

PENGARUH PERENCANAAN TENAGA KERJA, DISIPLIN KERJA, TEKNOLOGI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MULTI NIAGA ENERGI SURABAYA

Bambang Setyo Budi ¹⁾
18210427 ²⁾
bambangsetyob123@gmail.com ³⁾

Program Studi Manajemen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Niaga Energi Surabaya. Metode penelitian ini yaitu metode kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuisioner. Sampel yang digunakan 94 karyawan PT. Multi Niaga Energi Surabaya. Analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) Perencanaan tenaga kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya sebesar 4,1%. (2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya sebesar 37,1%. (3) Teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya sebesar 30,8%. (4) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya sebesar 16,5%. (5) Perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya sebesar 60,0%. (6) Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh dominan diantara perencanaan tenaga kerja, teknologi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya sebesar 37,1%.

Kata Kunci : Perencanaan Tenaga Kerja, Disiplin Kerja, Teknologi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of manpower planning, work discipline, technology and career development on employee performance at PT. Multi Commerce Energy Surabaya. This study uses validity, reliability, path analysis and samples used by 94 employees of PT. Multi Commerce Energy Surabaya. The results of this study prove and conclude that: (1) Manpower planning has an effect on employee performance at PT Multi Niaga Energi Surabaya by 4,1%. (2) Work discipline affects employee performance at PT Multi Niaga Energi Surabaya by 37,1%. (3) Technology has an effect on employee performance at PT Multi Niaga Energi Surabaya by 30,8%. (4) Career development has an effect on employee performance at PT Multi Niaga Energi Surabaya by 16,5%. (5) Manpower planning, work discipline, technology and career development simultaneously affect employee performance at PT Multi Niaga Energi Surabaya 60,0%. (6) The work discipline variable has a dominant influence between workforce planning, technology and career development on employee performance at PT Multi Niaga Energi Surabaya by 37,1%.

Keywords: Manpower Planning, Work Discipline, Technology, Career Development, Employee Performance.

LATAR BELAKANG

Kemajuan pertumbuhan organisasi di sebuah Negara ditentukan dari sejumlah faktor esensial, khususnya aset alam sekitar dan SDM yang telah ada. Dari kedua sumber daya tersebut, hal terpenting serta kemampuan maksimal bagi pengembangan usaha bisnis pada pencapaian prestasi ialah berasal dari sumber daya manusianya. Sumber daya ini ialah mereka yang melukis sebagai penggerak suatu instansi, baik lembaga maupun kelompok dan berfungsi sebagai milik yang harus diajarkan dan dikembangkan. (Eki Wulanfitri Sumartik, 2020)

Manajemen SDM ialah kegiatan yang menata bagaimana Anda memperoleh tenaga kerja, memperluas, memberikan pembayaran, pemeliharaan dan pemisahan karyawan melalui teknik kontrol dalam perjalanan untuk memperoleh keinginan organisasi. manajemen sumber daya manusia nasional mencakup rantai keputusan termasuk hubungan kerja keras yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan perusahaan, kemampuan yang terkait dengan informasi kependudukan yang dimiliki dengan bantuan tempat atau negara. yang dapat digunakan untuk memenuhi keinginan manusia (Yuli, 2017, hlm. 15).

Pengelolaan sumber daya manusia yang bermanfaat di Indonesia sendiri tetap perlu mendapat perhatian khusus agar dapat bersaing di seluruh dunia. Hal ini akan terlihat dari harga dan peringkat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia. Menurut *Human Development File of the United Nations*

Development Program (UNDP), biaya Human Development Index Indonesia tahun 2014 menjadi 0.684. Meski ada pergerakan naik yang tidak jauh dari tahun-tahun sebelumnya, namun booming ini tetap membuat Indeks Peningkatan Manusia Indonesia berada pada tingkat stagnan di kelas menengah lembaga perbaikan manusia. Peran ini menempatkan Indonesia pada peringkat ke 110 dari 188 negara. antara tahun 1980 dan 2014, harga Indeks Perbaikan Manusia Indonesia dikalikan dari 0,474 menjadi 0,684, sebuah ledakan sebesar 44,3% atau pertumbuhan umum tahunan sekitar 1,08 persen. (Mangkunegara, 2017, hlm. 38) “Pengendalian bantuan manusia ialah planning, organizing, pengkoordinasian, penegakan, pengawasan pengadaan, pengembangan, pengupahan, integrasi, serta pemisahan tim pekerja dalam perjalanan untuk menggapai sasaran dari organisasi. Sasaran ini meliputi produktivitas, kinerja, pendapatan, dan kinerja pekerjaan secara keseluruhan”.

Performance atau kinerja biasa adalah gambaran tingkat pencapaian implementasi suatu perangkat lunak yang menarik atau petunjuk dalam memahami tujuan, sasaran, visi serta upaya dari organisasi yang tertuang dalam rencana yang strategis. Kinerja secara keseluruhan bisa dinilai dan ditakar apabila seseorang maupun organisasi pegawai sudah memiliki standar untuk kebutuhan keberhasilan yang ditetapkan melalui suatu instansi (Moeheriono, 2012). Sementara itu, sejalan dengan Rivai (2012) menyatakan bahwasannya kinerja biasa ialah tindakan aktual yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai gambaran dari keseluruhan kinerja yang dihasilkan dengan bantuan karyawan sesuai dengan posisinya dalam instansi, suatu perusahaan ingin membantu Orang-orangnya. Dalam bentuk reformasi tenaga sebagai cara untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan melalui organisasi. Meningkatnya kemajuan dan berkembangnya suatu organisasi adalah pilihan karyawan yang berjalan pada perusahaannya.

Kinerja keseluruhan setiap pekerja dapat diturunkan dengan bantuan menempatkan karyawan dalam posisi yang tepat dan memberikan pendidikan kepada karyawan. Rencana bantuan manusia dirancang untuk memastikan bahwa keinginan lembaga atau kelompok mengenai keinginan karyawan akan terpenuhi dengan benar. Perencanaan pembuatan aset manusia merupakan ciri utama yang ingin diterapkan dalam suatu perusahaan. Manajemen bantuan manusia berbasis kompetensi adalah konsep kontrol yang menghubungkan aktivitas bantuan manusia dalam perusahaan dengan kemampuan dasar untuk unggul.

Terdapat unsur yang memberikan pengaruh pada kinerja dari karyawan, yakni mata pelajaran seni lukis. lapangan adalah fokus dan kemauan seseorang untuk mentaati segala kebijakan serta norma sosial yang diberlakukan perusahaan. Pengertian pengakuan ialah pola pikir individu yang dengan senang hati taat pada segala kebijakan serta menyadari kewajiban dan tugasnya. lahan yang berlebihan akan memacu dan membangkitkan semangat kerja untuk melaksanakan dengan baik sesuai dengan keinginan majikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013: 98) yang diubah menjadi “Disiplin ialah titik fokus serta keinginan individu untuk mematuhi seluruh pedoman dari perusahaan serta sejumlah norma sosial”. Dalam menjalankan tugas, lapangan merupakan alasan dari terjadinya kendala pada perusahaan bisnis, tingkat disiplin yang rendah adalah masalah yang sering ditemukan. Berdasarkan hasil dari prastudi dari yang dilakukan penulis, ketimpangan berikut terjadi dimana ketika perusahaan menjual program kinerja keseluruhan yang efisien, namun dalam organisasi ini subjek kinerja menunjukkan tren yang tidak menguntungkan, layanan penting sekarang belum dijalankan dengan baik, misalnya datang terlambat, sering pulang kerja sebelum waktunya.

Kemajuan Teknologi Data dan Korespondensi saat ini semakin pesat, inovasi adalah sekumpulan perangkat yang mendukung karyawan dalam bekerja yang diselimuti dengan data dan menyelesaikan beberapa tugas yang berkaitan pada penanganan data. Inovasi surat menyurat ialah peralihan ataupun gadget yang mengkonsolidasikan perspektif sosial dengan memberikan kemungkinan pada masing-masing orang untuk memperoleh, mengirim, serta memperdagangkan data dengan orang lain. Maka dari itu, masing-masing seseorang bisa mengamati data atau data yang diperlukan dengan melalui inovasi korespondensi. Inovasi terkomputerisasi saat ini merupakan bagian penting dari aset organisasi dan administrator menggunakannya dalam bisnis sehari-hari yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan organisasi.

Ditemukan banyak elemen yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja dari seseorang, yakni pengembangan karir, dengan tujuan agar perwakilan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Rivai dalam Febriansyah, 2016). Pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kapasitas kerja seorang pekerja yang memberdayakan perluasan pelaksanaan untuk mencapai panggilan yang ideal. Pengembang karir yang dijunjung organisasi, mengantisipasi kritik dari pekerja sebagai eksekusi yang sempurna. Marwansyah (2014:208) mengatakan bahwasannya peningkatan profesi ialah sebuah latihan dari mengembangkan diri yang dilakukan individu dalam memahami perencanaan dari panggilannya sendiri. Riset dari Pratiwi (2015) mengamati bahwasannya pengembangan dari kari memberikan dampak yang baik bagi pelaksanaan perwakilan. Konsekuensi dari penelitian Oduma (2014) memberitahukan bahwasannya pengembangan karir memberikan dampak yang juga baik bagi pelaksanaan pekerja. Penelitian Parerung (2014) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja pekerja. Hal tersebut memberitahukan bahwasannya dengan mengembangkan karir, pegawai merasa ada keyakinan terhadap panggilan yang hendak ditekuni mulai sekarang, sehingga disesuaikan dengan pemberian eksekusi yang ideal.

Objek penelitian ini yaitu di PT Multi Niaga Energi Surabaya yang beralamatkan di Jl. Villa Bukit Mas Blok RF No.7, Dukuh Pakis, Kec. Dukuhpakis, Kota Surabaya, Perusahaan Swasta yang bergerak dibidang Pelayanan dan Pendistribusian Bahan Bakar Minyak (Solar Industri / HSD) di seluruh Republik Indonesia. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis kepada HRD PT Multi Niaga Energi Surabaya, ditemukan adanya fenomena masalah bahwa perencanaan tenaga kerja setiap awal bulan selalu dilakukan berkala, melalui briefing dan rapat kerja pimpinan, lalu dari aspek kedisiplinan karyawan kurang begitu bagus pada penjalanan tugas inti dan fungsi dari setiap bidang. Kurangnya kedisiplinan pegawai tersebut dilihat dalam absensi kehadiran setiap hari kerjanya, dan dibawah ini merupakan data absensi kehadiran pegawai yang aktif bekerja pada periode bulan januari sampai desember 2020 di PT Multi Niaga Energi Surabaya.

Tabel 1.1
Data absensi Pegawai PT Multi Niaga Energi Surabaya
Periode 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Tidak Hadir			Jumlah Pegawai Hadir		Tingkat Absensi (%)	Tingkat Keterlambatan (%)
		S	I	A	Tepat Waktu	Telat		
A	b	D			F	g	$h=d/b*100$	$i=g/f*100$
Januari	62	5			50	7	8,06	14
Februari	62	9	2	1	40	10	19,3	25
Maret	62	6	1		45	10	11,2	22,2
April	62	8	1	3	41	9	19,3	21,9
Mei	62	9		1	47	5	16,1	10,6
Juni	62	4	3		45	10	11,2	22,2
Juli	62	6			50	6	9,6	12
Agustus	62	8	4	2	38	10	22,5	26,3
September	62	7	2		50	3	14,5	6
Oktober	62	9			49	4	14,5	8,1
November	62	6	2		50	4	12,9	8
Desember	62	3	6	1	40	12	25,8	30

Sumber : Data Telah Diolah

Berlandaskan data pada tabel diatas, biaya absensi dan keterlambatan karyawan PT Multi Niaga Energi Surabaya menunjukkan bahwa tingkat absensi dan keterlambatan tertinggi pada karyawan PT Multi Niaga Energi Surabaya pada tahun 2020 terjadi pada bulan Desember.

Melalui latar belakang yang telah peneliti jelaskan, peneliti tertarik mengambil judul riset **“Pengaruh Perencanaan Tenaga Kerja, Disiplin Kerja, Teknologi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya”**.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Moehariono (2014) mengemukakan bahwasannya manajemen sumber daya manusia yang bermanfaat adalah tempat strategis lembaga dan perlu dilihat sebagai perpanjangan dan peningkatan teknik kontrol konvensional untuk memanipulasi manusia dengan sukses dan berhasil dengan informasi modern. konsekuensinya, setiap perusahaan selalu diharuskan untuk menjalankan reposisi posisi SDM, yang pada hakekatnya merupakan transformasi fungsi yang menuntut kemampuan baru, pendekatan berjalan, cara berpikir, dan peran dari semua tambahan SDM.

Perencanaan Tenaga Kerja

Membuat rencana bisa disamakan sebagai pokok dari sebuah manajemen, sebab pembuatan rencana ini memudahkan dalam pengurangan dari ketidakpastian di masa depan. Rencana pembuatan sumber daya manusia yang berguna sangat penting untuk rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan aktivitas karyawan dalam bisnis. Rencana pembuatan bantuan manusia adalah serangkaian kegiatan yang diselesaikan untuk memenuhi tujuan perusahaan komersial dan tuntutan

lingkungan di perusahaan dan untuk memenuhi keinginan tenaga kerja karena kondisi ini. Definisi perencanaan adalah proses memutuskan apa yang ingin dikejar. dikejar selama periode waktu dalam takdir dan apa yang sedang dicapai untuk mencapai tujuan tersebut.

Rencana pembuatan yang kuat harus didasarkan sepenuhnya pada fakta dan fakta dan tidak lagi pada perasaan dan keinginan. Statistik yang secara langsung terkait dengan skenario di bawah dialog terkait dengan kesenangan dan pengetahuan supervisor. Seorang perencana harus dapat dengan pasti mempertimbangkan pola hiburan yang diusulkan. pada dasarnya perencanaan adalah proses yang cerdas. Penggunaannya, manajer mencoba untuk melihat ke depan, mengharapkan kemungkinan, diatur untuk kejutan, memetakan kegiatan, dan menetapkan urutan teratur untuk mencapai mimpi. Perencanaan yang cukup baik harus dilakukan lebih awal dari kegiatan (Terry, 2012).

Disiplin Kerja

Sutrisno (2019) mengemukakan bahwasannya, disiplin kerja adalah kegiatan disiplin yang dilakukan untuk menginspirasi pegawai untuk mematuhi berbagai standar dan kebijakan yang ada di dalam perusahaan, agar kecurangan dapat dihindarkan. tujuan utamanya adalah untuk mendorong pegawai lapangan, terutama untuk kembali ke tempat kerja tepat waktu. Dengan cara datang tepat waktu, diharapkan bermil-mil dengan tujuan untuk melaksanakan tanggung jawab dan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan kehidupan produktivitas tenaga kerja, sangat penting untuk memiliki lapangan kerja yang sesuai agar dapat mencapai tujuan yang dapat diharapkan perusahaan.

Kesempurnaan dari disiplin kerja mencerminkan pentingnya tugas seorang individu pada kewajiban yang telah dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2017) mendefinisikan bidang seni lukis karena pelaksanaan manajemen untuk menunjang kiat-kiat organisasi. sedangkan wilayah kerja Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah pemahaman dan kesediaan personel untuk mematuhi semua aturan yang berlaku di dalam instansi dan norma sosial yang relevan. terkadang, perilaku orang-orang di dalam perusahaan menjadi sangat mengganggu sehingga mengakibatkan penurunan kinerja secara keseluruhan.

Teknologi

Teknologi berita dipecah menjadi dua teknologi, khususnya teknologi generasi komputer dan teknologi percakapan, yang keduanya menggabungkan fitur pemrosesan dan penyebarluasan fakta, baik finansial maupun non-ekonomi. Sesuai dengan fakta *Technology affiliation of the usa* (ITAA) generation adalah fungsi merancang, menumbuhkan, menegakkan, membantu atau menangani sistem yang memakai komputer, terutama software dan hardware. Komputer elektronik dan software komputer mendorong untuk merubah, menyimpan, memberi perlindungan, memproses, mentransmisikan, serta memperoleh fakta dengan aman (Sutarman, 2019).

Berdasarkan pendapat dari Martin, et al (2015), teknologi ialah sebagai kumpulan dari teknologi dari komputer dengan teknologi dari wacana, teknologi dari komputer beserta hardware serta software yang berguna untuk sistem dan juga menyimpan statistik sekaligus sebagai kemampuan teknologi wacana untuk mengirimkan catatan. McKeown (2016) mengartikan teknologi komunikasi selaku seperangkat dari teknologi yang berguna untuk menciptakan, menyimpan, merubah, serta memakai arsip dengan wujud yang tidak sama.

Pengembangan Karir

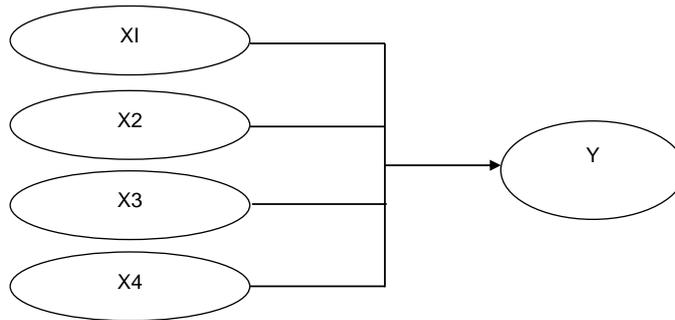
Siagian (2015:68) menjabarkan bahwasannya pengembangan karir yaitu pergantian personality dari seseorang dalam menggapai rencana dalam karirnya. Widodo (2015: 53) menyampaikan bahwasannya "pengembangan karir yaitu sealur kegiatan selama hidup yang memberikan kontribusi terhadap eksplorasi, konsolidasi, kesuksesan, serta pencapaian karir manusia". Rivai dan Sagala (2016: 274) juga menjelaskan bahwasannya pengembangan karir ialah sistem kenaikan tingkatan dari bakat melukis pria atau wanita yang dapat dilakukan sehingga seseorang dapat memperoleh karir yang diinginkan.

Kinerja Karyawan

Konsisten dengan Fahmi (2014) kinerja ialah output yang didapatkan oleh perusahaan, apakah bisnis perusahaan berorientasi pendapatan dan non-pendapatan, yang dihasilkan selama periode waktu.

Sementara itu, sesuai dengan Bangun (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu cara yang dicapai dengan menggunakan kelompok untuk menilai atau menguji pencapaian pegawai pada pelaksanaan tanggung jawabnya. Penilaian bisa dilaksanakan melalui cara pengevaluasian kinerja yang dilakukan melalui pegawai dengan standar pengecatan jika akibat pengecatan yang diperoleh sebesar atau melebihi kebutuhan kegiatan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan diselimuti pada kelas yang tepat. Begitu pula sebaliknya jika hasil pekerjaan tidak mencapai hasil kerja yang biasa, yang meliputi kinerja tidak selalu sesuai atau kurang baik.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah, 2021

Keterangan :

X1 = Perencanaan tenaga kerja

X2 = Disiplin kerja

X3 = Teknologi

X4 = Pengembangan karir

Y = Kinerja karyawan

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya.
- H2 : Perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya
- H3 : Disiplin kerja, memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya adalah disiplin kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode kuantitatif digunakan dalam pengamatan ini, khususnya riset ini dipakai untuk melihat populasi serta sampel yang ditentukan dan menggunakan kumpulan catatan dengan perangkat riset yang memiliki tujuan untuk mengetes spekulasi yang sudah ditentukan. statistik yang dapat digunakan sebagai sumber fakta dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden (Sugiyono, 2017).

Pendekatan kuantitatif ini mempunyai tujuan untuk membagikan penggambaran yang gamblang dari pengkajian permasalahan. Pada riset ini, pencatatan dapat diterima melalui kuesioner tersembunyi yang sudah diberikan nilai, dimana informasi kuesioner ini dapat ditakar dengan statistika.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sekelompok individu ataupun topik studi yang memiliki sifat dan karakteristik yang telah ditentukan. Populasi adalah tempat generalisasi bersama-sama dengan topik yang memiliki fitur dan karakteristik khusus yang diputuskan peneliti yang nantinya akan dianalisis serta menarik kesimpulannya (sugiyono, 2017). Populasi dari riset ini ialah seluruh pegawai tetap PT Multi Niaga Energi Surabaya sebanyak 94 karyawan

Sampel ialah pemilihan sub organisasi dari populasi untuk digunakan dalam penelitian (Hermawan & Amirullah, 2016, hlm. 122) sedangkan berdasarkan pendapat dari (Sugiyono, 2016), sampel ialah anggota yang memiliki ragam dan dari populasi. Fungsi dari sampel ialah sebagai bentuk kesimpulan dengan maksud agar mampu membentuk populasi yang ada. Riset ini memakai metode total sampling sebagai metode pengambilan sampel. *Total sampling* ialah metode pengambilan sampel yang cakupan sampelnya menyamai populasi (Sugiyono, 2016). Pemakaian pengambilan sampel mempunyai alasan secara umum yakni sebab berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2016) jika total populasi yang lebih kecil dari angka 100, maka semua populasi digunakan sebagai sampel riset. Dengan demikian, sampelnya adalah 94 karyawan

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ialah sebuah definisi yang dibagikan terhadap variabel dengan memberi pengertian ataupun menentukan aktivitas maupun menyajikan sebuah operasi yang dibutuhkan dalam menaksir komitmen atau variabel itu (Nazir, 2016).

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*) Sebagai variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja yang secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawannya

2. Variabel bebas (*Independent Variable*) Sebagai variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari :

X1 = **Perencanaan Tenaga Kerja** yang didenifisikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut

X2 = **Disiplin Kerja** yaitu suatu kegiatan untuk mendorong karyawan mengikuti peraturan dan norma-norma yang sudah ditetapkan oleh perusahaan,.

X3 = **Teknologi** adalah fungsi perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem yang menggunakan komputer, khususnya perangkat lunak dan perangkat keras. Komputer elektronik dan perangkat lunak komputer membantu dalam hal mengubah, menyimpan, melindungi, memproses, menstransmisikan, dan memperoleh informasi secara aman

X4 = **Pengembangan Karir** yaitu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Metode Pengumpulan Data

Pada observasi ini, teknik yang dipakai dalam menyatukan informasi ialah kuesioner (questionnaire). Metode ini ialah sebuah cara mengumpulkan fakta melalui pemberian pertanyaan terhadap responden kemudian responden menyampaikan tanggapannya pada pertanyaan yang diberikan. Teknik angket ini dipakai untuk mendapatkan kebenaran statistik dari sejumlah orang yang dimintai informasi.

Analisis Data

Metode analisis data menggunakan uji kualitas data, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²).

1. Uji analisis Regresi Linier Berganda

2. Regresi linier berganda ialah ikatan linier diantara dua maupun lebih dari variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian ini ditujukan untuk memperkirakan sebesar apa dampak dari variabel terikat dengan variabel bebas (Santoso, 2015:163) berdampak pada variabel terikat, berikut formulasi yang dipakai:

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Perencanaan tenaga kerja

X2 = Disiplin kerja

X3 = Teknologi

X4 = Pengembangan karir

a = Bilangan Konstanta

e = *error* yang ditolerir (5%)

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan melalui :

a. Uji Statistik t

Ini untuk mengetes koefisien dari regresi dengan individual apakah mempengaruhi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mendapati seberapa besar dampak diantara 2 variabel tersebut. Dalam mendapati terdapat atau tidak terdapatnya dampak luas dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen ini, besarnya biaya t dipadankan dengan tingkat kepercayaan diri.

Jika sig t melebihi angka 0,05 maka Ho adalah time-honored. alternatifnya, Apabila sig t kurang dari angka 0,05, maka Ho mengalami penolakan. Jika Ho mengalami penolakan, maka ada ikatan signifikan diantara variabel bebas kepada variabel terikat (Sugiyono, 2017: 141).

Uji t dimaksudkan unntuk melihat signifikan dari pengaruh variabel *independent* secara individu terhadap variabel *dependent*, dengan menganggap variabel lain bersifat konstan.

1. Apabila taraf signifikan lebih kecil dari $\alpha < 0,05$ berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila taraf signifikan lebih besar dari $\alpha > 0,05$ berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Atau dengan metode seperti dibawah ini :

Ho : $b_1 = 0, b_2 = 0$

Artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

Ha : $b_1 \neq 0, b_2 \neq 0$

Artinya variabel bebas han secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

Untuk mengambil keputusan t_{hitung} dapat ditentukan dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel bebas, tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0, b_2 \neq 0$ Artinya variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0, b_2 \neq 0$ Artinya variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Statistik Fisher (F)

Pada pengujian koefisien regresi dengan bersama-sama, apakah itu mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat. Versi dari regresi linier berganda yang telah dibahas sebelumnya bermanfaat untuk memberikan bukti bahwasannya variabel bebas dengan bersamaan mempunyai kekuatan pada variabel terikat, sehingga pengujian F selesai yang ditujukan untuk mengetes semua variabel independen, pada satu variabel terstruktur. Mandiri dengan signifikansi 0,05 (Sugiyono, 2017: 150).

- 1) Apabila biaya substansial kurang dari angka 0,05 maka H_a mengalami penerimaan serta H_0 mengalami penolakan. Hal ini bermakna semua variabel independen tidak mempunyai pengaruh bersama kepada variabel dependen.
- 2) Apabila skor signifikansi melebihi angka 0,05 maka H_a mengalami penolakan serta H_0 terjadi secara teratur. Hal ini bermakna variabel independen memihak dengan bersama memiliki pengaruh kepada variabel dependen.

c. Koefisien Determinan (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi bertujuan untuk menakar sejauh mana keahlian pola bisa memberikan penjelasan terhadap versi variabel terikat. pada pemeriksaan pertama, koefisien kemauan dilihat dari seberapa besar biaya (*Adjusted R²*) untuk mendapati sejauh mana variabel bebas berada pada variabel terikat. Biaya (*Adjusted R²*) memiliki periode bahasa program c antara nol dan angka 1. Apabila harga *Adjusted R²* sangat tinggi (menemukan 1), itu mendekati bahwa variabel independen bisa menawarkan hampir seluruh data yang diharapkan dari variabel terstruktur. Sementara itu, jika (*Adjusted R²*) memiliki biaya yang kecil, maka kemampuan variabel yang tidak bisa memberikan kejelasan pada variabel terstruktur mempunyai batasan. Umumnya, koefisien determinasi untuk statistik pass-sectional cukup rendah karena bervariasi cukup tinggi diantara setiap komentar, bahkan untuk statistik time series memiliki koefisien determinasi yang berlebihan (Sugiyono, 2017:167).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

A. Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	71	75,8
Perempuan	23	24,2
Jumlah	94	100

Data diolah tahun 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwasannya jumlah dari responden laki-laki sebanyak 71 orang maupun sekitar 75,8 %. sedangkan responden wanita berjumlah 23 orang atau sebanyak 24,2%. Pernyataan ini memberitahukan bahwasannya karyawan PT Multi Niaga Energi Surabaya yang menjadi responden ialah didominasi oleh jenis kelamin laki-laki (75,8 %) atau sebanyak 71 pegawai.

B. Responden Menurut Usia

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Prosentase (%)
20 – 30 tahun	22	24,2
31 – 40 tahun	52	54,8
> 41 tahun	20	21
Jumlah	94	100

Data diolah tahun 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwasannya responden lansia antara 20 – 30 tahun sebanyak 22 orang (24,2%); 31 - 40 tahun sebanyak lima puluh dua manusia (54,8%), dan responden berusia > 41 tahun sebanyak 20 orang (21%). Berdasarkan catatan tersebut dapat disimpulkan bahwa 1/2 dari responden atau karyawan PT Multi Niaga Energi Surabaya memiliki usia rawan 31 - 40 tahun sebanyak 52 orang (54,8 %).

C. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SD	0	0
SMP	0	0
SMA/SMK	64	67,7
Sarjana / Diploma	30	32,3
Jumlah	94	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwasannya dari 62 responden sampel riset, terlihat bahwa responden maksimal berpendidikan terakhir SMA dengan ketuntasan 64 atau 67,7%.

Teknik Analisis Data

A. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14
Regresi Linier Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.583	2.33058

a. Predictors: (Constant) Perencanaan Tenaga Kerja Disiplin Kerja, Teknologi, Pengembangan Karir

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	773.786	4	193.446	35.615	.000 ^a
	Residual	516.004	89	5.432		
	Total	1289.790	93			

a. Predictors: (Constant), Perencanaan Tenaga Kerja Disiplin Kerja, Teknologi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.540	1.108		1.391	.164
	Perencanaan Tenaga Kerja	.052	.109	.041	2.474	.036
	Disiplin Kerja	.311	.085	.371	3.668	.000
	Teknologi	.193	.062	.308	3.131	.002
	Pengembangan Karir	.137	.077	.165	2.771	.020

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Y = Kinerja karyawan

- a = Konstanta dari persamaan regresi
- b_1, b_2 = Nilai koefisien regresi
- X_1 = Variabel bebas yaitu Perencanaan Tenaga Kerja
- X_2 = Variabel bebas yaitu Disiplin Kerja
- X_3 = Variabel bebas yaitu Teknologi
- X_4 = Variabel bebas yaitu Pengembangan Karir

$$Y = 1,540 + 0,052 X_1 + 0,311 X_2 + 0,193 X_3 + 0,137 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

1. Berdasarkan persamaan di atas, konstanta 1,734 dapat dijelaskan, yang berarti bahwa jika tidak ada perencanaan Tenaga Kerja, disiplin dan tempat kerja atau biaya adalah nol, maka kinerja karyawan adalah 1,734.
2. Koefisien regresi variabel Perencanaan Ketenagakerjaan (X_1) adalah sebesar 0,052, artinya jika Perencanaan Ketenagakerjaan diperluas sebesar 1 satuan, maka kinerja pekerja secara keseluruhan mengalami peningkatan yang signifikan yaitu sebesar 0,052 gadget. Metode koefisien kualitas tinggi bahwa ada hubungan searah antara perencanaan Tenaga Kerja dan kinerja karyawan. Jika staf membuat rencana semakin baik, itu bisa membuat pertumbuhan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel bidang disiplin (X_2) adalah 0,311, artinya jika bidang lukis diperluas dengan menggunakan 1 satuan, maka kinerja pekerja secara keseluruhan mengalami percepatan yang cukup besar yaitu sebesar 0,311 gadget. Cara koefisien yang luar biasa bahwa mungkin ada hubungan searah antara area pengecatan dan kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja yang diselesaikan oleh karyawan, semakin baik kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi untuk variabel teknologi (X_3) adalah 0,193, artinya jika teknologi diperpanjang hingga 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang cukup besar yaitu sebesar 0,193 satuan. Cara koefisien yang baik bahwa mungkin ada hubungan searah antara teknologi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Jika teknologi lebih baik digunakan, mampu membuat pertumbuhan kinerja karyawan.
5. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_4) adalah nol.137, artinya jika pengembangan karir dinaikkan dengan menggunakan 1 unit, maka kinerja karyawan meningkat pesat, yaitu sebesar 0,137 unit. Metode koefisien kualitas tinggi bahwa ada hubungan searah antara pengembangan karir dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Semakin tinggi pengembangan karir yang dicapai dengan menggunakan karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan persamaan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan adalah variabel disiplin kerja karena memiliki harga koefisien regresi terbesar dibandingkan variabel yang berbeda yaitu perencanaan tenaga kerja, generasi dan pengembangan karir.

B. Uji t

Uji-t dimaksudkan untuk melihat pentingnya dampak variabel bebas secara pribadi pada variabel terikat, dengan asumsi variabel lain konsisten.

1. Jika derajat raksasa lebih kecil dari = 0,05, maka mendekati bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel terikat.
 2. Jika tahap besar lebih dari = 0,05, maka variabel bebas tidak berdampak luas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15
Analisi parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.540	1.108		1.391	.164
Perencanaan Tenaga Kerja	.052	.109	.041	2.474	.036
Disiplin Kerja	.311	.085	.371	3.668	.000
Teknologi	.193	.062	.308	3.131	.002
Pengembangan Karir	.137	.077	.165	2.771	.020

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Olah data SPSS (2021)

Dari hasil tampilan output SPSS diatas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Perencanaan Tenaga Kerja memiliki biaya besar 0,036 di bawah 0,05 yang berarti ada pengaruh luar biasa parsial terhadap kinerja karyawan

2. Variabel Disiplin kerja memiliki dampak fee 0,000 di bawah 0,05 yang berarti ada pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.
3. Variabel teknologi memiliki nilai besar 0,002 di bawah 0,05, oleh karena itu ada pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan

Variabel pengembangan karir memiliki nilai yang cukup baik sebesar 0,020 di bawah 0,05 karena hal ini berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

C. Uji F

Cek F digunakan untuk memeriksa ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan.

1. Jika secara drastis jauh lebih kecil dari = 0.05

Artinya variabel bebas memiliki ukuran pengaruh yang baik terhadap variabel terikat.

2. Jika derajat raksasa lebih dari = 0,05

Sehingga variabel bebas tidak berpengaruh besar terhadap variabel terikat. berikut tabel F lihat hasil perhitungan statistik penggunaan SPSS:

Tabel 4.16
Analisi F hitung
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	773.786	4	193.446	35.615	.000 ^a
	Residual	516.004	89	5.432		
	Total	1289.790	93			

a. Predictors: (Constant), Perencanaan Tenaga Kerja Disiplin Kerja, Teknologi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil keluaran SPSS menunjukkan bahwa : F reliabel adalah 35.615 dengan besar tahapan 0,000 dibawah 0,05 hal ini berarti variabel bebas meliputi perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi, pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat, khususnya kinerja karyawan.

3. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2011), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,90 – 1000 = sangat kuat

Tabel 4.17
Koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.583	2.33058

a. Predictors: (Constant) Perencanaan Tenaga Kerja Disiplin Kerja, Teknologi, Pengembangan Karir

Dari hasil output presisi model SPSS menunjukkan, besarnya R square (R²) adalah 0,600 , yang berarti akurasi kuat. Artinya 60,0% variabel terikat, khususnya kinerja karyawan, dapat ditentukan melalui 4 variabel bebas yaitu Perencanaan tenaga kerja, disiplin Kerja, teknologi, Pengembangan karir, sedangkan 40% terakhir dijelaskan dengan cara yang berbeda. pola di luar versi atau di luar variabel penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Perencanaan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

terutama berlandaskan pada output, hasil yang diterima bahwa variabel perencanaan tenaga kerja mempunyai harga yang melebihi angka 0,036 di bawah nol,05 ini berarti bahwa ada pengaruh baik parsial terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, serta koefisien regresi variabel perencanaan Tenaga Kerja (X1) adalah 0,052. Metode koefisien yang luar biasa bahwa ada hubungan searah antara

perencanaan Tenaga Kerja dan kinerja karyawan. Jika pegawai yang membuat perencanaan semakin baik, maka kinerja karyawan secara keseluruhan dapat meningkat.

Penelitian ini membantu atau sejalan dengan penelitian Aotama (2016) yang menyimpulkan bahwa perencanaan tenaga kerja simultan memiliki efek ukuran penuh terhadap kinerja karyawan dengan menyeluruh, riset ini sepadan dengan riset yang dijalankan dengan bantuan Saputra (2020) yang menyatakan bahwa perencanaan tenaga kerja memiliki kualitas tinggi dan efek ukuran yang baik sebagian dan secara bersamaan pada kinerja keseluruhan karyawan.

Studi empiris menunjukkan bahwa perencanaan kepegawaian di PT Multi Niaga Energi Surabaya sudah tepat. Hal ini dilakukan dalam organisasi, khususnya membuat rencana sebelum bekerja, hendak mendorong kru memperoleh output yang lebih sempurna serta sangat efisien. Dalam menciptakan rencana pekerjaan, perusahaan diharuskan untuk lebih spesifik serta menuliskan dengan sangat rinci apa saja yang wajib dilaksanakan. Supaya lebih gamblang serta terarah, organisasi juga harus menulis dengan susunan yang rapi. Hal ini membuat kelompok kerja tidak sulit dikenali. meskipun membutuhkan waktu, panduan ini akan membantu menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu. tentukan targetnya. memilih pemimpin tim kerja yang tepat. menentukan tugas, anggaran, dan waktu. Buat rencana cadangan. melakukan penilaian.

Senada dengan Farida (2015) membuat rencana-rencana cara menentukan lebih awal apa yang akan diselesaikan atau sumber daya manusia dengan tujuan untuk membantu mendapatkan impian instansi yang telah ditetapkan. perencanaan tenaga kerja ialah proses penataan rancangan tenaga kerja dengan terstruktur yang dibuat sebagai alas serta tolak ukur pada rumusan pedoman, teknik, serta penjalanan program pendirian tenaga kerja berkelanjutan.

Andrew E. Sikula mengatakan bahwasannya "perencanaan tenaga kerja digambarkan sebagai proses penentuan keinginan tenaga kerja dan sarana pemenuhan keinginan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi". Sementara itu, sesuai dengan Badriyah (2015) mengemukakan bahwa membuat rencana dimaksudkan untuk merencanakan jenis dan ragam orang yang tepat untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Milkovich dan Nystrom menguraikan bahwasannya "perencanaan tenaga kerja adalah peramalan, peningkatan, implementasi, dan prosedur manipulasi yang memastikan pemberi kerja memiliki variasi karyawan yang tepat, penempatan karyawan yang tepat, waktu yang tepat, yang secara rutin lebih bermanfaat". Miner mendefinisikan perencanaan tenaga kerja sebagai berikut: "suatu proses yang berusaha untuk memastikan bahwa rentang dan jenis orang yang tepat menempati posisi yang tepat, pada waktu yang tepat di masa depan, mampu melakukan hal-hal yang diinginkan sehingga korporasi dapat mempertahankan untuk mencapai keinginannya".

Menurut Mangkunegara (2012) manpower planning dapat diartikan sebagai suatu teknik penentuan kebutuhan tenaga kerja yang terutama didasarkan pada peramalan peningkatan, pelaksanaan, serta pengendalian keperluan tersebut yang diintegrasikan dengan perancangan organisasi dalam upaya menciptakan berbagai macam kebutuhan tenaga kerja. personel, penempatan pekerja yang tepat dan menguntungkan secara ekonomi.

Dalam peraturan no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jauh ditegaskan bahwa perencanaan pembuatan tenaga kerja adalah suatu teknik penyusunan rencana tenaga kerja yang sistematis yang dapat digunakan sebagai gagasan dan acuan dalam sistem aturan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan tenaga kerja yang berkelanjutan. Dari berbagai teori yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah suatu metode untuk menganalisis keinginan tenaga kerja dan metode untuk memenuhi keinginan tenaga kerja serta cara menganalisis keinginan tenaga kerja dan pendekatan untuk memenuhi keinginan tersebut sesuai dengan keinginan tenaga kerja. dengan kebutuhan yang ditetapkan. telah ditetapkan kemudian dijadikan landasan dan acuan dalam sistem aturan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan. Untuk mencapai sebagian besar hasil, setiap organisasi harus mencapai konsekuensi maksimum, setiap perusahaan harus memiliki orang yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan karena perencanaan tenaga kerja mungkin sangat berpengaruh pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja ialah output kerja dari karyawan dengan menyeluruh pada suatu tahapan dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tanggung jawab, yang meliputi standar kerja, sasaran atau kriteria sasaran yang sudah diputuskan sebelumnya serta sudah diberikan kesepakatan bermasa-sama (Veithzal, 2005:97). kinerja keseluruhan pekerja bukan hanya catatan untuk promosi atau penentuan pendapatan untuk agensi. Namun, bagaimana perusahaan dapat mendorong karyawan dan meningkatkan rencana untuk memperbaiki kelemahan dapat dihindari. kinerja karyawan secara keseluruhan membutuhkan penilaian dengan tujuan untuk memberikan personel dengan peluang besar untuk rencana karir mereka dalam hal kekuatan dan kelemahan, agar perusahaan dapat memutuskan tagihan keuntungan, menawarkan promosi, dan dapat melihat perilaku pekerja.

Kinerja keseluruhan dalam suatu perusahaan memiliki standar kinerja yang bergantung pada aturan perusahaan. Unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja secara keseluruhan maju dalam pendekatan yang beragam dari setiap sudut pandang. sesuai dengan Prawirosento dalam Sutrisno (2016: 9) faktor-faktor

yang berpengaruh terhadap kinerja adalah efektivitas dan kinerja, wewenang dan kewajiban, wilayah dan inisiatif.

Moeheriono (dalam Rosyida 2010:11) Dalam e-booknya menyimpulkan persepsi kinerja pegawai secara keseluruhan atau kinerja keseluruhan defisit atau kinerja karena kinerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau lembaga manusia dalam suatu perusahaan baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan pemerintah masing-masing, kewajiban dan kewajiban. yang memungkinkan Anda untuk mencapai tujuan organisasi dengan khawatir secara hukum, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. kinerja atau perform secara keseluruhan merupakan gambaran tingkat pemenuhan suatu pelaksanaan suatu program minat atau cakupan dalam mengetahui keinginan, sasaran, visi dan tugas instansi yang dituangkan melalui pembuatan rencana pendekatan organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada melihat konsekuensinya, efek yang diterima bahwa bidang pengecatan memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan, kemudian ada efek searah, yang berarti semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Studi ini mendukung atau sejalan dengan penelitian Cleopatra (2017) menyimpulkan bahwa konsekuensi dari penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang fantastis dan cukup besar terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. kinerja karyawan secara keseluruhan

Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya sudah baik. ini terbukti. Kehidupan lingkungan kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan organisasi, dengan maksud untuk memperoleh hasil yang terbaik. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja berpengaruh pada lingkungan lari yang menyenangkan, cara yang baik untuk meningkatkan semangat dalam berolahraga. Subjek disiplin kerja yang dicapai meliputi subjek waktu yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan selama jam berjalan, karyawan melaksanakan tanggung jawab tepat waktu dan benar. Kemudian subyek kebijakan, khususnya kebijakan yang telah ditetapkan. selain kepatuhan karyawan dalam penggunaan kelengkapan seragam yang telah diputuskan melalui perusahaan atau pemberi kerja. Dan penutupnya adalah disiplin tanggung jawab, khususnya tanggung jawab karyawan dalam penggunaan dan perlindungan gadget dengan sebaik-baiknya agar dapat membantu kelancaran olahraga di tempat kerja. selain kemampuan mengatasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pekerja.

Disiplin kerja pada karyawan mungkin sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi cita-cita organisasi mungkin sulit diperoleh jika tidak ada disiplin kerja. Dengan disiplin kerja yang akurat, maka akan tercipta suatu manfaat yang bermanfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan merupakan karakteristik operatif terpenting dari manajemen bantuan manusia karena semakin tinggi kedisiplinan kerja yang dicapai, semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dilakukan. Tanpa bidang yang tepat, sangat sulit bagi perusahaan dan perusahaan untuk menuai hasil terbaik.

Disiplin adalah pengakuan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua kebijakan organisasi yang dibuat melalui kontrol yang mengingatkan peserta perusahaan sehingga masing-masing karyawan dapat melakukan baik dengan kesadaran mereka sendiri atau dengan paksaan. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk memperdagangkan suatu perilaku selain sebagai upaya untuk menumbuhkan perhatian dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua pedoman majikan dan norma-norma sosial yang relevan (Hartatik 2014).

Konsisten dengan Siagian (2008:305), disiplin adalah gerak kendali untuk mendorong anggota perusahaan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Sesuai dengan Sastrohadiwiryo (2003:291), disiplin kerja adalah pola pikir untuk menghormati, mengakui, menaati, dan menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar dari sanksi jika ia melanggar tanggung jawabnya. dan kekuasaan yang dianugerahkan kepadanya. Sementara itu, menurut Simamora (2006: 610), disiplin adalah metode yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar pedoman atau strategi. Berdasarkan sepenuhnya pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah bentuk perilaku dan manipulasi personel dalam mematuhi kebijakan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam instansi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja jika tidak ditegakkan lagi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika sebuah agensi tidak lagi memiliki disiplin kerja, karyawan akan mengalami bahwa mereka tidak memiliki tanggung jawab yang besar sehingga dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan kemampuannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2009: 195), kinerja secara keseluruhan adalah hasil akhir yang dihasilkan melalui karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan fungsinya di dalam organisasi. Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir atau keluaran yang diterima dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab seseorang sehingga dapat mencapai

tujuan yang telah ditentukan. Senada dengan Mondy (2008:257), hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja adalah kejujuran, keluasan, kerjasama, dan kewajiban. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Toni Listianto dan Bambang Setiaji dalam Kristiyanti (2009:13), salah satunya adalah disiplin kerja. disiplin adalah teknik yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar aturan atau teknik. Disiplin adalah bentuk pekerja dan implementasi normal dan menunjukkan tingkat keseriusan pegawai di sebuah perusahaan. gerakan pendisiplinan yang efektif mengkhhususkan diri dalam perilaku buruk pekerja, bukan pada karyawan sebagai pribadi.

Pengaruh teknologi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan total melihat konsekuensinya, ternyata ditemukan bahwa teknologi berpengaruh pada kinerja karyawan secara keseluruhan, demikian juga menguntungkan dampak cara yang diterapkan teknologi yang lebih tinggi, akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini membantu atau sejalan dengan penelitian Handayani, dkk (2019) yang menyatakan bahwa teknologi memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan, sesuai dengan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan Syahrini (2014), yang menyimpulkan bahwa teknologi memiliki pengaruh menguntungkan dan berpengaruh besar pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Namun, penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan Lindawati dan Salamah (2012) yang menyimpulkan bahwa teknologi berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa perangkat lunak teknologi di PT Multi Niaga Energi Surabaya sudah tepat. Hal ini akan dijelaskan, khususnya, kedalaman penggunaan teknologi di dalam perusahaan yang sudah berlebihan dalam mendukung setiap kegiatan. Frekuensi penggunaan teknologi di perusahaan tinggi dalam mendukung setiap proses dan berbagai aplikasi atau program perangkat lunak yang digunakan dalam perusahaan bisnis bisa sangat beragam.

Dalam teknologi penggunaan kearsipan di suatu perusahaan pemerintah harus didukung melalui kinerja pegawai yang berada pada posisi di era penggunaan kearsipan. Di perusahaan atau instansi pemerintah, baik publik maupun swasta, era statistik sangat dibutuhkan untuk membantu kegiatan operasional. Dengan peralatan generasi yang canggih akan mendongkrak kinerja dan menawarkan hasil yang maksimal bagi perusahaan pemerintah. karyawan akan merasa senang dengan penggunaan teknologi di tempat kerja. menurut (Kadir: 2003; 12) istilah era statistik (teknologi data) mulai populer pada akhir dekade terakhir tahun 70-an. sebelum membahas generasi informasi, pertama-tama kita berbicara tentang istilah fakta. informasi adalah catatan yang telah dikategorikan atau diproses atau ditafsirkan untuk digunakan di dalam sistem pengambilan pilihan.

Menurut (Sutarbi : 2005:14) informasi merupakan proses lebih lanjut dari data yang memiliki nilai tambah. Informasi dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu informasi strategis, informasi taktis, informasi teknis, Menurut Henderson dan Venkratman (2011) pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja adalah Model keselarasan Bisnis Teknologi Informasi. Menurut (Jogiyanto 2011) Sistem Informasi Strategik (SIS) dapat didefinisikan sebagai suatu sistem informasi atau sistem-sistem informasi apapun dilevel manapun yang mendukung atau mengimplementasikan strategi kompetisi yang memberi keuntungan kompetisi bagi perusahaan melalui efisiensi internal dan efisiensi komparatif sehingga membantu perusahaan memberikan keuntungan kinerja secara signifikan dan meningkatkan kinerja jangka panjangnya. Peranan teknologi informasi pada aktivitas manusia pada saat ini memang begitu besar. Teknologi informasi telah menjadi fasilitas utama bagi kegiatan-kegiatan bisnis, memberikan andil besar terhadap perubahan-perubahan mendasar pada struktur, operasi dan manajemen organisasi. Berkat teknologi ini, berbagai kemudahan dapat dirasakan oleh manusia.

Menurut (Jogiyanto 2009) mendefinisikan fungsi teknologi yang terdiri dari beragam jenis zaman, teknologi yang digunakan dalam struktur pembangkitan statistik adalah generasi komputer, era percakapan dan setiap generasi statistik yang menawarkan biaya pengiriman kepada perusahaan dari berbagai gaya era statistik yang telah dampak yang sangat besar pada setiap perusahaan. Hal terpenting yang ada saat ini adalah komputer untuk membantu kinerja karyawan secara keseluruhan. era data dapat meningkatkan kinerja karyawan. pengetahuan teknologi data harus tetap dikembangkan dengan baik bagi karyawan. Jika pembuatan statistik diimplementasikan dengan baik dan sebagaimana mestinya, maka akan membantu kinerja pekerja secara optimal. Alasan era arsip adalah untuk membantu mempercepat prosedur, mengurangi kesalahan kutipan, informasi tata cara dan akhirnya menghasilkan arsip yang mendukung pengambilan pilihan (Prabowo, 2006).

Kinerja berkaitan dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan melalui seorang karyawan. Keberhasilan konsekuensi kinerja pekerja yang unggul dapat menciptakan atau mencapai keinginan yang ditetapkan melalui agensi. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari kinerja pegawai untuk dapat memenuhi tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil akhir pekerjaan secara luar biasa dan kuantitas yang dilakukan dengan bantuan seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Kinerja keseluruhan pekerja adalah pekerjaan yang diselesaikan dengan bantuan seseorang atau sekelompok manusia sesuai dengan wewenang atau kewajiban setiap pekerja selama jangka waktu yang positif (Pabunda 2006). Sebuah perusahaan bisnis ingin melakukan penilaian kinerja secara keseluruhan pada personelnya. Penilaian kinerja melakukan posisi yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi di tempat usaha. Evaluasi harus menawarkan foto yang benar dari kinerja tenaga kerja. Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005), mendefinisikan kinerja keseluruhan sebagai kontras antara hasil yang dilakukan dengan partisipasi tenaga kerja sesuai dengan satuan waktu (biasanya sesuai dengan jam).

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara menyeluruh, ternyata ditemukan bahwa pengembangan karir berdampak pada kinerja karyawan, secara fantastis, yang berarti semakin baik pengembangan profesi yang dilakukan melalui korporasi, maka semakin baik pula kinerja personel secara keseluruhan di dalam korporasi.

Penelitian ini membantu atau sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan Denok, dkk (2020), menyimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan, penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wayan dan Septa (2018), yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki efek yang efektif dan substansial terhadap kinerja secara keseluruhan. karyawan

pengembangan Karir Menurut Nawawi (2006:99), peningkatan karir adalah suatu rantai (kumpulan) posisi atau jabatan yang diduduki dengan bantuan seseorang pada suatu saat dalam kehidupan yang pasti. Definisi ini menempatkan penempatan/jabatan seorang pekerja di dalam suatu korporasi/korporasi, sebagai bagian dari rantai jabatan/jabatan yang dijabatnya semasa hidupnya. Mangkunegara (2005:78), berpendapat bahwa peningkatan karir adalah kegiatan pekerjaan yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan sehingga perusahaan bisnis dan personel yang bersangkutan dapat memperluas diri secara maksimal. peningkatan karir adalah upaya yang dilakukan dengan menggunakan setiap karyawan atau perusahaan untuk memacu diri mereka bekerja secara optimal dalam melayani dan meningkatkan bakat/bakat dalam pelaksanaan tugas pokok dan kemampuan perusahaan profit dan non-earning dan semua pekerjaan (Busro, 2018).

Konsisten dengan Rivai dan Sagala (2016: 274), pengembangan karir adalah prosedur peningkatan keterampilan kerja individu yang diselesaikan sehingga akan memperoleh profesi yang disukai. Berdasarkan secara keseluruhan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa profesi adalah rangkaian proses posisi yang dipegang oleh seseorang dalam catatan keberadaan pekerjaannya. peningkatan profesi diinginkan dan berdampak pada kinerja masing-masing pekerja, pengumuman ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan dengan bantuan Siregar (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berdampak besar terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sejalan dengan Nurlaila (2010), kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu metode. Luthans (2015) menemukan bahwa kinerja keseluruhan adalah kuantitas atau kepuasan dari sesuatu yang dihasilkan atau persembahan yang diberikan melalui seseorang yang melakukan kerja. menurut Dessler (2015) mengatakan bahwa kinerja adalah kinerja keseluruhan pekerjaan, terutama perbandingan antara hasil pekerjaan dan standar yang terpasang. sedangkan kinerja Mangkunegara (2002) adalah hasil akhir kerja masing-masing baik dan jumlah yang dilaksanakan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan.

Terutama berdasarkan pengetahuan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja keseluruhan (aktivitas kinerja) karyawan adalah bagian dari manajemen kinerja organisasi yang menunjukkan sejauh mana pemenuhan seseorang secara keseluruhan selama durasi positif masing-masing. dalam jumlah dan tingkat pertama yang mempengaruhi peningkatan karir masa depan.

Pengaruh secara simultan perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Pt Multi Niaga Energi Surabaya

Terutama berdasarkan hasil uji coba hipotesis cek F, hasil menunjukkan bahwa secara simultan perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan: F hitung adalah 35.615 dengan derajat raksasa nol. 000 di bawah nol,05 hal ini berarti bahwa variabel yang terdiri dari subjek pekerjaan perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi, pengembangan karir secara simultan memiliki kekuatan pada variabel dasar yaitu kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, nilai R square (R²) adalah 0,600 yang berarti akurasinya robust. Artinya 60,0% dari variabel yang ditetapkan yaitu kinerja karyawan secara keseluruhan, dapat dijelaskan melalui 4 variabel bebas antara lain perencanaan Tenaga Kerja, disiplin kerja, teknologi, pengembangan karir, bahkan 40% terakhir dijelaskan melalui berbagai elemen outdoor. model atau diluar variabel penelitian.

Variabel yang memiliki pengaruh dominan diantara perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, didapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dominan antara perencanaan tenaga kerja, teknologi dan pengembangan karir terhadap kinerja

karyawan, yang dibuktikan dengan koefisien regresi nilai variabel disiplin kerja yang paling baik dibandingkan dengan nilai koefisien regresi dari 3 variabel yang berlawanan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang ada dalam penelitian ini didapat beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya
2. Perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh dominan diantara perencanaan tenaga kerja, teknologi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya

5.2. Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian tersebut akan dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Aspek perencanaan kerja pegawai harus senantiasa dikembangkan dengan koordinasi yang baik antar divisi maupun antara atasan dan bawahan. Perencanaan yang baik dalam melaksanakan penempatan pegawai. Posisi tenaga kerja harus memperhatikan pengetahuan, pengalaman dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugasnya. Kemudian merencanakan jumlah orang yang paling efisien. Jumlah pekerja yang berlebihan akan menaikkan harga, sebaliknya jumlah pekerja yang terlalu sedikit/kurang dapat secara bertahap menurunkan masa puncak kejayaan suatu kegiatan.
 - b. Dalam disiplin kerja dengan selalu menyampaikan saran pada pegawai mengenai pokok bahasan pada pengecatan supaya karyawann hendak selalu datang memulai pekerjaan dengan menepati waktu yang ditentukan dan tidak meninggalkan kantor terlebih dahulu sehingga nantinya akan membuat area pekerja semakin tinggi dan bisa juga diberikan sanksi tegas jika pegawai melanggar aturan dan tidak disiplin.
 - c. Pada teknologi, perusahaan diharapkan membuat suatu teknologi aplikasi untuk meninjau pekerjaan karyawan yang bekerja di lapangan agar bisa menciptakan hasil kinerja yang positif dan bermanfaat bagi karyawan sehingga membuat roda perusahaan berjalan efektif dengan lancar.
 - d. Pada aspek pengembangan karir. Perusahaan diharapkan untuk membayar lebih banyak bunga untuk profesi setiap pekerja. Dalam situasi ini, atasan memiliki fungsi penting dalam menyampaikan pemahaman, pembimbingan serta pengarahan lebih mendalam kepada karyawan terkait jenjang karir yang bisa dicapai. Dengan demikian kapabilitas pegawai akan berkembang pesat mengenai jalur atau urutan karir yang harus ditempuh pegawai untuk memperoleh keinginan karir yang telah ditentukan. Lebih lanjut, perusahaan diharapkan untuk membuat teknik dan strategi kursus karir yang jelas, dengan tujuan untuk membuat sistem pengembangan karir lebih kuat, karena akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk membuat rencana karir masa depan dan akan memberi karyawan kesempatan yang sama untuk meningkatkan posisi mereka. Demikian pula, pengembangan karir perusahaan harus mempelajari kinerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan dapat memiliki semangat kerja yang tinggi, sebagai cara untuk memiliki kekuatan tidak lagi efektif pada karyawan tetapi juga bagi perusahaan.
2. Bagi Pemegang Kebijakan dan Keputusan
Teknologi dan pengembangan karir ditingkatkan, dengan sistem teknologi mutakhir dalam perjalanan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan menawarkan efek maksimal bagi organisasi. Pengembangan karir sangat di butuhkan dan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti berikutnya
Rset ini masih memiliki banyak kekurangan. Maka dari itu, penelitian dalam menganalisis unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan di masa mendatang seharusnya menambahkan menambah variabel riset berupa komunikasi interpersonal, kompetensi, motivasi kerja, penghargaan dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Hasibuan, S.P., Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marwansyah.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pratiwi, Intan Yogi. (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan*. EJurnal Manajemen Unud. Vol.4, No.7, 2036-2051.
- Oduma, Caroline & Dr. Were Susan. (2014). *Influence Of Career Development On Employee Performance In The Public University, A Case Of Kenyatta Universit. International Journal of Social Sciences Management and Enterpreneurship*, Vol 1-2.
- Parerung, Arfindy, Adolfin, Mekel, Peggy, A. 2014. *Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA. Vol.2, No.4. 688-696.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung
- Terry, George, R. & Lesli W Rue. (2016). *Dasar-dasar Manajemen/ George R Terry dan Leslie W Rue diterjemahkan oleh G.A Ticoalu. – Cet. 11 -*. Jakarta: Bumi Angkasa
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- McKeown, P. G. 2008. *Information Technology and The Networked Economy. Pennsylvania: Course Technology*.
- Siagian, Sondang P(2015:68). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Erlangga.*, Bandung
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Dra. Umi Farida, MM. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: umpo press.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Siswanto Sastrohadiwiry. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.