

PERNGARUH *JOB DESK*, DISIPLIN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR DANA FANINDO KOTA BATAM

Juniati¹, Suhardi²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Magister Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb210910053@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of job descriptions, work discipline, and training on employee performance. Data was collected through questionnaires distributed to 108 employees. Data analysis used multiple linear regression with SPSS assistance. The results showed that job descriptions, discipline, and training has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three independent variables contributed significantly to employee performance variables. This research recommends the importance of clear job descriptions, improved work discipline, and continuous training programs to enhance employee performance.

Keywords: Job Description, Discipline, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberadaan karyawan memiliki keterkaitan erat dengan kelancaran operasional organisasi, di mana mereka memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suhardi, 2023). Sebagai wadah bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas harian, instansi harus menjadi mitra yang mendukung pencapaian target yang diinginkan. Sebaliknya, karyawan juga dituntut untuk memberikan kontribusi terbaik demi keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal dari karyawan menjadi indikator keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya (Hariyati et al., 2023),.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, terutama di sektor perbankan, dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia harus diselaraskan dengan strategi organisasi guna mengurangi kesenjangan antara harapan dan kenyataan serta meningkatkan efektivitas operasional (Fortega, 2022)

Kejelasan deskripsi pekerjaan sangat penting dalam memberikan pemahaman mengenai tanggung jawab dan wewenang di setiap posisi, termasuk keterkaitannya dengan posisi lain dalam organisasi (Wasiman; Wangdra et al., 2023). Deskripsi pekerjaan yang kurang jelas dapat menyebabkan kebingungan, sehingga berdampak pada produktivitas dan kinerja

karyawan, seperti yang terjadi di PT BPR Dana Fanindo. Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan program pelatihan yang memadai. Disiplin kerja membantu karyawan dalam menjalankan tugas secara konsisten sesuai dengan aturan yang berlaku, sementara pelatihan yang relevan dapat meningkatkan keterampilan dan daya saing mereka di tengah perkembangan teknologi. Manajemen yang efektif memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana kombinasi antara deskripsi pekerjaan yang jelas, disiplin kerja yang kuat, dan pelatihan yang berkesinambungan dapat mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, 2018).

KAJIAN TEORI

Job Desk

Deskripsi pekerjaan atau *job desk* merupakan langkah awal dalam analisis pekerjaan yang mencakup uraian posisi yang terbuka serta penjelasan ringkas dan akurat mengenai ekspektasi dan tugas yang harus dilakukan oleh karyawan (Habibi & Karnovi, 2020). Setelah deskripsi pekerjaan dibuat, penting bagi karyawan untuk memahami kemungkinan adanya tumpang tindih dengan posisi lain. Deskripsi pekerjaan harus disusun agar mudah dipahami dan diterapkan. Deskripsi pekerjaan harus disusun agar mudah dipahami dan diterapkan. Menurut Armstrong dalam (Bairizki, 2020). *job desk* adalah

ekspektasi pemberi kerja terhadap pemegang posisi terkait tugas dan tanggung jawab yang bersifat tetap, sehingga karyawan hanya perlu menjalankan tugas yang tercantum di dalamnya. *Job desk* berisi informasi tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang diperlukan dalam suatu pekerjaan, yang berbeda satu sama lain layaknya perbedaan bahan baku dalam pembuatan produk, karena setiap pekerjaan memiliki kebutuhan yang unik sesuai dengan tujuannya (Indrawan, 2023).

Disiplin

Disiplin yang baik menunjukkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya. Dengan adanya disiplin, semangat kerja, moral, serta pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat meningkat (Firwish & Suhardi, 2020; Silitonga & Suhardi, 2020). Disiplin sendiri adalah kemampuan seseorang untuk melakukan apa yang harus dilakukan pada waktu yang tepat, tanpa dipengaruhi oleh keinginan pribadi (Zakaria; Suhardi, 2021). Hal ini merupakan kunci kesuksesan dalam berbagai bidang pekerjaan. Meskipun seseorang mengetahui langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan, kurangnya disiplin sering kali menjadi hambatan utama. Kesuksesan membutuhkan pengorbanan terhadap kepuasan sesaat demi hasil yang lebih besar di masa depan, yang melibatkan pengendalian diri, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan komitmen (Subyantoro & Suwanto, 2020).

Pelatihan

Pelatihan ini menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pengembangan keterampilan praktis guna meningkatkan kinerja mereka di posisi saat ini serta mempersiapkan diri untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang (Hamali, 2016). Selain itu, pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sebelumnya kurang aktif atau produktif dengan mengatasi permasalahan akibat kurangnya pengetahuan, minimnya pengalaman, serta rendahnya rasa percaya diri di kalangan karyawan atau kelompok tertentu dalam organisasi (Sasmita; Suhardi, 2023; Simanjuntak & Suhardi, 2022).

Kinerja Karyawan

kinerja karyawan merupakan hasil kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan pekerjaan atau unit kerja dan perusahaan, yang diperoleh melalui perilaku, penerapan keterampilan, keahlian, serta pengetahuan. Kinerja mencerminkan perilaku nyata individu dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan peran

yang diemban dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat Robert dan Bakala dalam (Simolon & Susanto, 2023) kinerja karyawan merupakan hasil kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan pekerjaan atau unit kerja dan perusahaan, yang diperoleh melalui perilaku, penerapan keterampilan, keahlian, serta pengetahuan.

Pengaruh *Job Desk* Terhadap Kinerja Karyawan

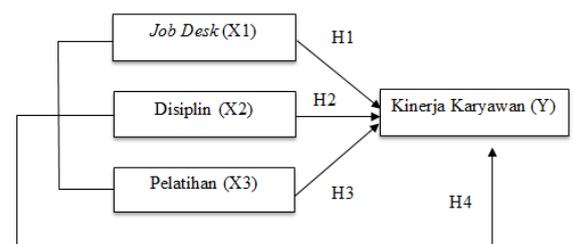
Job desk yang tepat dan sesuai kompetensi karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja melalui pemahaman peran, motivasi, serta pencapaian target. Menurut Hasibuan (Yusuf et al., 2023) *job description* adalah dokumen sistematis yang merinci tugas, tanggung jawab, kondisi, dan hubungan kerja dalam suatu jabatan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah faktor utama yang berdampak langsung pada kinerja karyawan melalui kepatuhan, ketekunan, dan dedikasi dalam menjalankan tugas. Menurut Rivai (Agustriani et al., 2022) disiplin kerja berfungsi sebagai alat strategis manajemen untuk membangun hubungan efektif, mendorong perilaku positif, serta meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan dan norma sosial.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah sarana pengembangan SDM yang berpengaruh besar pada peningkatan produktivitas karyawan melalui pengembangan kapasitas, pengetahuan, keterampilan, dan perbaikan kondisi kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Hartomo & Luturlean, 2020) pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan agar lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugas.



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1 : *Job desk* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Dana Fanindo.

H2 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Dana Fanindo.

H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Dana Fanindo.

H4 : *Job desk*, disiplin dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Dana Fanindo.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang terencana dengan baik akan mendukung pelaksanaannya secara efektif. Desain penelitian berfungsi sebagai panduan yang membantu peneliti dalam menjalankan proyeknya, mencakup instruksi rinci terkait langkah-langkah yang harus dilakukan, waktu pelaksanaan, serta prosedur yang tepat. Panduan ini penting untuk memastikan penelitian mencapai tujuan dan menghasilkan data yang valid (Syahroni, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas, yaitu *job desk*, disiplin, dan pelatihan, dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan di PT BPR Dana Fanindo. Tujuan utama penelitian adalah mengukur sejauh mana pengaruh ketiga variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. 1 Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1_1	0.923	0.3679	Valid
2	X1_2	0.645		
3	X1_3	0.538		
4	X1_4	0.678		
5	X1_5	0.615		
6	X2_1	0.545		
7	X2_2	0.768		
8	X2_3	0.529		
9	X2_4	0.664		
10	X2_5	0.636		
11	X3_1	0.925		
12	X3_2	0.942		
13	X3_3	0.768		
14	X3_4	0.913		
15	X3_5	0.941		
16	Y_1	0.747		
17	Y_2	0.725		
18	Y_3	0.912		
19	Y_4	0.765		
20	Y_5	0.845		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, nilai korelasi *Pearson Product Moment* untuk semua variabel penelitian melebihi nilai r tabel yang telah

ditetapkan, yaitu 0,3679. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam penilaian variabel dapat dianggap valid.

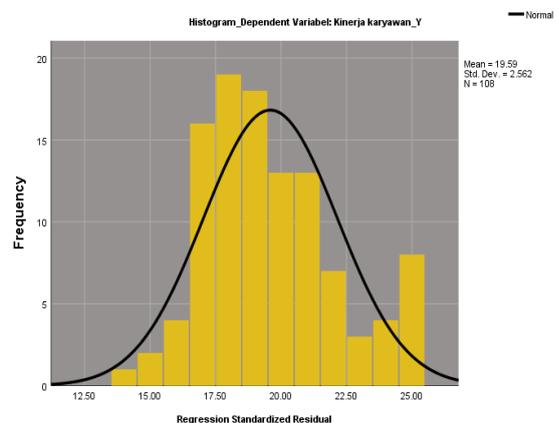
Uji Reliabilitas

Tabel 1. 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Job Desk</i> (X1)	0.692	Reliabel
2	Disiplin (X2)	0,602	Reliabel
3	Pelatihan (X3)	0,936	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,826	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8, nilai *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0,602 hingga 0,936, semuanya melebihi batas umum 0,05, yang menandakan reliabilitas variabel-variabel tersebut baik.



Gambar 1. 2 Uji Normalitas dengan Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data 25 (2024)

Gambar di atas menunjukkan data yang membentuk kurva lonceng, menandakan distribusi normal. Untuk memastikannya, peneliti juga melakukan Uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 1. 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.0669913
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.067
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

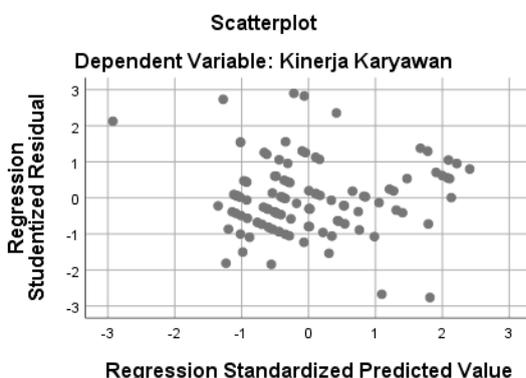
Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,167, yang lebih besar dari 0,05, membuktikan bahwa data terdistribusi normal, meskipun histogram belum memberikan kesimpulan pasti. Uji Kolmogorov-Smirnov ini lebih dapat diandalkan untuk menentukan normalitas data.

Tabel 1. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	<i>Job Desk</i>	.718	1.393
	<i>Disiplin</i>	.561	1.782
	<i>Pelatihan</i>	.669	1.495

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai VIF untuk variabel *Job Desk* adalah 0,718, *Disiplin* 0,561, dan *Pelatihan* 0,669, yang semuanya di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.



Gambar 1. 3 Uji Heterosdastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2024)

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa pola tertentu. Hal ini

mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 1. 5 Hasil Untuk Uji Persamaan Regresi

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.525	.780		9.642	.000
	<i>Job Desk</i> (X1)	.544	.046	.739	11.840	.000
	<i>Disiplin</i> (X2)	.195	.045	.273	4.377	.000
	<i>Pelatihan</i> (X3)	-.100	.021	-.259	-4.689	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan nilai-nilai pada tabel di atas, persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 7,525 + 0,544 X1 + 0,195 X2 - 0,100 X3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7,525 menunjukkan bahwa jika variabel *Job Desk* (X1), *Disiplin* (X2), dan *Pelatihan* (X3) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 7,525.
- Koefisien variabel *Job Desk* (0,544) menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin atau 1% pada *Job Desk* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,544, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Koefisien variabel *Disiplin* (0,195) menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin atau 1% pada *Disiplin* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,195, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Koefisien variabel *Pelatihan* (-0,100) menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin atau 1% pada *Pelatihan* akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,100, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Tabel 1. 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.723	1.01862

a. Predictors: (Constant), *Pelatihan* (X3), *Disiplin* (X2), *Job Desk* (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,723 menunjukkan bahwa variabel *Job Desk* (X1), *Disiplin* (X2), dan *Pelatihan* (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,3%. Sedangkan sisanya, yaitu 27,7%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji oleh peneliti.

Tabel 1. 7 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.525	.780		9.642	.000
Job Desk (X1)	.544	.046	.739	11.840	.000
Disiplin (X2)	.195	.045	.273	4.377	.000
Palatihan (X3)	-.100	.021	-.259	-4.689	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian, keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama diterima untuk variabel *Job Desk*, didukung oleh nilai t hitung sebesar 11,840 yang melebihi 3,931 (t hitung pada tingkat probabilitas 5%) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
- 2) Hipotesis kedua diterima untuk variabel Disiplin, didukung oleh nilai t hitung sebesar 4,377 yang melebihi 3,931 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
- 3) Hipotesis ketiga diterima untuk variabel Pelatihan, didukung oleh nilai t hitung sebesar -4,689 yang melebihi 3,931 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Tabel 1. 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293.530	3	97.843	94.298	.000 ^b
	Residual	107.909	104	1.038		
	Total	401.439	107			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X3), Disiplin (X2), *Job Desk* (X1)

Berdasarkan hasil pengujian, nilai F hitung sebesar 94,298 lebih besar dari F tabel sebesar 3,931 ($94,298 > 3,931$).

Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa variabel *Job Desk*, Disiplin, dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Fanindo Kota Batam. Hasil uji R² menunjukkan Adjusted R Square sebesar 0,723, yang berarti variabel *Job Desk* (X1), Disiplin (X2), dan Pelatihan (X3) berkontribusi sebesar 72,3% terhadap kinerja karyawan (Y), sementara 27,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Job Desk Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dijelaskan sebelumnya, variabel Disiplin terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel Disiplin sebesar 4,377, yang lebih besar dari t tabel 3,931. Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel Disiplin adalah 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Disiplin Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dijelaskan sebelumnya, variabel Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung untuk variabel Disiplin sebesar 4,377 yang melebihi nilai t tabel 3,931. Selain itu, nilai signifikansi variabel Disiplin sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dijelaskan sebelumnya, variabel Pelatihan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, nilai negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah. Artinya, jika perusahaan tidak melaksanakan pelatihan, kinerja cenderung lebih baik, sedangkan jika pelatihan dilakukan, kinerja justru menurun. Hal ini tercermin dari nilai t hitung untuk variabel Pelatihan sebesar -4,689 yang melebihi nilai t tabel 3,931. Nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan adalah 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Fenomena ini terjadi karena di PT BPR Dana Fanindo, kinerja karyawan sudah cukup baik meskipun tanpa pelatihan. Ketika pelatihan diberikan, kinerja menurun karena karyawan tidak bekerja selama pelatihan dan target yang ditetapkan tidak tercapai.

Job Desk, Disiplin dan Pelatihan Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 94,298 yang lebih besar dari nilai F tabel 3,931, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel *Job Desk*, Disiplin, dan Pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Fanindo Kota Batam. Sementara itu, hasil uji R² menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,723, yang berarti variabel *Job Desk* (X1), Disiplin (X2), dan Pelatihan (X3) berkontribusi sebesar 72,3% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan 27,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job Desk* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Fanindo Kota Batam.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Fanindo Kota Batam.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Fanindo Kota Batam.

4. *Job Desk*, Disiplin dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Fanindo Kota Batam.

Daftar Pustaka

- Agustriani, R. ... Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Bairizki, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Firwish, S., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Di Pt. Graha Dwi Perkasa. *Jurnal Rekaman*, 4(2).
- Fortega, G. F. Dela. (2022). Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia Pada Industri Perbankan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 65–70.
<https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v2i2.43>
- Habibi, R., & Karnovi, R. (2020). *Tutorial membuat aplikasi sistem monitoring terhadap job desk operational human capital*. (n.p.): Kreatif. (pp. 45–49). pp. 45–49.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hariyati ... Nofal, S. (2023). Pengaruh Job Deskripsi dan Agile Leadership Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *POMA Jurnal: Publish Of Management*, 1(1), 193–207.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207.
- Indrawan, M. G. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sasmita; Suhardi. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT. Schneider Electric Manufacturing Kota Batam. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(7), 3399–3407.
- Silitonga, H., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infineon Technologies Batam. *Triangle*, 1(2), 275–287.
- Simanjuntak, P. S., & Suhardi. (2022). Pengaruh Human Capital, Pelatihan dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan di Telunas Resorts. *Scientia Journal*, 4(4).
- Simbolon, S., & Susanto, A. (2023). *Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Subyantoro, A., & Suwanto, FX. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi, Kompetensi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*.
- Suhardi. (2023). *Pengantar Ekonomi Mikro (Edisi Revisi)* (1st ed., Vol. 1; R. P. Setyaningrum & N. Aisyah, Eds.). Yogyakarta: Gava Media.
- Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, I. A. B. (2018). The Effect Of Competence, Compensation Of Organizational Citizenship Behavior And Performance Of Employees In Life Insurance Companies In Batam City. *Archives of Business Research*, 6(10), 295–307.
- Syahroni, M. I. (2022). *Prosedur Penelitian Kuantitatif*.
- Wasiman; Wangdra, Y. ... Syaifullah. (2023). The Influence of Leadership Style, Career Development and Individual Commitment on Employee Performance at Alfamart In Batam City. In *JIM UPB Jurnal Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam* (Vol. 11).
- Yusuf, T. M. ... Sumarauw, J. S. B. (2023). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Job Description Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.
- Zakaria; Suhardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas. *Scientia Journal*, 4(2), 20–30.