

PENGARUH PELATIHAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUCOFINDO CABANG SANGATTA

Aulia Nabila

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Email : aunbl1224@gmail.com

Meita Sondang Riski

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Email : meitasondang@yahoo.com

DOI 10.35915/cj.v10i1.1042

Received : Mei 2, 2026. Revised: 30 Mei 2026, Accepted April 19, 2026

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan dan masa kerja, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo cabang Sangatta. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dimana datanya diolah dengan menggunakan aplikasi pemrograman komputer SPSS (Statistical Program For Social Science) versi 21.

Dari hasil analisa pembahasan nilai korelasi R sebesar 0,600 dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,360 memberikan gambaran bahwa hubungan antara variabel pelatihan (X_1) dan masa kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sucofindo cabang Sangatta tergolong cukup kuat. Berdasarkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel tersebut, maka hubungan fungsional antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diformulasikan dalam persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,780 + 0,323 X_1 + 0,544 X_2$

Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengaruh variabel pelatihan dan masa kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga secara simultan, pelatihan dan masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sucofindo cabang Sangatta.

Kata kunci : pelatihan, masa kerja, kinerja

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of training and tenure, both partially and simultaneously, on employee performance at PT Sucofindo's Sangatta branch. The analytical method used was multiple linear regression, with data processed using the computer programming application SPSS (Statistical Program for Social Science) version 21.

The analysis results, with a correlation value of 0.600 and a coefficient of determination of 0.360, indicate a relatively strong relationship between the training (X_1) and tenure (X_2) variables on employee performance (Y) at PT Sucofindo's Sangatta branch. Based on the regression coefficient values for each variable, the functional relationship between the independent variables and the dependent variable can be formulated in the following regression equation: $Y = 3.780 + 0.323 X_1 + 0.544 X_2$.

The conclusion of this study is that the training and tenure variables partially significantly influence employee performance. Similarly, simultaneously, training and tenure significantly influence employee performance at PT Sucofindo's Sangatta branch.

Keywords: training, tenure, performance

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan salah satunya dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan kepada karyawan. Sunyoto (2015:138) menyatakan bahwa pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa karyawan pada pekerjaan tertentu yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Melalui pelatihan yang diberikan oleh manajemen perusahaan kepada karyawan akan membuat performa karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih maksimal.

Selain pelatihan, masa kerja juga merupakan hal yang penting pada perusahaan. Masa kerja adalah lamanya karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia (Rudiansyah, 2014:44). Karyawan dengan masa kerja yang

lebih lama cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan kinerja.

Perusahaan cenderung lebih memilih karyawan yang memiliki masa kerja karena karyawan yang mempunyai masa kerja dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan pekerjaan yang akan dilakukannya. Begitu juga seandainya ada permasalahan dalam pekerjaan, karyawan yang memiliki masa kerja akan dengan mudah mencari solusi untuk menyelesaikan masalahnya tersebut.

PT. Sucofindo (Persero) adalah perusahaan inspeksi pertama di Indonesia yang didirikan pada tahun 1956. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa inspeksi, pengujian, dan sertifikasi, dengan berbagai cabang di seluruh Indonesia, termasuk di Sangatta, Kalimantan Timur. Kinerja karyawan sangat penting pada PT. Sucofindo untuk memastikan sebaik

apa kinerja yang akan diberikan kepada kliennya. Oleh karena itu, pelatihan dan masa kerja menjadi aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Sucofindo cabang Sangatta menganalisis pentingnya pelatihan dan masa kerja karena berdampak pada kinerja karyawan. Sejauh ini, perusahaan merasakan masih terdapat variasi pada kinerja karyawan. Oleh karenanya PT Sucofindo memberikan pelatihan pada karyawan tanpa menyampingkan masa kerjanya.

PT. Sucofindo cabang Sangatta telah melaksanakan pelatihan secara rutin. Namun, evaluasi terhadap efektivitas pelatihan tersebut perlu dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan peningkatan kinerja tercapai. Menurut laporan internal perusahaan, terdapat indikasi bahwa beberapa program pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan karyawan di lapangan. Masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan dikarenakan alasan operasional termasuk penugasan kerja pada jadwal yang bersamaan.

Sedangkan fenomena terkait dengan masa kerja karyawan, masa kerja yang panjang tidak selalu menjamin kinerja yang baik. Masa kerja karyawan PT. Sucofindo cabang Sangatta berdampak pada status karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan yang sudah dikontrak selama 2 (dua)

tahun, setelahnya akan menjadi karyawan tetap. Namun, masih terdapat karyawan yang setelah bekerja 2 (dua) tahun memiliki status karyawan kontrak. Hasil observasi penulis terhadap hal ini, dikarenakan karyawan belum mengikuti proses seleksi yang dilaksanakan perusahaan. Dalam penulisan skripsi ini penulis bermaksud meneliti karyawan tetap di PT Sucofindo cabang Sangatta.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo cabang Sangatta?
2. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo cabang Sangatta?
3. Apakah pelatihan dan masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo cabang Sangatta?

Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo cabang Sangatta.
2. Menganalisis pengaruh masa kerja terhadap kinerja

- karyawan PT. Sucofindo cabang Sangatta.
- Menganalisis pengaruh pelatihan dan masa kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo cabang Sangatta.

Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

- Bagi Peneliti

Menambahkan pengetahuan dan wawasan mengenai kenyataan pada perusahaan dibandingkan dengan teori yang didapat dibangku kuliah, khususnya tentang pelatihan dan masa kerja terhadap kinerja

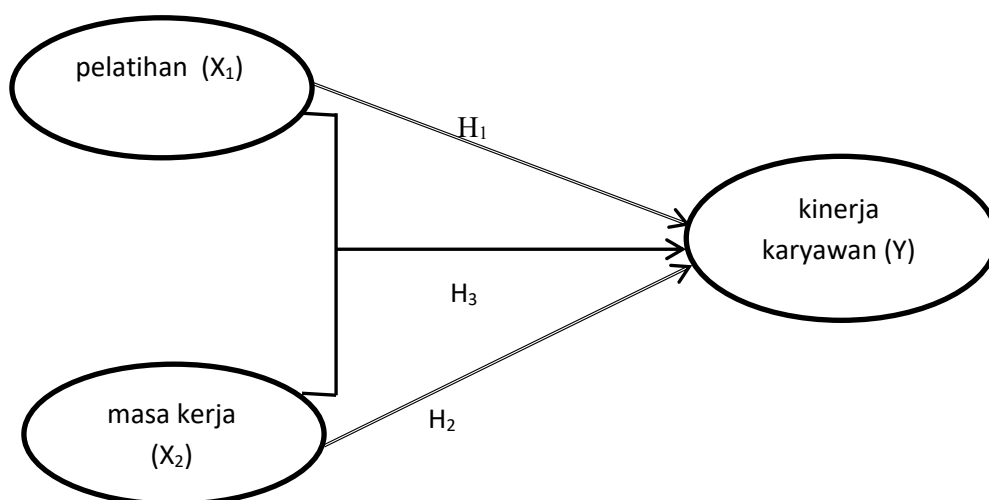
Berdasarkan teori dan kajian empiris dari variabel penelitian yaitu

- karyawan pada perusahaan.
- Bagi Perusahaan

 - Sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT Sucofindo cabang Sangatta mengenai pengaruh pelatihan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dimasa yang akan datang perusahaan semakin unggul.
 - Pimpinan PT Sucofindo cabang Sangatta dapat memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan setelah dilakukan penelitian pelatihan dan masa kerja karyawan.

pelatihan, masa kerja dan kinerja, maka penulis menyusun kerangka pikir sebagai berikut.

**Gambar 1 .
Kerangka Pikir**



METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi seluruh karyawan PT Sucofindo cabang Sangatta berjumlah 60 orang. Sampel adalah seluruh populasi yaitu berjumlah 60 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan kuesioner

Alat Analisis

Uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji determinasi, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Untuk uji validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan untuk mendapatkan df dapat dihitung dengan cara $60-2$ atau $df = 58$ dengan *alpha* 0,05 didapat $r_{tabel} = 0,2542$. Dalam uji validitas ini, kriteria suatu nilai dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka pernyataan atau pertanyaan (indikator) dapat dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari 0,2542. Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	Instruktur	0,918	0,2542	valid
X _{1.2}	Peserta	0,878	0,2542	valid
X _{1.3}	Materi	0,938	0,2542	valid
X _{1.4}	Metode	0,839	0,2542	valid
X _{1.5}	Tujuan	0,932	0,2542	valid
X _{2.1}	Lama waktu	0,871	0,2542	valid
X _{2.2}	Tingkat pengetahuan	0,945	0,2542	valid
X _{2.3}	Tingkat penguasaan	0,950	0,2542	valid
Y ₁	Kualitas kerja	0,825	0,2542	valid
Y ₂	Kuantitas kerja	0,936	0,2542	valid
Y ₃	Pelaksanaan tugas kerja	0,947	0,2542	valid
Y ₄	Tanggung jawab	0,818	0,2542	valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21

Dari Tabel 1. terbukti nilai r_{hitung} semua indikator pada variabel penelitian, yaitu : pelatihan (X₁), masa kerja (X₂) dan kinerja (Y)

lebih besar dari r_{tabel} 0,2542, sehingga semua indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan pengolahan data program SPSS V.21. Data jawaban

kuesioner dikatakan handal atau *reliabel* jika nilai dari *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel. 4.15.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	3

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21

Tabel 2. menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari variabel pada pernyataan/pertanyaan (indikator) dalam kuesioner adalah 0,757 lebih besar dari 0,60. Hal itu berarti semua pernyataan/pertanyaan (indikator) pada kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

Dari pengolahan data dapat dikatakan bahwa data memiliki normalitas yang baik karena dilihat dari bentuknya yang berbentuk *bell curve*. Kurva lonceng adalah representasi visual dari distribusi normal yang merupakan distribusi probabilitas yang umum dalam statistika.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan memenuhi syarat atau tidak.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi yang ditentukan terdapat korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terjadi problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji ini perlu dilakukan karena semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran.

Gejala multikolinieritas dapat dikoreksi dengan menggunakan TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance*

Inflation Factor). Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance*-nya > 0,10, maka tidak terjadi

multikolinieritas. Dari perhitungan regresi, maka akan diperoleh nilai VIF dan TOL sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X ₁	,681	1,469
X ₂	,681	1,469

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21

Dari Tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* (TOL) untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Nilai *tolerance* pelatihan (X₁) sebesar 0,681 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,469 < 10, maka variabel pelatihan dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Nilai *tolerance* masa kerja (X₂) sebesar 0.681 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,469 < 10, maka variabel masa kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi kesamaan variabel dari *residual* satu

pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Supranto (2000:71) berpendapat bahwa untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai *standard residual statistic* rata-rata bernilai nol (0), sehingga error model pada analisis regresi berganda ini layak diasumsikan berasal dari populasi dengan variansi yang homogen, atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16,1309	20,0267	17,7000	1,26024	60
Residual	-5,99845	3,22254	,00000	1,68189	60
Std. Predicted Value	-1,245	1,846	,000	1,000	60
Std. Residual	-3,506	1,883	,000	,983	60

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai rata-rata *standard residual statistic* sama dengan 0.000, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen

(pelatihan dan masa kerja) dengan variabel dependen (kinerja), apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut hasil olah data menggunakan analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.18.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,780	2,471	
1 X ₁	,323	,127	,328
X ₂	,544	,200	,350

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21

Tabel 5. menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien regresi B masing-masing variabel pelatihan (X₁) terhadap kinerja 0,323, masa

kerja (X₂) terhadap kinerja sebesar 0,544. Nilai koefisien regresi masing-masing tersebut memberikan arti bahwa setiap perubahan atau

peningkatan variabel dapat menyebabkan pengaruh yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dampak positif terjadi pada variabel pelatihan (X_1), masa kerja (X_2). Hasil analisis yang sama dapat dilihat dari nilai koefisien *standard* beta masing-masing variabel yang bernilai positif. Dari ke dua variabel tersebut menunjukkan nilai koefisien beta terbesar adalah masa kerja, dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel tersebut, maka hubungan fungsional antara

variabel independen terhadap variabel dependen dapat diformulasikan dalam persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 3,780 + 0,323 X_1 + 0,544 X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan atau peningkatan masing-masing variabel independen X_1 , X_2 terhadap kinerja karyawan berdampak meningkatkan nilai Y .

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis dari variabel yang dimasukkan ke dalam model penelitian sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,600 ^a	,360	,337	1,71114	1,198

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai korelasi R sebesar 0,600 dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,360 memberikan gambaran bahwa hubungan antara variabel pelatihan (X_1) dan masa kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) tergolong cukup kuat. Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel pelatihan (X_1) dan masa kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 36,0%, sisanya sebesar 64,0% dijelaskan

oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini pembuktian hipotesis dilakukan dengan melakukan uji t dan uji F .

Uji t

Untuk membuktikan hipotesis pertama dan kedua, penulis menggunakan uji t yaitu uji yang digunakan untuk menguji variabel

independen secara parsial yang dimasukkan dalam model penelitian. Uji t pada hipotesis pertama adalah menguji variabel pelatihan terhadap

kinerja, sedangkan uji t pada hipotesis kedua adalah menguji variabel masa kerja terhadap kinerja.

Tabel 7. Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	1,530	,132
1 X ₁	2,554	,013
X ₂	2,722	,009

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21

Untuk membuktikan hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan melihat nilai t dan

signifikansi masing-masing variabel dari tabel hasil uji t yang secara rinci dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 8. Signifikansi Nilai t

Model	Nilai t hitung	Nilai t tabel df (n-k ;0.05)	Nilai Signifikansi (Probabilitas)	Kesimpulan Hipotesis
Pelatihan (X ₁)	2,554	1,672	0.013	Signifikan
Masa kerja (X ₂)	2,722	1,672	0,009	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21

Tabel. 8. memperlihatkan bahwa nilai t hitung untuk variabel pelatihan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga masa kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung variabel pelatihan sebesar 2,554 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,672, sehingga pengaruh pelatihan terhadap kinerja signifikan, sedangkan nilai t hitung masa kerja

sebesar 2,722 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,672 menandakan pengaruh masa kerja terhadap kinerja signifikan. Dapat juga dilihat dari signifikansi kedua variabel penelitian, yaitu pelatihan sebesar 0,013 lebih kecil dari pada 0,05 dan masa kerja sebesar 0,009 lebih kecil dari pada 0,05.

Uji F

Untuk pengujian hipotesis ketiga, penulis menggunakan uji F

yang digunakan untuk menguji variabel pelatihan (X_1), masa kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap

kinerja karyawan (Y). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93,704	2	46,852	16,001	,000 ^b
	Residual	166,896	57	2,928		
	Total	260,600	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21

Tabel. 9. memperlihatkan bahwa nilai signifikansi (Sig) yang menunjukkan nilai 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05, sehingga hasil pengujian disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1), masa kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sucofindo cabang Sangatta. Hipotesis pertama terbukti.
2. Secara parsial masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sucofindo cabang Sangatta.

Hipotesis kedua terbukti.

3. Secara bersama-sama (simultan) pelatihan dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sucofindo cabang Sangatta. Hipotesis ketiga terbukti.

Saran-saran

Sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan *loading factor* dapat diketahui komponen terendah untuk variabel pelatihan adalah metode pelatihan. Penulis menyarankan agar PT Sucofindo cabang Sangatta menerapkan metode pelatihan yang lebih baik lagi.
2. Berdasarkan perhitungan *loading factor* dapat diketahui komponen terendah untuk variabel masa kerja adalah

lama/waktu pelatihan. Penulis menyarankan agar PT Sucofindo cabang Sangatta menentukan waktu pelatihan di luar dari jam kerja sehingga karyawan dapat berpartisipasi mengikuti pelatihan yang diadakan PT Sucofindo cabang Sangatta.

3. Berdasarkan perhitungan *loading factor* dapat diketahui komponen terendah untuk variabel kinerja adalah tanggung jawab. Masih ada karyawan yang bekerja belum sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Penulis menyarankan agar PT Sucofindo cabang Sangatta meningkatkan pengawasan kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bhuono, Agung. 2015. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Andi, Yogyakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Gava Media, Yogyakarta.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Candra, H. 2020. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS*. Cetakan 8. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hakim Fachrezi Hazmanan Khair, 2020. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119.
- Hartono, T., dan Siagian, M. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam*. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 7(1).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan 19. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hamalik, Oemar. 2001. *Proses Belajar mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamali. 2016. *Strategi Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Jurdi, Foster. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Intrans Publishing, Malang.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 12. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, Marihot Manuntun. 2008. *Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. Medan: Cipta Pustaka Media.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. UMY Press, Yogyakarta.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. CV Alfabeta, Bandung.
- Meidita, Anggi. 2019. *Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.2: 226-237.
- Munawar, M. 2014. *Impact of Service Quality on Customer Satisfaction and Customer Loyalty: Evidence from Banking Sector*.
- Novianto, A. 2012. *Analisis faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Pendukung Peningkatan Keterikatan Karyawan di PT Taspen (Persero) Cabang Bogor*. Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Panggabean, S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Puspita, M. D. 2012. *Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan (Calling) Dengan Keterikatan Kerja..* Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya.
- Rivai, Veithzal Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. PT Raja Grafindo, Depok.
- Rudiansyah. 2014. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Robert, Mathis, L, Jackson, John H.. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :

- Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Kencana, Jakarta.
- Subroto, S. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 12(1), 18–33.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan 15. CV Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Tarwaka. 2017. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5, Cetakan 10. Rajawali Pers, Jakarta.
- Zurnali, Cut. 2004. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Divisi Long Distance PT Telkom Indonesia*, Tbk, Tesis, Program Pascasarjana Unpad, Bandung.