

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PAMAPERSADA NUSANTARA DISTRIK BERAU COAL BINUNGAN

Muhammad Arif¹, Muhammad Bayu², Kristian Bondon³, Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Berau

muhammadarif04101999@gmail.com

mbayoe@gmail.com

bondon.apb@gmail.com

DOI 10.35915/cj.v8i1

Received : Mei 2, 2024. Revised: 30 Mei 2024, Accepted April 12, 2024

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of leadership style and job training on the performance of employees of PT Pamapersada Nusantara, Berau Coal Binungan District. Primary data was collected through questionnaires distributed to 96 respondents using a probability sampling method with simple random sampling techniques. This research concludes that: 1) Leadership style partially has a significant effect on employee performance 2) Job training partially has a significant effect on performance 3) Leadership style and job training simultaneously has a significant effect on employee performance

Key words: leadership style, job training, employee performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pamapersada Nusantara Distrik Berau Coal Binungan. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 96 orang responden menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3) Gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pengaruh era globalisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap dunia bisnis dan tak jarang dapat menimbulkan persaingan. Dengan persaingan yang tinggi, setiap karyawan dituntut untuk memiliki kinerja tinggi. Kinerja yang tinggi berdampak pada tuntutan karyawan untuk bisa beradaptasi di lingkungan kerja yang kompetitif agar dapat memenangkan persaingan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting di perusahaan tersebut. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui kerja sama dan kontribusi aktif dari manusia. Di era globalisasi dan perdagangan bebas, perkembangan teknologi dan informasi merupakan tantangan lingkungan manajemen sumber daya manusia (Wibowo, 2018).

PT Pamapersada Nusantara Distrik Berau Coal Binungan (BRCB) adalah perusahaan di bidang pertambangan batu bara yang beroperasi di wilayah Kabupaten Berau khususnya di desa Binungan. Hingga kini terus berkembang seiring dengan meningkatnya industri pertambangan di Indonesia. Kinerja menjadi salah satu faktor yang dipertimbangan PT Pamapersada Nusantara Distrik Berau Coal Binungan (BRCB) karena kinerja tersebut dampaknya besar bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait dengan kepemimpinan atasan terhadap bawahan berdasarkan pengamatan singkat di lihat dari kinerja karyawan PT Pamapersada Nusantara Distrik Berau Coal Binungan (BRCB) sepertinya perlu lebih ditingkatkan lagi kinerja melalui serangkaian program pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) kedepanya kinerja karyawan lebih baik lagi sesuai yang di harapkan oleh perusahaan

Berdasarkan fenomena yang ada pada PT Pamapersaa Nusantara Distrik Berau Coal Binungan (BRCB) yaitu masih adanya kinerja karyawan yang masih rendah. Perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan yang diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan

atau ide-ide baru pada karyawan yang sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur.

Pelatihan kerja juga penting untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2016:170) pelatihan kerja adalah suatu proses yang sistematis dari perusahaan untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Wangi (2022), Bondon (2023), dan Diah, dkk. (2024), dimana ketiga penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya pada penelitian dengan variabel yang sama dilakukan oleh Boyas dan Rachmad (2022) dan Ratnasari, Mawi, dan Jubaidah (2023), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pamapersada Nusantara Distrik Berau Coal Binungan?
2. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pamapersada Nusantara Distrik Berau Coal Binungan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pamapersada Nusantara Distrik Berau Coal Binungan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial

terhadap kinerja karyawan PT Pamapersada Nusantara Distrik Berau Coal Binungan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pamapersada Nusantara Distrik Berau Coal Binungan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pamapersada Nusantara Distrik Berau Coal Binungan.

METODE PENELITIAN

Unit analisis dalam penelitian ini adalah PT Pamapersada Nusantara Distrik Berau Coal Binungan (BRCB) yang beralamat di Berau Coal Binungan Mine Operation Blok 8 Jalan Coal Hauling Binungan KM 27 Desa Long Lanuk Kecamatan Sambaliung.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 96 orang responden menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

ANALISIS

1. Uji Validitas

Nilai r -hitung lebih besar dari nilai r -tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada variabel penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Nilai *cronbach's alpha* dari variabel kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan yang mengukur semua variabel penelitian tersebut sudah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria, apabila nilai *test statistic* lebih besar 0,05 dan nilai

Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka uji normalitas terpenuhi (Muhson, 2015:21).

- 1) Kinerja karyawan. Nilai test statistic sebesar 0,221 lebih besar dari 0,05 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti populasi data berdistribusi normal.
- 2) Gaya Kepemimpinan. Nilai test statistic sebesar 0,201 lebih besar dari 0,05 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti populasi data berdistribusi normal.
- 3) Pelatihan Kerja. Nilai test statistic sebesar 0,137 lebih besar dari 0,05 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti populasi data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja $> 0,1$. Demikian pula dengan nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel, yang selanjutnya dibuat persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 0,157 + 0,818X_1 + 0,143X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta adalah 0,157 dan bertanda positif.

- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,818 dan bertanda positif atau searah.
- c. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,143 dan bertanda positif atau searah..

5. Koefisien Korelasi

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,929, berarti bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja mempunyai tingkat keeratan hubungan (korelasi) yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dalam persentase berdasarkan hasil output SPSS pada kolom R *Square*. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,404, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja memberikan pengaruh sebesar 0,863 atau 86,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

7. Uji t (Uji Parsial)

Diketahui nilai t-hitung gaya kepemimpinan sebesar 17,790 dan pelatihan kerja sebesar 3,147. Sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,986 dengan $\alpha = 0,05/2$ dan $df = 93$ ($n - k - 1 = 96 - 2 - 1$).

Maka hasil uji t di atas sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan

Nilai t-hitung = 17,790 dan nilai t-tabel = 1,986. Dapat ditentukan bahwa: t-hitung > t-tabel atau $17,790 > 1,986$. Maka H_0 diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pelatihan Kerja

Nilai t-hitung = 3,147 dan nilai t-tabel = 1,986. Dapat ditentukan bahwa: t-hitung > t-tabel atau $3,147 > 1,986$. Maka H_0 ditolak, artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Uji F (Uji Simultan)

Diketahui nilai F-hitung sebesar 292,270. Sedangkan nilai F-tabel sebesar 3,09 dengan $\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$ dan $df_2 = 96 - 1 - 2 = 93$.

Dengan demikian dapat ditentukan bahwa nilai F-hitung > F-tabel atau $292,270 > 3,09$. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier berganda mendapat persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 0,157 + 0,818X_1 + 0,143X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 0,157 dan bertanda positif. Ini berarti bahwa dalam keadaan konstan atau tidak ada pengaruh dari gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan bertanda positif sebesar 0,818. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi pelatihan kerja bertanda positif sebesar 0,143. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan searah terhadap kinerja karyawan.

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan BRCB.

Hasil uji t mengenai pengaruh signifikansi masing-masing variabel independen, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan BRCB.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t diketahui bahwa nilai t-hitung gaya kepemimpinan lebih besar jika dibandingkan nilai t-tabel ($17,790 > 1,986$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (nilai

probabilitas). Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRCB, sehingga menerima hipotesis penelitian nomor 1 (H_1).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang pernah dilakukan oleh Wangi (2022), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satpol PP di Kabupaten Berau.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t diketahui bahwa nilai t-hitung pelatihan kerja lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ($3,147 > 1,986$) dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ (nilai probabilitas). Artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRCB, sehingga menerima hipotesis penelitian nomor 2 (H_2).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian empiris oleh Boyas dan Rachmad (2022) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang telah dilakukan oleh Darmono dan Hidayah (2020) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa F-hitung ($292,270$) $>$ F-tabel ($3,09$) dengan nilai signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$ (nilai probabilitas), sehingga menerima hipotesis penelitian nomor 3 (H_3) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan BRCB.

Keeratan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen yaitu gaya kepemimpinan dan pelatihan dengan kinerja karyawan memiliki korelasi atau keeratan hubungan yang tinggi atau sangat erat. Hal ini dibuktikan dari hasil uji koefisien korelasi dengan hasil $0,929$ yang termasuk dalam kriteria korelasi tinggi atau sangat erat.

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang didapatkan sebesar $0,863$ atau $86,3\%$, sehingga dapat diindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan mampu memberikan pengaruh sebesar $86,3\%$ bagi kinerja karyawan BRCB. Nilai *R Square* sebesar $0,863$ termasuk dalam kategori kurang baik (nilai *R Square* $>$ $0,5$) sebagaimana pendapat Lind (2002) dalam Suharyadi dan Purwanto (2012:217).

Besarnya pengaruh ketiga variabel penelitian tersebut yang hanya sebesar $86,3\%$ mengindikasikan bahwa masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan BRCB, yang apabila dikumulatifkan sebesar $13,7\%$, di mana faktor-faktor tersebut tidak termasuk faktor yang diteliti dalam penelitian ini, misalnya: kompensasi, budaya kerja dan sebagainya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Diah, dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Imasco Asiatic Jember.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pamapersada Nusantara Distrik Berau Coal Binungan (BRCB).
2. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pamapersada Nusantara Distrik Berau Coal Binungan (BRCB)
3. Gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pamapersada Nusantara Distrik Berau Coal Binungan (BRCB).

DAFTAR PUSTAKA

Adhicandra, I., Nurhidayati, S., & Fauzan, T. R. (2024). Optimization of Hospital Queue Management Using Priority Queue

- Algorithm and Reinforcement Learning for Emergency Service Prioritization. *International Journal Software Engineering and Computer Science (IJSECS)*, 4(2), 512–522.
<https://doi.org/10.35870/ijsecs.v4i2.2772>
- Adi Purwanto dan Suriansyah STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb, S., & Timur, K. (2017). PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PERUSAHAAN TAMBANG BATU BARA TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT KAMPUNG PEGAT BUKUR. In *Change Agent For Management Journal* (Vol. 1, Issue 1).
- Akbar, R., Ponten, S., Florenta Butarbutar, D., Dani, R., Agus Tya Ningsih, A., Silalahi, E., Nurhidayati, S., Yuliani, rifah, & Agustya Ningrum, D. (2023a). Manajemen Keuangan (Fundamental dalam Pengelolaan Keuangan) PT. MIFANDI MANDIRI DIGITAL.
- Akbar, R., Ponten, S., Florenta Butarbutar, D., Dani, R., Agus Tya Ningsih, A., Silalahi, E., Nurhidayati, S., Yuliani, rifah, & Agustya Ningrum, D. (2023b). Manajemen Keuangan (Fundamental dalam Pengelolaan Keuangan) PT. MIFANDI MANDIRI DIGITAL.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 2015. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumberdaya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Bondon, Kristian. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Berau. *Cam Journal*.
- Boyas, Jeziano Rizkita dan Yoesoep Edhie Rachmad. 2022. *Analysis of the Effect of Leadership Style, Organizational Culture, and Training through job satisfaction on employee performance*. *International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS) Proceeding 2*, pp.311-319.
- BUKU AJAR ETIKA BISNIS DALAM PERSPEKTIF ISLAM Perilaku yang Dilarang dalam Bisnis dengan Landasan Islam. (n.d.). www.freepik.com
- Darmono dan Septhree Hidayah. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau. *Cam Journal*
- Departemen Agama RI. 2015. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Penerbit Diponegoro, Bandung.
- Diah, Zulfikar Mohamad., Nurul Qomariah dan Toni Herlambang. 2024. *The Influence of Leadership Style and Job Training on Employee Performance in the Cement Industry*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 7 (1): Februari 2024, Hal.158-168.
- Diamantidis, Anastasios D. dan Prodromos Chatzoglou. 2019. *Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach*. *International Journal of Productivity and Performance Management* 68 (1): Hal.71-93.
- Dwivedi, S., S. Kaushik, dan Luxmi. 2014. *Impact of organizational culture on commitment of employees: An empirical study of BPO sector in India*. *Vikalpa*, 39 (3): Hal.77–92.
eai.21-9-2019.2293958. (n.d.).
- Fadelan, N., Tinggi, S., Muhammadiyah, I. E., & Redeb, T. (2020). PENERAPAN METODE EOQ (ECONOMIC ORDER QUANTITY) SEBAGAI ALAT PENGENDALIAN PERSEDIAAN PAKAN AYAM PADA CV BERAU SATWA DI TANJUNG REDEB. In *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)* (Vol. 93, Issue 2). Online.
- Fatimah, F. N. D. 2021. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia, Jakarta.
- Fu, Weihui dan Satish P. Deshpande. 2014. *The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's*

- Insurance Company. J Bus Ethics*, 124, pp.339-349.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Haryono Guru Besar Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, S., & Rosady, F. (2017). PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PERAWAT TEMPORER DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In Desember: Vol. I (Issue 2).
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Kinerja Keuangan Terhadap Kondisi Financial Distress Pada Perusahaan Telekomunikasi di Bursa Efek Indonesia Ma, P., Yuliani, rifah, & Muhammadiyah Tanjung Redeb, S. (2020). *Change Agent For Management Journal*. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 4(2), 30–43. <https://doi.org/10.35915/cj.v4i2.50>
- Konsep_Divisi_Ekonomi_Masjid_Berbasis_Te. (n.d.).
- Kristanto, R., & Adi Purwanto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb, S. (2017). PERUMUSAN STRATEGI PEMASARAN BERDASARKAN ANALISIS SWOT PADA CV FORTUNA MANDIRI DI KABUPATEN BERAU oleh. In *Change Agent For Management Journal* (Vol. 1, Issue Oktober).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maria, Y., & Bayu, M. (n.d.). Building a K3 Culture in Realizing Zero Accident & Zero Environmental Complaint.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Merlengen, R., Nur, S., Sekolah, H., Ilmu, T., & Muhammadiyah, E. (2018). ANALISIS TINGKAT PERPUTARAN PIUTANG PADA PT FIFGROUP CABANG TANJUNG REDEB. In *Accountia; Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Motowidlo, S. J. dan H. J. Kell. 2015. *Job Perfomance*. In I. B. Weiner, *Handbook of Psychology* (pp. 82-103). Jhon Wiley and Sons, Inc.
- Muhson, Ali. 2015. *Modul Pelatihan SPSS*, Diktat, UNY, Yogyakarta.
- Multitama. 2015. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Zikrul Hakim, Jakarta.
- Munawaroh, S., & Nurhidayati, S. (n.d.). Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)-2022 Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi ASSESSING THE PERFORMANCE OF THE PROPERTY AND REAL ESTATE COMPANIES. www.idx.co.id
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Pres, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurhidayati, S. (2022). ANALISIS LAPORAN ARUS KAS PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA BATIWAKKAL TANJUNG REDEB KABUPATEN BERAU. In *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)* (Vol. 64, Issue 1). Online.
- Nurhidayati, S., & Rahmawati, Y. (2018). MENGGUNAKAN SISTEM SAP (SYSTEM APPLICATION AND PRODUCT IN DATA PROCESSING) DAN PERBANDINGANNYA DENGAN SISTEM MANUAL. *ACCOUNTIA: Accounting, Trusted, Inspiring, Authentic Journal*, 2(2).
- Nurhidayati, S., Muhammadiyah, S., & Redeb, T. (2019). SELISIH BIAYA PRODUKSI SEBAGAI ALAT PENGENDALIAN MANAJEMEN PT INDO PUSAKA BERAU. In *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)* (Vol. 397, Issue 2). Online.

- Prasetya, Juni Eliana., Moh. Faizal dan Choirunnisak. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1 (2): September 2021, Hal.145-152.
- Pribadi, A. Benny. 2014. *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implimentasi Model ADDIE*. Kencana, Jakarta.
- Purwanto, S. A., & Jafrie, M. (n.d.). Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)-2022 Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi BUMK AS A GROWTH CENTER FOR EMPOWERMENT VILLAGE POTENTIAL IN DEVELOPMENT OF GREEN ECONOMY IN LABANAN MAKARTI VILLAGE BERAU REGENCY.
- Ratnasari, W. (n.d.). ANALYSIS OF GREEN ECONOMY AND BLUE ECONOMY IMPLEMENTATION TO IMPROVE SMEs AND SUSTAINABLE CREATIVE ECONOMY IN BERAU DISTRICT.
- Ratnasari, W., & Bayu, M. (n.d.). The Effect Of Competitive Advantage, Digital Marketing On Supply Chain Management On Tourism Business Performance In Indonesia.
- Ratnasari, W., Tinggi, S., Muhammadiyah, I. E., & Redeb, T. (n.d.). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENDAPATAN PEDAGANG KAIN PASAR SANGGAM ADJI DIAYAS TANJUNG REDEB.
- Ratnasari, Warti., Tiarasari Mawi, dan Winda Jubaidah. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Koperasi Bahtera Bangsa di Tanjung Redeb. CAM JOURNAL.
- Riduwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta, Bandung.
- Ridwan, A., Muzakir, U., & Nurhidayati, S. (2024). Optimizing E-commerce Inventory to prevent Stock Outs using the Random Forest Algorithm Approach. *International Journal Software Engineering and Computer Science (IJSECS)*, 4(1), 107–120. <https://doi.org/10.35870/ijsecs.v4i1.2326>
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Rosady, F. (n.d.). Spiritual Intelligence In Cross Culture: A Systematic Literature Review And Research Agenda.
- Sayugo, O., Purwanto, A., Sulistiani, K., Tinggi, S., Muhammadiyah, I. E., & Redeb, T. (n.d.). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRUKTUR MODAL PADA CV BENGKEL BUNGA HARAPAN DI KABUPATEN BERAU.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, Sofyan. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Subroto, S. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12 (1): Hal.18-33.
- Sugianto, B., & Fadelan, N. (n.d.). Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)-2022 Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi The Effect of Private Investment, Government Spending and Labor on Economic Growth in Berau Regency, East Kalimantan Province.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto. 2017. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sumber lain:
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Tampubolon, Biatna. 2015. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi

yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001.
Jurnal Standarisasi, 9 (1): 2015.

Umam, Khaerul. 2015. *Perilaku Organisasi*. CV
Pustaka Setia, Bandung.

Veithzal, Rivai. 2016. *Kepemimpinan dan
Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo
Persada, Jakarta.

Wangi, Sasrida Sekar. 2022. Pengaruh Gaya
Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi
Pamong Praja di Kabupaten Berau. *Skripsi*,
Universitas Muhammadiyah Berau.

Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Rajawali
Pres, Jakarta.