Juni | 26 | 3 | 3 | 4 | 10 | 38% |
| 7 | Juli | 26 | 2 | 5 | 7 | 14 | 53% |
| 8 | Agustus | 27 | 2 | 3 | 5 | 10 | 37% |
| 9 | September | 26 | 3 | 3 | 5 | 11 | 42% |
| 10 | Oktober | 26 | 4 | 2 | 6 | 12 | 46% |
| 11 | November | 26 | 2 | 1 | 8 | 11 | 42% |
| Jumlah | | 286 | 34 | 45 | 61 | 130 | |

Sumber: Arsip Dokumen PT. XYZ (2022)

Tabel 5. menunjukkan peningkatan indisipliner karyawan sejak Januari, dengan puncaknya terjadi pada bulan April dan Mei. Hal ini mencerminkan masalah kedisiplinan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Disiplin kerja diukur berdasarkan jumlah absensi, yang menunjukkan ketidakhadiran karyawan. Banyak karyawan yang memperpanjang hari libur, yang dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan informasi tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan SDM, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ."

Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu mengumpulkan data dalam bentuk angket dan perhitungan dan kemudian mengolah data tersebut dengan uji statistik. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori, menunjukkan fakta, atau menunjukkan hubungan antar variabel.

Populasi dan Sample

Populasi yang dimaksud penelitian ini adalah karyawan tetap PT. XYZ berjumlah 54 Karyawan

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 54 karyawan tetap, karena jumlah populasi relatif kecil dan mudah dijangkau maka penulis menggunakan metode total sampling.

Metode Analisis Data

Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = beta koefisien regresi variabel independen

X1, X2, X3 = variabel independen

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.509 | 1.920 | | 1.307 | .197 |
| | X1 | .550 | .097 | .568 | 5.675 | .000 |
| | X2 | .343 | .116 | .302 | 2.966 | .005 |
| | X3 | .070 | .033 | .177 | 2.107 | .040 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer (diolah, 2024)

Berdasarkan nilai *Unstandardized Coefficients Beta* pada Tabel 6., persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari penelitian ini adalah:

$$Y = 2,509 + 0,550X_1 + 0,343X_2 + 0,070X_3 + e$$

Penjelasan dari hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept (2,509): Angka 2,509 merupakan nilai konstanta (intercept), yang berarti jika nilai semua variabel independen (X1, X2, X3) bernilai 0, maka nilai Y (variabel dependen) diprediksi sebesar 2,509.
2. Koefisien X1 (0,550): Setiap kenaikan satu unit pada X1, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,550. Ini menunjukkan bahwa X1 memiliki pengaruh positif terhadap Y.

3. Koefisien X2 (0,343): Setiap kenaikan satu unit pada X2, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,343. Artinya, X2 juga berpengaruh positif terhadap Y, meskipun lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh X1.
4. Koefisien X3 (0,070): Setiap kenaikan satu unit pada X3, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,070. Pengaruh X3 terhadap Y relatif kecil dibandingkan dengan X1 dan X2.
5. e (Error term): e merujuk pada kesalahan atau variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model regresi ini. Ini menggambarkan faktor-faktor lain di luar X1, X2, dan X3 yang memengaruhi Y.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (X1, X2, dan X3) memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), dengan X1 memberikan pengaruh terbesar diikuti oleh X2 dan X3.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji R-Square

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .814 ^a | .663 | .643 | 1.291 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 7. menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebagai berikut:

1. Adjusted R Square sebesar 0,643, artinya nilai variabel terikat kinerja (Y) sebesar 64,3% disebabkan oleh variabel pengembangan SDM (X1), kompensasi (X2), dan disiplin (X3) sedangkan sisanya 35,7% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2. Nilai R Square 0,663 artinya variabel pengembangan SDM (X1), kompensasi (X2), dan disiplin (X3) mampu menjelaskan variabel terikat kinerja sebesar 66,3% sedangkan sisanya 33,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Nilai R = 0,814 artinya kuatnya hubungan antar variabel bebas pengembangan SDM (X1), kompensasi (X2), dan disiplin (X3), terhadap kinerja (Y) sebesar 81,4 dikatakan kuat karena melebihi 50%.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Tabel 8. Hasil Uji T

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.509 | 1.920 | | 1.307 | .197 |
| | X1 | .550 | .097 | .568 | 5.675 | .000 |
| | X2 | .343 | .116 | .302 | 2.966 | .005 |
| | X3 | .070 | .033 | .177 | 2.107 | .040 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 8. di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi variabel pengembangan SDM (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari standar signifikansi 0,050 maka H_0 di tolak H_a diterima yang berarti variabel pengembangan SDM (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y).
2. Nilai signifikansi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,005 lebih kecil dari standar signifikansi 0,050 maka H_0 di tolak H_a diterima yang berarti variabel kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y).
3. Nilai signifikansi variabel disiplin (X3) sebesar 0,040 lebih kecil dari standar signifikansi 0,050 maka H_0 di tolak H_a diterima yang berarti variabel disiplin (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Interpretasi Hasil

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi variabel pengembangan SDM sebesar 0,000 lebih kecil dari standar signifikansi 0,050 maka H_0 di tolak H_a diterima yang berarti variabel pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja. Hasil dari analisis ini menunjukkan arah positif artinya semakin tinggi pengembangan SDM maka akan semakin meningkat kinerja karyawan, sedangkan realisasi di lapangan perusahaan sudah memberikan pengembangan SDM berupa pelatihan kepada karyawan namun dalam satu tahun terakhir kinerja karyawan mengalami penurunan. Sondang (2018:184) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mutlak perlu dilakukan karena banyak manfaat yang dapat diperoleh organisasi dan karyawan, serta untuk menumbuhkan dan mempertahankan hubungan yang kuat antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Pengembangan memungkinkan karyawan menjadi lebih baik dalam membuat keputusan dan menyelesaikan masalah, menumbuhkan dorongan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka, mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru di masa depan, dan meningkatkan kemampuan mereka untuk mengatasi stres dan konflik. Hal ini dapat di buktikan dengan nilai Adjusted R Square yang di hasilkan sebesar 64,3% menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh pengembangan SDM dan sisanya sebesar 35,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang variabel tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini. beberapa indikator pengembangan SDM seperti perubahan kinerja, perubahan kepribadian dan tingkah laku, ujian, penilaian oleh peserta pengembangan sumber daya manusia, pemeriksaan oleh para ahli sesuai mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,005 lebih kecil dari standar signifikansi 0,050 maka H_0 di tolak H_a diterima yang berarti variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil dari analisis ini menunjukkan arah positif artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan, sedangkan realisasi di lapangan perusahaan sudah memberikan bentuk kompensasi berupa gaji pokok dan

bonus namun dalam satu tahun terakhir kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini dapat di buktikan dengan nilai Adjusted R Square yang di hasilkan sebesar 64,3% menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh kompensasi dan sisanya sebesar 35,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang variabel tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini. beberapa indikator kompensasi seperti gaji dan upah, insentif, tunjangan, fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai teori menurut Sinambela (2016:217), kompensasi yang diberikan perusahaan dianggap adil oleh mereka maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi dianggap tidak adil, kinerja karyawan akan menurun. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan, itu akan membuat mereka lebih termotivasi dan lebih bersemangat untuk bekerja. Namun, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan, itu akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih buruk. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basuki dan Puspita (2018) yang menemukan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja Karyawan. kompensasi terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Gung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik hasil kinerja yang dihasilkan karyawan hal ini faktor dari semakin tingginya kompensasi yang didapatkan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronaldo dan Rizqi (2023) yang menemukan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi variabel disiplin sebesar 0,040 lebih kecil dari standar signifikansi 0,050 maka H_0 di tolak H_a diterima yang berarti variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Hasil dari analisis ini menunjukkan arah positif artinya semakin tinggi disiplin maka kinerja akan meningkat, sedangkan realisasi di lapangan disiplin kerja karyawan yang turun sehingga dalam satu tahun terakhir berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat di buktikan dengan nilai Adjusted R Square yang di hasilkan sebesar 64,3% menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh disiplin dan sisanya sebesar 35,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang variabel tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini. beberapa indikator disiplin seperti frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja sesuai dengan aturan perusahaan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai teori disiplin kerja sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik hasilnya. Karena disiplin yang tinggi, karyawan atau bawahan akan mematuhi semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan, karena suatu kedisiplinan sangat bermanfaat dan penting untuk pertumbuhan organisasi. Untuk memberikan instruksi kepada karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada untuk meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian oleh Hasibuan dan Silvy (2019) yang menemukan bahwa disiplin memengaruhi kinerja karyawan, yang menunjukkan hubungan antara disiplin dan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan interpretasi hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. XYZ.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. XYZ.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. XYZ.

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh, maka terdapat beberapa rekomendasi yang peneliti ajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan sebaiknya memperhatikan pengembangan SDM terutama pada indikator pemeriksaan sehingga karyawan dapat memperbaiki hasil yang sesuai dan berdampak pada peningkatan kinerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya hendaknya dapat memperluas penelitian dengan memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menambahkan variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi. Menurut Siagian (2014:84) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi, sangat tergantung dalam efektifitas kepemimpinan yang ada didalam organisasi yang bersangkutan Wibowo (2014:330) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja, serta adanya fenomena penelitian yang terjadi di perusahaan terkait variabel tersebut.

Daftar Referensi

Buku

- Budiarti, Isniar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rivai, & Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Roziqin, Muhammad Zainur. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Siagian, Sondang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, Siagian P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam, Jakarta : Pranada Media Group.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo, Zandra Dwanita, Umiyati, Hesty, dkk. (2022). *Kewirausahaan & Manajemen Usaha Kecil*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Jurnal

- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134147) Nasurdin, A., Tan, C. L., & Naseer Khan, S. (2020). Can High Performance Work Practices And Satisfaction Predict Job Performance? An Examination Of The Malaysian Private Health-Care Sector. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 12 (4).
- Lestari, E. P., & Isnina, W. S. U. (2017). Analisis kinerja industri manufaktur di Indonesia. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen. Vol 17. No 1.*
- Nasurdin, A., Tan, C. L., & Naseer Khan, S. (2020). Can high performance work practices and satisfaction predict job performance? An examination of the Malaysian private health-care sector. *International Journal of Quality and Service Sciences. Vol 12. No 4*
- Pratama, C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu. *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.*
- Ronalddo, M. N., & Rizqi, M. A. (2003). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Jaya Gung.* Jurnal Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 19, No. 1.
- Rahmad Basuki & Riska Puspita S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis RSIA YK Madira Palembang.* Jurnal Ecoment Global Universitas Indo Global Mandiri
- Samsuni, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Managemen dan Akuntansi*, 1 (3).
- Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Relasi : Jurnal Ekonomi. Vol 19. No 1.*
- Sofyan, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar. *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.*
- Wibowo, A. S., & Kusmiyanti, K. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Kinerja : Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Vol 18. No 3.*