



PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA BHAGASASI BEKASI CABANG KOTA

THE INFLUENCE OF JOB TRAINING, WORK ENVIRONMENT, AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PDAM TIRTA BHAGASASI BEKASI CITY BRANCH

Maulana Masriqi

maulanamasriqi115@gmail.com

Netty Laura

nettylaura611@gmail.com

Poerwaningsih Soekarno

pur_transport@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

In this age of increasing internationalization, one of most important aspects of a business is its human resources. The development of business world is increasing rapidly, this is marked by an increasingly fierce level of competition. Therefore, for company that have the desire to win the competition must be able to improve service and maintain the performances of its employees. These type of researched is quantitative. The aim of quantitative research is to find out how two or more variables are related. The result of the research may be use to create a theory that can explain and predict a symptom. In this research, the variables are Job Training, Work Environments, Work Disciplines (independent variables), and employees performances (dependent variables). The result of multiplred linears regression analyst show the equation $Y = 0.070 + 0.234 X1 + 0.126 X2 + 0.967 X3$ with a coefficient of determination of 0.968. This shows that the presentation of magnitude of the effects of job training assessment, work environment, work discipline on employee performances is 96.8%. The t tested on the job training assessment variable ($X1$) produces a tcount values of $3.934 \geq t_{table} 2.012$ with a significant values of 0.000 0.05, the work environment variable produces a tcount values of $2.957 \geq 2.012$ with a significant of 0.005 0.05, the discipline variable produces a tcount values of $14.759 \geq 2.012$ with significant 0.000 0.05. Furthermore, the f tested produces a Fcount values of $230.045 \geq F_{table} 2.80$ with a significant values of 0.000 0.05. Base on the result of the research Base on the result of researched previously mentioned, the researcher can conclude that job training, work environments, and work disciplines has a significant, positive, and simultaneous effects on employees performances at PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Bekasi City Branch.

Keywords: Job Training, Work Environment, Work Discipline, Employees.

I. PENDAHULUAN

Di zaman internasionalisasi yang makin bertumbuh ini, satu dari aspek terpenting dari bisnis ialah sumberdaya manusianya. Perkembangan dunia usaha makin pesat, perihal ini ditandakan dengan tingkatan kompetisi yang makin ketat. Oleh karenanya, bagi industri yang mempunyai harapan untuk memenangkan kompetisi mesti bisa mengembangkan layanan serta memertahankan kinerja staffnya,

Sumberdaya Manusia (SDM) ialah orang yang merencanakan serta memproduksi komoditas serta jasa, mengelola sumberdaya finansial, mengontrol mutu, serta merumuskan strategi menyeluruh untuk meraih tujuan, Keberhasilan sebuah institusi dalam mengelola sumberdaya manusianya menetapkan keberhasilan pencapaian tujuan institusi (Simamora, 2006).

Masalah sumberdaya manusia yang nampaknya hanya ialah masalah internal dari sebuah institusi sebenarnya memiliki relasi yang erat dengan publik luas selaku layanan masyarakat yang dihitung dari kinerja. “Kinerja staff ialah hasil kerja dengan mutu serta kuantiti yang diraih oleh seorang staff dalam melakukan pekerjaannya selaras dengan tanggungjawab yang dibagikan padanya” (Mangkunegara, 2009).

Satu dari aspek yang bisa memengaruhi industri ialah kinerja. Kinerja ialah hasil kerja dengan mutu serta kuantiti yang diraih oleh seorang staff dalam melakukan tugas selaras tanggungjawab yang sudah dibagikan padanya, Perkembangan kerja staff yang tinggi amat penting dalam sebuah industri, lantaran dengan kinerja staff yang tinggi bisa mengembangkan produktifitas kinerja staff, dengan produktifitas yang bertumbuh hingga tujuan dari industri akan teraih dengan sendirinya. Oleh karenanya industri senantiasa berupaya agar bisa mengembangkan kinerja staff supaya tujuan dari industri teraih (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

Dalam (Simamora, 2006) pelatihan identik dengan peningkatan sumberdaya manusia dalam dunia kerja. Dalam bukunya menjabarkan pelatihan selaku suatu proses pelajaran yang melibatkan pendapatan kemampuan, konsep, kebijakan ataupun perilaku untuk mengembangkan kerja staff. (Gomes, 2009) beropini bahwasanya pelatihan ialah tiap usaha untuk memperbaiki performansi tenaga kerja pada sebuah perkerjaan khusus yang tengah jadi tanggungjawabnya.

(Sedarmayanti & Rahadian, 2018) menguraikan lingkup pekerjaan selaku semua alat-alat serta bahan yang dialami, lingkungan disekelilingnya dimana seseorang berkerja, teknik kerjanya, dan pengatur kerjanya baik selaku perorangan ataupun selaku kelompok. Lingkup pekerjaan ialah satu dari aspek penting dalam menjadikan kinerja staff. Aspek yang memengaruhi lingkup pekerjaan diantaranya seperti pencahayaan dilokasi kerja, suhu udara, keamanan kerja, serta relasi dengan staff.

Kedisiplinan kerja ialah kapabilitas serta perilaku dalam mengendalikan diri untuk patuh terhadap sebuah kebijakan yang sudah dibagikan oleh industri guna meraih tujuan. Dalam (Sundoro, 2022) Disiplin ialah bentuk pengendalian diri staff serta penyelenggaraan yang tertata serta menampilkan tingkatan kesungguhan tim kerja di dalam suatu institusi, perbuatan disiplin dipakai oleh institusi untuk membagikan sanksi pada pelanggaran dari kebijakn-kebijakn kerja ataupun dari keinginan - keinginan.

Tirta Bhagasasi (PDAM Bekasi) lama disebut selaku pengelola jasa air bersih bagi daerah perusahaan, daerah bisnis ataupun permukiman masyarakat di daerah operational Tirta Bhagasasi, melingkupi Kabupaten Bekasi serta separuh Kota Bekasi. Tirta Bhagasasi selalu berbentuknya membagikan layanan terbaik berbentuk jasa pengelola keperluan akan air yang terjamin mutu serta kuantitinya. Perihal ini ialah bagian langkah kecil Tirta Bhagasasi untuk menyehatkan khalayak Bangsa Indonesia. PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi sudah menciptakan Instalasi Pengelolaan Air (IPA) yang terdistribusi di bermacam daerah layanan untuk menjamin terpenuhinya keperluan air bersih pada khalayak.

Fenomena lain yakni berkaitan masalah kinerja staff yakni kurangnya pelatihan staff PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. jarang mengadakan pelatihan bagi staffnya, hingga sering berlangsung banyak masalah didalam industri itu satu darinya industri merasa dirugikan lantaran staff baru belum dapat meraih hasil target yang diharapkan oleh industri, akhirnya industri tidak dapat memperoleh keuntungan.

Riset ini dilaksanakan terhadap PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota. Pada industri masih ada sejumlah perihal masalah terhadap latihan kerja yang berlangsung di PDAM. Selama ini industri senantiasa mengadakan pelatihan yang punya tujuan mengembangkan wawasan terkait air minum serta keahlian sumberdaya manusia. Penyebab masalah pelatihan yang tidak maksimal lantaran tiap cabang membagikan pelatihan pada staff amat beda.

Permasalahan Lingkup pekerjaan di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi yakni belum tersusun rapi dan ruangan bekerja yang masih tenang dinilai selaku aspek penghalang dalam mengembangkan kinerja staff. Kurang lebih 20 staff yang dirasa kurang mencukupi serta tidak adanya sekat pembatas antara staff satu dengan yang lainnya. Perihal ini akan berefek terhadap kinerja yang disebabkan hilangnya konsentrasi saat berkerja serta rasa yang kurang nyaman saat berada diruangan bekerja yang cukup ramai. Alat-alat terhadap industri PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi masih terlihat bahwasanya ada sejumlah alat-alat yang belum diremajakan ataupun diganti dengan alat-alat yang baru. Seperti sejumlah komputer yang telah waktunya diganti namun belum diganti dengan yang baru, perihal ini jadikan kinerja staff kurang optimal dalam berkerja, lantaran komoditas yang bisa digunakan cukup terbatas.

Masalah lain yang ada di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota yakni kedisiplinan kerja. Adanya pelanggaran disiplin yang dilaksanakan oleh sejumlah staff PDAM antara lain masalah kehadiran dimana masih adanya staff yang sering telambat datang kekantor dan memanipulasi absensi, demikian juga dengan kepatuhan staff pada kebijakan kerja masih ditemukannya staff yang sering melanggar kebijakan seperti sering meninggalkan ruangan kerja dan mengabaikan kebijakan yang ada terhadap kantor.

Berlandaskan uraian masalah diatas, penulis terbuju untuk melaksanakan riset dengan tajuk **“Pengaruh Pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota”**.

Berlandaskan latar belakang diatas, maka rumusan masalah terhadap riset ini yakni:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara latihan kerja pada kinerja staff terhadap PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkup pekerjaan pada kinerja staff terhadap PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja pada kinerja staff terhadap PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan dengan bersama – sama antara latihan kerja, lingkup pekerjaan serta kedisiplinan kerja pada kinerja staff terhadap PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi cabang kota?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Management sumberdaya manusia mempunyai efek terhadap tujuannya. Definisi sumberdaya manusia dalam (Hasibuan, 2016) ialah kapabilitas terpadu dari kekuatan pikir serta kekuatan fisik yang dipunyai individu. Pelaku serta bersifat dominasi ditetapkan oleh keturunan serta lingkungannya, sementara pencapaian kerjanya dimotivasi oleh harapan untuk mencukupi kepuasannya. Disamping itu, management selaku perancangan, selakumana dikemukakan oleh (Hidayati & Putri, 2022) yang bertanggungjawab atas operasi sumberdaya manusia untuk meraih tujuan bersama.

Sumberdaya manusia selaku penggerak sebuah institusi ataupun industri yang mempunyai fungsi selaku asset untuk meraih tujuan bersama.

Dalam Sutirno (2010: 9-11), fungsi-fungsi management sumberdaya manusia:

- a. Perancangan. Proses memerkirakan ukuran pekerja dengan akurat serta efisien untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan institusi.
- b. Institusi. Untuk mengelola industri dengan efektif, seseorang mesti menetapkan struktur institusinya, yang melingkupi pekerja, relasi kerja, integrasi, serta koordinasi untuk meraih tujuan.
- c. Pengarahan. Staff menerima aktivitas supaya ingin kerja sama serta berkerja efektif dan efisien dalam menolong meraih tujuan institusi.
- d. Pengendalian. Untuk mengendalikan staff supaya mematuhi kebijakan institusi serta berkerja selaras dengan rencana.

Dalam (Batjo & Shaleh, 2018), proses pengelolaan sumberdaya manusia dengan umum tersusun dari langkah-langkah diantaranya:

1. Pengadaan, Memeroleh sumberdaya manusia selaras keperluan industri yang mencakup rekrutmen, seleksi, pengenalan, serta penempatan kerja.
2. Peningkatan, Meningkatkan sumberdaya manusia selaras keperluan industri yang mencakup dalam karir staff.
3. Pengkompensasi, Istilah "kompensasi" mengacu terhadap tiap serta seluruh pembayaran yang dibagikan pada tenaga kerja selaku semacam imbalan.
4. Pemeliharaan, Memelihara sumberdaya manusia, termasuk memastikan bahwasanya ada skema untuk menjaga kesehatan serta keselamatan staff di lokasi bekerja.

2.2 Pelatihan Kerja

Dalam (Sugandha et al., 2019) Latihan kerja ialah sekumpulan kegiatan individu dalam mengembangkan kemampuan serta wawasan dengan sistematis hingga dapat mempunyai kinerja yang professional disektornya. Pelatihan ialah proses pelajaran yang memungkinkan staff melakukan perkerjaan yang saat ini selaras dengan standar.

Pelatihan selaku bagian pendidikan yang berkaitan proses belajar untuk memperoleh serta mengembangkan keahlian di luar skema pendidikan yang berlaku pada masa yang cenderung singkat dengan teknik yang lebih mementingkan praktek dibanding teori” (Rivai, 2011).

(Meidita, 2019) Mengatakan bahwasanya pemberian latihan kerja terhadap staff ialah usaha untuk mengembangkan wawasan, keahlian, serta sikap untuk berkontribusi pada perkembangan kinerja dengan itu bisa menciptakan tujuan industri.

Dalam (Muzakkir et al., 2018) mengungkapkan bahwasanya pelatihan lebih beradaptasi terhadap pekerjaan masa kini untuk mengembangkan keahlian khusus. Di lain pihak peningkatan staff lebih beradaptasi terhadap waktu yang akan datang serta lebih peduli pada pendidikan, yakni pada perkembangan kapabilitas seseorang untuk memahami serta menginterpretasi wawasan bukan mengajarkan kapabilitas teknis.

(Mittchell, 2019) mengutip definisi pelatihan pekerja ialah tiap usaha untuk memperbaiki kinerja tenaga kerja pada sebuah pekerjaan khusus yang tengah jadi tanggungjawabnya ataupun satu pekerjaan yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Dalam (Alhidayatullah et al., 2023) ada sejumlah aspek yang bisa memengaruhi, diantaranya:

1. Pencapaian kerja staff: jikalau pencapaian kerja ataupun produktifitas kerja staff sesudah mengikuti peningkatan serta pelatihan, baik mutu ataupun kuantiti kerjanya bertumbuh maka bermakna peningkatan serta pelatihan yang dilaksanakan cukup baik, namun jikalau pencapaian kerjanya tetap, maka peningkatan serta pelatihan yang dilaksanakan kurang baik serta butuh adanya perbaikan
2. Lingkungan institusi. Institusi yang beroperasi di lingkungan yang berubah-ubah cenderung mempunyai struktur institusi yang lebih fleksibel serta dapat menyelaraskan pada lingkungan.
3. Strategi institusi. Rencana kurun waktu lama untuk meraih tujuan institusi dengan efektif serta efisien.
4. Teknologi institusi. Sistem serta proses yang dipakai institusi untuk memproduksi komoditas.

Dalam (Mittchell, 2019) ada sejumlah aspek yang bisa memengaruhi, diantaranya:

1. Peserta Pelatihan. Keberhasilan sebuah pelatihan amat ditetapkan oleh aspek peserta. supaya rencana pelatihan teraih, peserta pelatihan butuh diayomi.
2. Materi Pelatihan. Materi pelatihan erat hubungannya dengan tujuan yang akan diraih, supaya masalah ataupun keinginan itu dapat diatasi dari aktivitas pelatihan yang dilaksanakan.
3. Media Pelatihan. Media ialah seluruh fisik yang bisa dipakai untuk mengantarkan pesan dan membagikan rangsangan siswa untuk belajar.
4. Tujuan Pelatihan. Penetapan tujuan pelatihan dilaksanakan diawal sebelum menyelenggarakan pelatihan. Tujuan dari penetapan diawal, supaya penyelenggaraan aktivitas pelatihan bisa beroperasi dengan optimal dalam meningkatkan kapabilitas seseorang hingga bisa menghasilkan mutu sumberdaya manusia yang unggul.

2.3 Lingkungan Kerja

Dalam (Inuh, 2016), “suatu hal yang ada disekeliling para tenaga kerja serta yang memengaruhi dirinya dalam menjalani tugas tugas yang ditanggung. Dengan memerhatikan lingkup

pekerjaan yang baik ataupun menjadikan keadaan kerja yang dapat membagikan motivasi untuk berkerja, maka akan mengantarkan pengaruh pada kinerja staff (Putra et al., 2022).

Lingkup pekerjaan ialah sebuah lingkungan dimana semua staff yang berkerja didalamnya ada faktor keadaan dimana staff tersebut berkerja (Sihaloho et al., 2021). Lingkup pekerjaan yang tenteram dan kondusif mendukung staff supaya dapat berkegiatan secara optimal (Melati et al., 2023).

Sementara “dalam (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) lingkup pekerjaan ialah semua alat-alat serta bahan yang dialami, lingkungan sekelilingnya dimana seseorang berkerja, teknik kerjanya, dan kebijakan kerjanya baik selaku perorangan ataupun selaku kelompok”. Dalam (Sunyoto, 2015) lingkup pekerjaan ialah seluruh suatu hal yang ada disekeliling para tenaga kerja serta yang bisa memengaruhi dirinya dalam menjalani tugas-tugas yang ditanggung.

Dari uraian lingkup pekerjaan yang dibagikan sebelumnya, bisa disimpulkan bahwasanya lingkup pekerjaan ialah lingkungan kehidupan dalam industri yang memengaruhi kinerja staff.

Dalam (Darmadi, 2020), lingkup pekerjaan termasuk suatu hal yang berada terhadap sekitar para staff hingga memengaruhi sebuah individu dalam melakukan keharusan yang sudah ditugasi padanya, seperti adanya pendingin udara, penerangan yang baik serta lain-lain.

Dalam Effendy & Fitria (2019), lingkup pekerjaan ialah komunikasi kerja dengan langsung pada seseorang yang mempunyai kedudukan lebih tinggi, kedudukan yang sama, maupun kedudukan lebih rendah.

Seberapa baik staff melaksanakan pekerjaannya dengan signifikan dipengaruhi oleh lokasi bekerja. Pengusaha bisa berefek terhadap bergairah kerja staff dengan menekankan penciptaan lingkup pekerjaan yang menyenangkan ataupun dengan menjadikan keadaan yang mendorong orang untuk berkerja Dalam (Hadi & Hidayah, 2019) adapun indikator lingkup pekerjaan yakni.

- a) **Situasi Kerja.** Situasi kerja ialah keadaan yang ada. di dekatnya tenaga kerja saat ini melaksanakan perkerjaan itu berpotensi mendistrak kinerja staff yang sama. Tujuan kepekerjaan ini akan mencakup lokasi bekerja, alat serta perlengkapan yang dipakai untuk perkerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan relasi kerja apa pun di antara individu yang ada di lokasi bekerja. Relasi dengan rekan kerja harmonis serta bebas dari konflik antara staff dengan atasan staff. Satu-satunya aspek terpenting yang bisa menjadikan seorang tenaga kerja terus berkerja relasi adanya di dalam satu institusi kerja yang harmonis antar rekan kerja. Memahami kekeluargaan serta keharmonisan ialah dua aspek utama Itu dapat merusak. kapabilitas calon dalam menialankan pekerjaannya.
- b) **Fasilitas Kerja.** Fasilitas kerja yang lengkap jadi satu-satunya langkah terpenting dalam proses ketenagakerjaan. Tiap benda yang berada di sekitar tenaga kerja selama waktu kerja, baik fisik ataupun non fisik, berpotensi membagikan efek negatif bagi tenaga kerja. Ketika berkerja di lingkungan yang teliti, seseorang dapat aman serta etis. Ketika berkerja di lingkungan yang tidak teliti, seseorang tidak dapat aman serta etis.
- c) **Keberisikan di Lokasi bekerja.** Keberisikan ialah sebuah bunyi yang tidak dikeakani oleh telinga, lantaran jikalau dalam kurun waktu lama bunyi itu bisa mendistrak ketenangan dalam berkerja, merusak pendengaran, serta memunculkan kesalahan dalam berinteraksi. Bahkan dalam riset, keberisikan serius bisa memicu kematian. Kategori perkerjaan memerlukan konsentrasi, maka suara berisik akannya dihindari supaya penyelenggaraan perkerjaan bisa dilaksanakan dengan efisien.

2.4 Disiplin Kerja

Dalam Hasibuan (2016:193) kedisiplinan ialah kesadaran serta kesediaan seseorang mematuhi seluruh kebijakan industri serta norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno, (2019) Mengatakan kedisiplinan kerja ialah perilaku kesediaan serta kerelaan seseorang untuk mencukupi serta mematuhi norma-norma kebijakan yang berlaku disekelilingnya. memaknakan disiplin selaku sebuah kekuatan yang bertumbuh didalam staff serta memicu staff bisa menyelaraskan diri dengan sukacita terhadap putusan, kebijakan, serta nilai-nilai tinggi dari perkerjaan serta sikap. Kedisiplinan kerja ialah sebuah perilaku ataupun tingkah laku yang melakukan bermacam aktivitas untuk sebuah industri dengan selaras kebijakan-kebijakan yang berlaku serta melaksanakannya dengan penuh kesadaran.

Aspek Yang Memengaruhi Kedisiplinan kerja Dalam (Sutrisno, 2019) (Hwang & Han, 2014) yang bisa memengaruhi kedisiplinan kerja terlihat dari sejumlah aspek berikut:

- 1) Besarnya imbalan, yakni besar kecilnya imbalan berefek terhadap kedisiplinan staff. Jikalau seorang mengikuti seluruh kebijakn ini, staff akan diberi imbalan atas perilaku itu. Saat berkerja staff itu akan berkerja dengan rajin serta hati-hati untuk menerima imbalan yang layak.
- 2) Keteladanan Pemimpin, amat penting lantaran seluruh staff di industri memerhatikan bagaimana pemimpin bisa mengembangkan kedisiplinan.
- 3) Kebijakan yang ditegakkan, kebijakan yang berlaku semestinya ada kebijakn tertulis untuk tiap industri lantaran kebijakn tertulis ini bisa dijadikan pedoman untuk mengembangkan disiplin. Disiplin tidak bisa diraih dengan instruksi verbal saja.
- 4) Membudayakan disiplin, meningkatkan disiplin di lokasi bekerja bisa diraih dengan bermacam cara.

2.5 Disiplin Kerja

Dalam (Firda, 2015) Kinerja staff ialah hasil perkerjaan yang diraih seseorang berlandaskan persyaratan-persyaratan perkerjaan. Sebuah perkerjaan memiliki persyaratan khusus untuk meraih tujuan yang dikatakan juga standard perkerjaan.

Dalam (Rivai, 2011), kinerja ialah sebuah tampilan kondisi dengan utuh atas industri selama kurun waktu khusus, ialah hasil ataupun pencapaian yang dipengaruhi oleh aktivitas operational industri dalam memanfaatkan sumber-sumberdaya yang dipunyai.

Dalam (Sundoro, 2022), Kinerja ialah hasil kerja baik dengan mutu ataupun kuantiti yang diraih oleh seorang staff dalam melaksanakan tugas selaras dengan tanggungjawab yang dibagikan padanya.

Dalam (Sinambela, 2012), menguraikan kinerja ialah catatan hasil yang diproduksi atas fungsi perkerjaan khusus ataupun kegiatan-kegiatan selama kurun waktu khusus. Kinerja (pencapaian kerja) ialah sebuah hasil kerja yang diraih seseorang dalam melakukan tugas tugas yang ditanggung padanya yang dilandaskan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan dan waktu.

Dari definisi-definisi itu bisa disimpulkan bahwasanya kinerja ialah hasil kerja selama kurun waktu khusus dari sisi mutu serta kuantiti yang dilandaskan oleh standard kerja yang sudah ditetapkan.

Dalam (Bangun, 2012) Bagaimanapun keinginan yang ingin diraih dari hasil penilaian kinerja personil ialah kinerjanya baik. Berikut elemen-elemen memengaruhi kinerja staff:

- a) Target, Adanya rumusan target yang jelas terkait apa yang diharap oleh industri untuk diraih.
- b) Standar, Sebuah ukurannya bahwasanya seseorang sudah berhasil meraih target yang diharapkan oleh industri.
- d) Umpan balik, Informasi pada aktivitas yang berhubungan dengan usaha meraih target selaras standard yang sudah ditetapkan.
- e) Peluang, Kesempatan orang untuk melakukan pekerjaannya meraih target itu.
- f) Sarana, Sediakan sarana yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaannya.
- g) Keahlian, Mesti dapat menjawab pernyataan.

Adapun aspek-aspek lingkungan yang butuh diketahui yang sering memunculkan masalah dalam kinerja diantaranya ialah:

- 1) Koordinasi yang kurang baik antara staff dalam berkerja.
- 2) Tidak terpenuhinya informasi yang dibutuhkan untuk mendukung penyelenggaraan tugas.
- 3) Kurangnya alat-alat pendukung serta banyaknya mesin yang rusak.
- 4) Tidak terpenuhinya dana.dan tidak mencukupinya pelatihan. 5. Kurang kerja sama ataupun interaksi antar staff.
- 5) Tidak terpenuhinya waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan perkerjaan.
- 6) Lingkungan perkerjaan yang buruk, contohnya panas, terlalu dingin, berisikank, banyaknya hambatan serta lain-lain.

Indikator itu penting lantaran penilaian kinerja dilandaskan terhadap indikator itu sendiri. Adapun ukuran dari kinerja staff dalam (Sinambela, 2012), diantaranya:

- a. Tanggungjawab, Adanya rasa tanggungjawab terhadap diri staff dalam menuntaskan pekerjaannya.
- b. Disiplin, Dalam menuntaskan perkerjaan.
- c. Inisiatif, Kapabilitas staff dalam mengambil putusan ataupun seluruh perbuatan yang dibutuhkan dalam menuntaskan tugas pokok.
- d. Kerja sama, Kediaan staff ikutserta serta berkerja sama dengan staff lainnya dengan vertikal ataupun horizontal hingga hasil perkerjaan akan makin baik staff bisa diandalkan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis riset ini kuantitatif. Tujuan dari riset kuantitatif ialah untuk menemukan bagaimana dua ataupun lebih variable dihubungkan. Hasil riset akan dipakai untuk menjadikan teori yang bisa menjabarkan, dan has memprediksi sebuah gejala (Anshori & Iswati, 2017). Dalam riset ini variabelnya ialah Latihan kerja, Lingkup pekerjaan, Kedisiplinan kerja (variable bebas), serta kinerja staff (variable terikat).

3.2 Populasi

Dalam (Weeks, 2020) mengatakan bahwasanya populasi ialah sektor umum yang tersusun dari benda-benda ataupun orang-orang dengan total serta sifat khusus yang dipakai peneliti untuk memelajari serta menarik kesimpulan. Juga, populasi lebih dari sekedar total orang ataupun benda. Dalam riset ini ialah 50 orang yang berkerja di kantor pusat PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota Bekasi.

3.3 Sample

Sample ialah selakuan dari populasi serta sample tersusun atas beberapa anggota yang ditentukan dari populasi (Sekaran & Bougie, 2016). Namun peneliti melihat keadaan total populasi yang kurang dari 100 staff, maka sample yang dipakai yakni sample jenuh, yakni ada 50 staff yang ialah semua total staff PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota Bekasi.

Berlandaskan penghitungan yang telah di terima peneliti dari angket maka total sample dalam riset ini ialah sejumlah 50 narasumber yang maknanya tidak seluruh sample kembali hingga berlandaskan perihal ini peneliti hanya mengelola data narasumber yang sudah kembali terhadap peneliti sejumlah 50 staff

3.4 Jenis Data

Teknik penghimpunan data dipakai untuk memnyatakan bahwasanya hipotesa di atas benar. Penulis melaksanakan riset untuk menelusuri informasi. Dengan proses penghimpunan data yang dibutuhkan untuk pembahasan ini, dapat memperoleh informasi serta materi yang diperlukan dengan cara.

3.4.1 Data Primer

Data primer ialah informasi yang dihimpun dari kontak langsung antara pengumpul data serta sumber data (Sugiyono, 2019). Peneliti memakai dua jenis teknik untuk memperoleh informasi dari tangan pertama, yakni:

- a) Wawancara. Cara untuk memperoleh data ialah dengan mengajukan pernyataan langsung pada orang-orang yang terlibat serta mendengarkan tanggapan mereka. Perihal ini menolong memperoleh data serta informasi yang mendukung analisa dalam riset.
- b) Angket. Angket ialah cara untuk memperoleh informasi dari orang-orang. Mereka tersusun dari pernyataan-pernyataan yang akan diisi ataupun dijawab orang, yang lalu akan diproses untuk memperoleh informasi khusus.

3.5 Lokasi Penelitian

Riset ini dilaksanakan di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota Bekasi. Jl. RA Kartini No. 1, RT.003/RW.026, Margahayu, Kecamatan Bekasi Timur. Kota Bekasi, Jawa Barat. 17113.

3.6 Teknik Analisa Data

3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik regresi linear berganda dipakai dalam penyelidikan ini. Pengaruh variable independent pada variable dependent bisa ditetapkan dari pemakaian analisa regresi linear berganda. Model regresi linear berganda meramalkan bagaimana kaitan antara variable independent serta variable dependent akan berubah.

3.6.2 Koefisiensi Determinansi

Koefisiensi Determinansi ialah alat ukur yang dipakai untuk memprediksi serta melihat. Nilai koefisiensi Determinansi ialah antara nol (0) sampai satu (1). Nilai R^2 yang kecil bermakna kapabilitas variable-variable independent (bebas) dalam menjabarkan variansi variable dependent amat terbatas. Jikalau nilai R^2 mendakti satu (1) maka bisa disebutkan makin kuat model itu dalam menerangkan variable-variable independent pada variable dependent. Sebaliknya, jikalau R^2 menghampiri nol (0) maka makin lemah variansi variable independent menerangkan variable dependent.

Kelemahan mendasar dalam pemakaian Koefisiensi Determinansi ialah total variable independent yang dimasukkan ke dalam model. Tiap tambahan satu variable independent, maka R^2 pasti bertumbuh tidak peduli apakah variable itu punya pengaruh dengan signifikasi pada variable dependent. Oleh karenanya banyak peneliti yang merekomendasikan untuk memakai nilai *Adjusted* R^2 terhadap ketika mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , Nilai *Adjusted* R^2 bisa naik ataupun turun jikalau satu variable independent ditambahkan ke dalam model.

3.7 Pengujian Hipotesa

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

(Ghozali, 2018) mengatakan bahwasanya uji partial dipakai untuk menguji apakah suatu variable bebas (X) benar-benar membagikan kontribusi pada variable terikat (Y). Untuk menguji hipotesa dalam ini memakai alat uji t mengilustrasikan persamaan regresi untuk menemukan angka konstan ($\alpha=0,05$). Pengujian ini dilaksanakan dengan table serta bermanfaat untuk tampilan hasil partial. $t_{hitung} > t_{table}$ mempunyai signifikans $<0,05$ (5%) mengatakan bahwasanya variable yang diteliti saling berkaitan. Uji t digunakan untuk uji signifikasi yang menghubungkan X dengan Y. hipotesa yang dipergunakan ialah:

P – value disandingkann pada α (5% = 0,05) ialah kemunculan dari uji untuk memperoleh hasil kajian riset yang menggunakan angka probabilitas signifikasi ialah:

- 1) probabilitas signifikasi > 0.05 , maknanya H_0 di terima.
- 2) probabilita signifikasi < 0.05 , maknanya H_0 di tolak.

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengadaan pengujian ini dengan cara uji memakai aplikasi jikalau $f_{hitung} > f_{table}$ dengan signifikasi $<0,05$ (5%) maka ada pengaruh bersamaan variable bebas terhadap variable terikatnya. Pengujian ini diadakan untuk melakukan kondisi yang signifikan antara variable yang diteliti. Pengkajian hipotesanya ialah:

Untuk menemukan hasil dari variable terikat dan variable bebas maka nilai *Significance F* disandingkan pada α ($5\% = 0,05$).

- 1) Jikalau probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 di terima.
- 2) Jikalau probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 di tolak.

3.8 Transformasi Data

Dalam (Riduwan, 2015), data riset skala ordinal diubah jadi data skala interval memakai aplikasi Excel Stat97 connected. Ini dilaksanakan untuk mencukupi persyaratan khusus untuk analisa parametrik, yang menetapkan bahwasanya data mesti dalam skala interval:

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

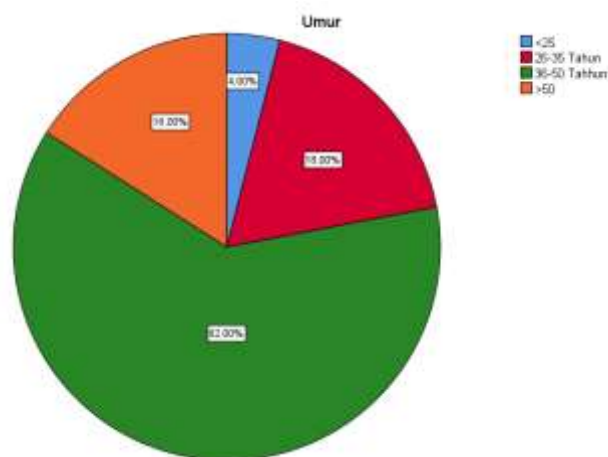
4.1 Karakteristik Responden

Industri manufaktur ialah industri yang melibatkan perancangan, pemeliharaan bahan, perencanaan, produksi, jaminan mutu, management serta pemasaran pelanggan yang berbeda-beda serta barang-barang yang tahan lama. Ada 17 industri bidang pertanian yang dijadikan sample diantaranya.

Table 4.1 Ciri Khas Narasumber Berlandaskan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	2	4.0	4.0	4.0
	26-35 Tahun	9	18.0	18.0	22.0
	36-50 Tahun	31	62.0	62.0	84.0
	>50 Tahun	8	16.0	16.0	100.0
	Jumlah	50	100.0	100.0	

Sumber: Angket diolah pada SPSS versi 26



Gambar 4.1 Jenis Usia Narasumber

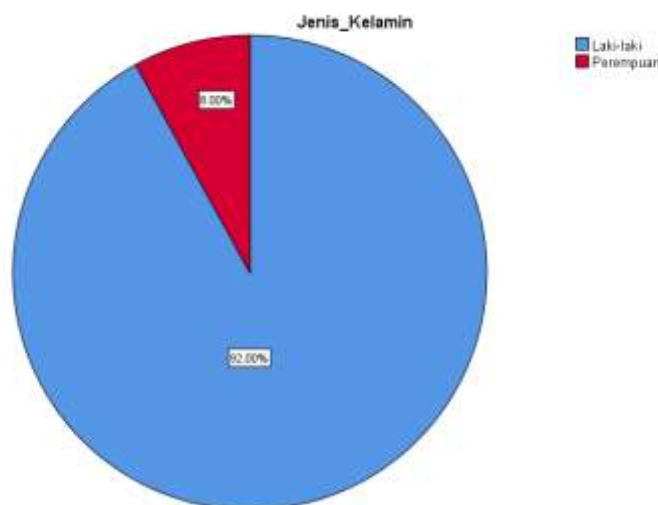
Sumber: Angket diolah pada SPSS versi 26

Paparan diatas mengatakan bahwasanya usia narasumber terhadap riset ini tersusun dari 50 orang yakni: berusia <20 tahun bertotal 2 narasumber ataupun 4,00%, umur 20-35 tahun bertotal 9 narasumber ataupun 18,00%, umur 36-50 bertotal 31 narasumber ataupun 62,00%, serta umur >50 tahun bertotal 8 narasumber ataupun 16,00%. Kesimpulan diatas maka lebih dominan usia antara 36-50 tahun yang bekeja di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota sejumlah 31 orang dari jumlah staff sejumlah 50 orang.

Table 4.2 Ciri Khas Narasumber Berlandaskan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	46	92.0	92.0	92.0
	Perempuan	4	8.0	8.0	100.0
	Jumlah	50	100.0	100.0	

Sumber: Angket diolah pada SPSS versi 26



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Narasumber

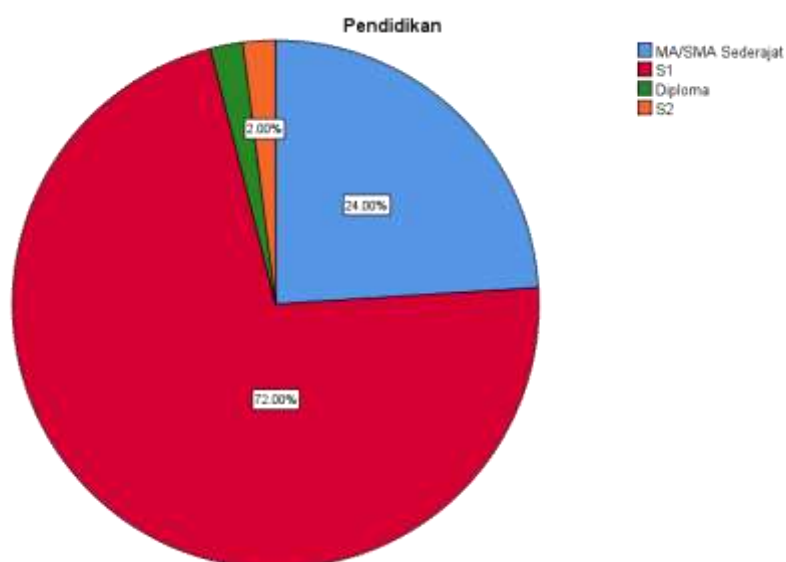
Sumber: Angket diolah pada SPSS versi 26

Paparan diatas mengatakan bahwasanya ada 46 narasumber laki-laki dan 92,00% serta 4 narasumber perempuan ataupun 8,00%. Maka bisa disimpulkan dalam ciri khas narasumber ini lebih didominasi narasumber jenis kelamin laki-laki yang bertotal 46 orang 92,00% disandingkan dengan total narasumber jenis kelamin Perempuan yang hanya bertotal 8 narasumber ataupun 8,00%.

Table 4.3 Ciri Khas Narasumber Berlandaskan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MA/SMA Sederajat	12	24.0	24.0	24.0
	S1	36	72.0	72.0	96.0
	Diploma	1	2.0	2.0	98.0
	S2	1	2.0	2.0	100.0
	Jumlah	50	100.0	100.0	

Sumber: Angket diolah pada SPSS versi 26

**Gambar 4.3 Pendidikan Narasumber**

Sumber: Angket diolah pada SPSS versi 26

Narasumber yang membagikan partisipasi dalam kajian ini mempunyai riwayat pendidikan 12 responden ataupun 24,00% lulusan MA/SMA Sederajat, sebanyak 1 responden ataupun 2,00% lulusan Diploma, sebanyak 36 responden ataupun 72,00% lulusan S1 serta sebanyak 1 responden ataupun 2,00% lulusan. Simpulannya karakteristik narasumber pendidikan yang paling mendominasi ialah narasumber S1 yang bertotal 36 narasumber.

4.2 Analisa Data

4.2.1 Analisa Regresi Linier Sederhana

Analisa ini diadakan untuk membagikan informasi terkait efek yang ada dari seluruh variable yang dilaksanakan uji serta kajian dalam riset ini. Dalam perihal ini untuyk menemukan penilaian pencapaian kerja PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota.

Table 4.4 Penilaian Latihan Kerja Pada Kinerja Staff

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.064	3.312		3.341	.002
Jumlah_X1	.899	.124	.722	7.225	.000

a. Dependen Variable: Jumlah Y

Sumber: Angket diolah pada SPSS versi 26

Temuannya ialah nilai (a) senilai 3,784 dan nilai penilaian Latihan kerja (b / koefesien regresi) mengatakan bahwasanya 0,771 dengan pembuktian bahwasanya:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,064 + 0,899$$

Angka signifikan 0,05 = df = n-k-1 = 50-3-1 = 46 jadi t_{table} pendapatannya sebanyak 2,012 dan angka signifikan 0,000 < 0,05, jadi t_{hitung} sebanyak 7,225 > t_{table} 2,011 artiannya ialah variable penilaian Latihan kerja berefek terhadap Kinerja Staff (di terima).

Table 4.5 Penilaian Lingkup Pekerjaan Pada Kinerja Staff

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.016	2.946		6.455	.000
Jumlah_X2	.599	.110	.617	5.427	.000

a. Dependen Variable: Jumlah Y

Sumber: Angket diolah pada SPSS versi 26

Temuannya bahwasanya nilai (a) sebanyak 1,829 dan nilai penilaian Lingkup pekerjaan (b / koefesien regresi) ialah sebanyak 0,837 dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,016 + 0,599$$

Angka signifikan 0,05 = df = n-k-1 = 50-3-1 = 46 jadi t_{table} sebanyak 2,012 mempunyai angka signifikan 0,000 < 0,05, jadi t_{hitung} sebanyak 5,427 > t_{table} 2,012 simpulannya ialah Lingkup pekerjaan berefek terhadap Kinerja Staff (di terima).

Table 4.6 Penilaian Kedisiplinan Kerja Pada Kinerja Staff

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.374	1.520		2.219	.031
Jumlah_X3	1.207	.058	.949	20.817	.000

a. Dependen Variable: Jumlah Y

Sumber: Angket diolah pada SPSS versi 26

Temuannya bahwasanya nilai (a) sebanyak 1,829 dan nilai penilaian Kedisiplinan kerja (b / koefisien regresi) ialah sebanyak 0,837 dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,374 + 0,1,207$$

Angka signifikan 0,05 = df = n-k-1 = 50-3-1 = 46 jadi t_{table} sebanyak 2,012 mempunyai angka signifikan 0,000 < 0,05, jadi t_{hitung} sebanyak 20,817 > t_{table} 2,012 simpulannya ialah kedisiplinan kerja berefek terhadap Kinerja Staff (di terima).

4.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini diadakan untuk membagikan informasi terkait hubungan linear variable independent ($X_1, X_2... X_n$) dan variable dependent (Y). Temuannya ialah koefisiensi regresi linear berganda menggunakan uji dengan SPSS versi 26 ialah.

Table 4.7 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.070	1.385		.051	.960
	Jumlah_X1	.234	.060	.188	3.934	.000
	Jumlah_X2	.126	.043	.130	2.957	.005
	Jumlah_X3	.967	.066	.760	14.759	.000

Sumber: Angket diolah pada SPSS versi 26

Persamaanya terkait regresi linear berganda ialah:

$$Y = 0,070 + 0,234 X_1 + 0,126 X_2 + 0,967 X_3$$

Keterangan ialah:

- Temuan nilai konstanta sebanyak 0,070 dinyatakan bahwasanya variable X_1 , X_2, X_3 naik totalnya, jadi variable Y naik sebanyak 7 %.
- Temuan nilai koefisiensi regresi sebanyak variable X_1 terhadap variable Y sebanyak 0,234. Simpulannya variable X_1 berkurang setingkat jadi variable Y dengan pengurangan angka sebanyak 23,4%.
- Temuan nilai koefisiensi regresi variable X_2 terhadap variable Y ialah sebanyak 0,126. Simpulannya variable X_2 bertumbuh setingkat pada Variable Y ialah 12,6%.
- Temuan nilai koefisiensi regresi variable X_3 terhadap variable Y ialah sebanyak 0,967. Simpulannya variable X_3 bertumbuh setingkat pada Variable Y ialah 96,7%.

4.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Paparan dari (Ghozali, 2018) pengujian ini diadakan untuk memperoleh informasi terkait keragaman dari variansi variable dependent. Nilai koefisiensi determinansi antara nol (0) dan (1).

Table 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.938	.933	.76650

Sumber: Angket diolah pada SPSS versi 25

Temuannya ialah (R Square) = 0,968. Perolehannya dari koefisiensi korelasi kuadrat (R) = (0,968 X 0,968). Pembuktiannya terkait efek variable X terhadap Y. Nilai $R^2 = 0,933$ mengatakan bahwasanya 93,3% dari variable X_1 , X_2 variable Y. Sisa dari kajian yang dilaksanakan 6,7% (100%-93,3%) berefek dari variable luaran dari kajian yang dilaksanakan. Simpulannya ialah Kinerja Staff dipengaruhi oleh variable Penilaian Latihan kerja dan Lingkup pekerjaan sebanyak 93.3%. Angka 6,7% berefek dari kajian yang tidak dibahas dalam kajian ini.

4.3 Uji Hipotesa

4.3.1 Uji t (Parsial)

Uji dilaksanakan terhadap X_1 , X_2 dan variable X_3 dengan cara partial. Temuan terkait efek signifikansi terhadap variable Y diadakan dengan uji t_{hitung} dari t_{tabel} :

Table 4.9 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.070	1.385		.051	.960
	Jumlah_X1	.234	.060	.188	3.934	.000

Jumlah_X2	.126	.043	.130	2.957	.005
Jumlah_X3	.967	.066	.760	14.759	.000

Sumber: Angket diolah pada SPSS versi 26

Table 4.10 Perbandingan T_{hitung} Dan T_{tabel}

Variable	Nilai	Standart Eror	T_{hitung}	T_{tabel}
Penilaian Latihan kerja (X_1)	0,000	0,060	3,934	2,012
Lingkup pekerjaan (X_2)	0,005	0,043	2,957	
Kedisiplinan kerja (X_3)	0,000	0.066	14,759	

Sumber: Angket diolah pada SPSS versi 26

1) Variable Penilaian Latihan kerja (X_1)

Variable X_1 mempunyai efek ke variable Y dengan nilai $t_{hitung} = 3,934$ banyak dari $t_{tabel} = 2,012$ angka signifikan $0,000 < 0,05$ simpulannya H_0 di tolak dan H_a di terima. Maka signifikan variable X_1 terhadap variable Y.

2) Variable Lingkup pekerjaan (X_2)

Variable X_2 mempunyai efek terhadap variable Y nilai $t_{hitung} = 2,957$ banyak dari $t_{tabel} = 2,012$ angka signifikan $0,005 < 0,05$ simpulannya H_0 di tolak dan H_a di terima. Maka nilai signifikan variable X_2 terhadap variable Y.

3) Variable Kedisiplinan kerja (X_3)

Variable X_2 mempunyai efek terhadap variable Y nilai $t_{hitung} = 14,759$ banyak dari $t_{tabel} = 2,012$ angka signifikan $0,000 < 0,05$ simpulannya H_0 di tolak dan H_a di terima. Maka nilai signifikan variable X_2 terhadap variable Y.

4.3.2 Uji F (Simultan)

Pengujian F_{hitung} (Anova) menggunakan SPSS Versi 26 ialah:

Table 4.11 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	405.474	3	135.158	230.045	.000 ^b
	Residual	27.026	46	.588		
	Jumlah	432.500	49			

Sumber: Angket diolah pada SPSS versi 26

Berlandaskan table diatas ialah Simultan ada nyata variable X_1 , X_2 dan variable X_3 terhadap

simultan untuk variable Y. Nilai F = 230,045 sebanyak signifikansi 0,000 minimal dari 0,05 simpulannya ialah Ho di tolak serta Ha di terima. Simpulannya ialah signifikan variable X_1 dan variable X_2 terhadap variable Y. Temuannya oleh nilai **Adjusted R Square** model Summary = 0,933 ataupun 93,3%.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan hasil analisa serta pembahasan yang diuraikan, maka bisa ditarik kesimpulan diantaranya:

1. Temuannya variable X_1 (Pelatihan Kerja) terhadap variable Y (Kinerja Karyawan) ialah signifikan.
2. Dinyatakan variable X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap efek signifikan variable Y (Kinerja Karyawan).
3. Dinyatakan variable X_3 (Disiplin Kerja) terhadap efek signifikan variable Y (Kinerja Karyawan).
4. Variable X_1 , X_2 dan variable X_3 memunculkan kondisi simultan yang berefek ke variable Y.

5.2 Saran

Selaras dengan paparan yang sudah dinyatakan dalam bab serta poin sebelumnya, maka saran untuk kajian riset ini ialah :

1. Industri sebaiknya lebih mengembangkan latihan kerja, latihan kerja yang diadakan, untuk lebih melatih kinerja yang ada dalam institusi industri dengan cara membagikan training yang lebih efektif dan efisien. Ditujukan untuk kinerja serta integritas industri lebih menaikkan Kinerja staff masa yang akan datang
2. Pertimbangan dalam perihal Lingkup pekerjaan untuk industri mesti senantiasa dilihat untuk memelihara lingkup pekerjaan susah terpantau baik dan nama baik dari industri tetap diketahui masyarakat untuk raihan reputasi yang unggul dikalangan kompetisi pasar yang kian ketat.
3. Hasil riset yang dilaksanakan menampilkan bahwasanya kedisiplinan kerja memiliki pengaruh pada kinerja staff. Perihal ini bahwasanya industri mesti lebih memerhatikan kedisiplinan waktu serta kerja yang ada terhadap industri berlandaskan kehadiran, tata cara kerja, kepatuhan terhadap atasan, kesadaran berkerja serta tanggungjawab staff.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas Latihan bekerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Staff. *Coopetition: Journal Ilmiah Management*, 14(1), 119–130.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Riset Kuantitatif*. Airlangga University Press.
- Bangun, W. (2012). *Management SumberDaya Manusia*. Erlangga.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Management SumberDaya Manusia*. Aksara Timur.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkup Pekerjaan Serta Kedisiplinan Kerja Pada Kinerja Staff Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Journal Ilmiah Management Forkamma*, 3(3).
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *Pengaruh Lingkup Pekerjaan Serta Stres Kerja Pada Kinerja Staff (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)*. University Pamulang.
- Firda. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Serta Kedisiplinan Kerja Pada Kinerja Staff Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. *Ejurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(3).
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisa Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit University Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2009). *Management SumberDaya Manusia*. Andi Offset.
- Hadi, K., & Hidayah, B. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkup Pekerjaan Serta Kompensasi Pada Kinerja Staff Pada Pt. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. *VALID Journal Ilmiah*, 16(2), 215–223.
- Hasibuan. (2016). *Management SumberDaya Manusia*. Sinar.
- Hidayati, H., & Putri, A. (2022). Pengaruh Sistem Informasi SumberDaya Manusia,Kompetensi Serta Kedisiplinan Kerja Pada Kinerja Staff Di Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Barat. *Journal Valuasi: Journal Ilmiah Ilmu Management Serta Kewirausahaan*, 2(2), 1311–1320. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.160>
- Hwang, J., & Han, H. (2014). Examining strategies for maximizing and utilizing brand prestige in the luxury cruise industry. *Tourism Management*, 40, 244–259. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.06.007>
- Inuh, M. L. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi serta Lingkup Pekerjaan Pada Kinerja Staff Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya*. University Sanata Dharma.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Management sumberdaya manusia perusahaan*.
- Meidita, A. (2019). 3772-8389-1-Pb. *Pengaruh Pelatihan Serta Kompetensi Pada Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237.
- Melati, B. A., Siagian, J., & Anggraini, N. (2023). The Influence Of Occupational Health Safety (K3) And Work Environments On Employee Performances At PT. Tri Kemasindo Lestari Cakung East Jakarta. *Fundamental Management Jurnal*, 8(1).
- Mitchell. (2019). *Pengaruh Motivasi, Pengetahuan serta Pelatihan Pada Prestasi Kerja Staff pada PT. Indo Icon Plus Semarang*.
- Muzakkir, A., Gunawan, & Ilham. (2018). Pengaruh Pelatihan serta Motivasi Kerja pada Prestasi Kerja Staff pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Jurnal of Management*, 1(1).
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkup Pekerjaan Fisik, Keselamatan Serta Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja Staff Pada Cv. Bali

Values, 3(2), 540–551.

Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.

Rivai, V. (2011). *Management SumberDaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.

Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja serta Lingkup Pekerjaan Pada Peningkatan Kinerja Staff Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Journal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Serta Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (Edition 7). John Wiley & Sons, Ltd.

Sihaloho, R. D. Y. B., Anggraini, N., & Silvanita, K. (2021). RELATIONSHIP OF INCENTIVES AND WORK ENVIRONMENTS TO EMPLOYEES PERFORMANCES OF PT. VICTORY OFFSET PRIMA. *Fundamental Management Jurnal*, 6(2).

Simamora, H. (2006). *Management Sumberdaya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Staff*. Graha Ilmu.

Sugandha, S., Wibowo, F. P., & Hendra, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Serta Pengembangan SumberDaya Manusia Pada Prestasi Kerja Staff Pt.Jembo Energindo. *Dynamic Management Jurnal*, 3(2). <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i2.1963>

Sugiyono. (2019). *Metode Riset Kuantitatif Kualitatif serta R&D*. Alfabeta.

Sundoro, T. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Jasa Layanan, Motivasi Kerja Pada Kinerja Staff di Puskesmas Bulu. *Journal Managerial*, 9(2), 186–201.

Sunyoto, D. (2015). *Management serta Pengembangan SumberDaya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.

Sutrisno, A. M. (2019). PENGARUN GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF SERTA KEDISIPLINAN KERJA PADA KINERJA STAFF (Studi Kasus Pada PT NIPSEA PAINT AND CHEMICALS di JAKARTA). *Journal Ilmiah Management Serta Bisnis*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5626>

Weeks, J. R. (2020). *Population: An Introduction to Concepts and Issues*. Cengage Learning.