Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849
e-ISSN: 2548-1398
Vol. 10, No. 3, Maret 2025

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA SURABAYA MULYOREJO

Widiarto Rahmadhan*, Kuswandi, Sri Rahayu
STIE Mahardhika Surabaya, Indonesia
Email: widiartorahmadhan@outlook.com*, kuswandi56andi@gmail.com, rahayu.mahardhika@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menguji dan menganalisis Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo yang berjumlah 108 orang yang terdiri dari 95 Pelaksana dan Fungsional, 2 Supervisor, 10 Kepala Seksi, dan 1 Kepala Kantor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling adalah metode pemilihan sampel secara acak dimana semua anggota populasi mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Pengambilan sampel menggunakan perhitungan rumus slovin dan didapatkan hasil 77 responden yaitu Pegawai KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 21.0. Penelitian ini memberikan kontribusi unik dengan memfokuskan pada konteks spesifik KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, penelitian ini mengisi kekosongan literatur dengan menganalisis fenomena tersebut dalam konteks institusi pemerintah, khususnya di lingkungan perpajakan. Dengan demikian, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang lebih relevan bagi upaya peningkatan kinerja pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

This research tests and analyzes Training (X1), Career Development (X2), and Work Discipline (X3) which simultaneously influence Employee Performance (Y) at KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. The population used in this research were all employees at KPP Pratama Surabaya Mulyorejo, totaling 108 people consisting of 95 Executives and Functionals, 2 Supervisors, 10 Section Heads, and 1 Head of Office. The sampling technique used is simple random sampling technique, which is a random sample selection method where all members of the population have the same opportunity to be sampled. Sampling was taken using the Slovin formula calculation and the results obtained were 77 respondents, namely KPP Pratama Surabaya Mulyorejo employees. The analytical tool used is multiple linear

regression with the help of SPSS 21.0 software. This research makes a unique contribution by focusing on the specific context of KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. While numerous studies have examined the relationship between training, career development, work discipline, and employee performance, this study fills a gap in the literature by analyzing these phenomena within the context of a government institution, particularly in the tax environment. Consequently, the findings of this study are expected to provide more relevant recommendations for improving employee performance at KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. The research results show that Training (X1), Career Development (X2), and Work Discipline (X3) have a simultaneous and partial effect on Employee Performance (Y) at KPP Pratama Surabaya Mulyorejo
Keywords: *Training, Career Development, Work Discipline, Performance*

Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan mereka dalam bekerja (N. Aisyah, 2021; Maulyan, 2019). Ini dilakukan dengan menilai dan mengukur kinerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, organisasi mengharapkan karyawan dapat berprestasi dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga mereka tidak jenuh, bosan, atau malas, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja (Simanjuntak et al., 2021).

Pelatihan dan pengembangan karir adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan (M. F. Aisyah et al., 2017; Nabilah & Ulum, 2023). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan suatu organisasi atau instansi, karyawan harus menerima program pelatihan dan pengembangan karir yang cukup untuk posisi mereka sehingga mereka dapat melakukan tugas mereka dengan baik (Jatmiko et al., 2022; Mubarok et al., 2020). Untuk meningkatkan kualitas atau kinerja karyawan, karyawan harus siap. Agar tujuan organisasi dapat tercapai, kinerja yang baik dari karyawan diperlukan. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin cepat tujuan organisasi dapat tercapai (Samsuni, 2017; Sugianingrat & Sarmawa, 2024).

Dalam hal pelatihan, masalah yang ada di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo adalah bahwa karyawan hanya bekerja dengan cara yang sama dan tidak dapat meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang mencakup proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Sedarmayanti, 2017; Sinambela, 2021). Terlepas dari itu, keterampilan termasuk kemampuan fisik, kemampuan intelektual, kemampuan sosial, kemampuan manajemen, dan lain-lain.

Bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir. Di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo, pengembangan karir dilakukan secara berkala melalui pelatihan dan pendidikan kembali untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan agar lebih maju. Diharapkan bahwa karyawan dapat menerapkan pendidikan dan pelatihan tersebut di tempat kerja mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka.

Dalam hal pengembangan karir di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo, masalah pegawai dan program pelatihan belum berjalan dengan baik karena manajemen masih menganggap kinerja pegawai secara subjektif, yang mengakibatkan penurunan kinerja

pegawai. Dengan mengikuti standar yang ditetapkan oleh *International Organization for Standardization* (ISO), manajemen dapat mengurangi masalah ini.

Disiplin kerja pegawai adalah komponen lain yang sangat penting yang mempengaruhi kinerja mereka (Rachman & Istikhoroh, 2022). Penciptaan disiplin dalam kehidupan organisasi bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan secara sukarela mematuhi dan mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku (Gaho, 2023). Pegawai yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri dan mematuhi peraturan organisasi atau instansi akan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi (Dira et al., 2020). Kemampuan pegawai untuk mematuhi peraturan juga akan menciptakan disiplin, yang dapat diukur. Faktanya, meskipun teknologi seperti sistem absensi elektronik telah digunakan, masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu (Sihotang, 2020). Kepatuhan terhadap aturan, pelaksanaan tugas dan kinerja, dan pelayanan publik adalah semua contoh perilaku tidak disiplin.

Di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo, ada masalah disiplin kerja seperti terlambat datang ke kantor, melanggar peraturan instansi, dan mengabaikan prosedur operasional standar (SOP). Kesediaan atau kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan aturan perusahaan atau organisasi yang berlaku dikenal sebagai disiplin kerja. Jumlah penelitian telah meneliti hubungan antara kinerja pegawai dan pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja. Namun, penelitian ini berbeda karena berfokus pada situasi khusus KPP Pratama Surabaya Mulyorejo.

Studi sebelumnya sering menggunakan hasil mereka untuk menggeneralisasi berbagai jenis organisasi. Namun, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana unsur-unsur tersebut saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja pegawai dalam lembaga pemerintah, khususnya dalam hal perpajakan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. Salah satu kantor pelayanan pajak di Surabaya adalah KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. Sebagai unit di bawah Direktorat Jenderal Pajak, KPP Pratama Surabaya Mulyorejo bertanggung jawab untuk menghimpun uang pajak negara. Kinerjanya dapat dilihat dari jumlah pajak yang diterima dalam suatu tahun anggaran dibandingkan dengan target pendapatan yang ditetapkan dalam APBN sebelumnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo baik secara bersamaan maupun secara parsial. Secara khusus, penelitian ini akan menyelidiki apakah pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja secara bersamaan maupun secara terpisah terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di lingkungan kerja KPP Pratama Surabaya Mulyorejo.

Metode Penelitian

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah KPP Pratama Surabaya Mulyorejo, sedangkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo yang berjumlah 108 orang yang terdiri dari 95 Pelaksana dan Fungsional, 2 Supervisor, 10 Kepala Seksi, dan 1 Kepala Kantor. Pengambilan sampel dalam penelitian ini hanya pada pegawai selain Kepala Kantor, Kepala Seksi, dan Supervisor dengan menggunakan Rumus Slovin. Semua orang dalam

populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel dalam teknik pengambilan sampel acak sederhana.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas pada Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} (0,30), sehingga dapat dikatakan semua indikator tersebut adalah valid. Untuk menguji reliabilitas variabel dalam penelitian ini, metode statistik digunakan untuk menguji koefisien variasi Cronbach Alpha. Hasil pengujian untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa mereka memiliki nilai cronbach alpha setidaknya 0,60, yang berarti bahwa setiap variabel dalam penelitian adalah reliabel.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian regresi linier berganda untuk variabel penelitian:

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients B	Std.Error
1	(Contant)	.208	.382
	Pelatihan (X)	.440	.126
	Pengembangan Karir (X2)	.176	.074
	Disiplin Kerja (X3)	.340	.109

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \beta_o + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0{,}208 + 0{,}440\ X_1 + 0{,}176\ X_2 + 0.340\ X_3$$

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian dengan Uji F sebagai berikut:

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.631	3	11.544	44.107	.000[a]
	Residual	19.106	73	.262		
	Total	53.747	76			

a. Predictors: (Contant), Disiplin Kerja (X3), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependen variable: Kinerja Pegawai (Y)

Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KPP Pratama Surabaya Mulyorejo, dengan F_{hitung} (44,107) > F_{tabel} (2.73). Hal ini diartikan bahwa jika Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) semakin baik maka Kinerja Pegawai (Y) pada KPP Pratama Surabaya Mulyorejo akan semakin tinggi, sebaliknya jika Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) semakin kurang baik maka Kinerja Pegawai (Y) pada KPP Pratama Surabaya Mulyorejo akan semakin rendah. Selanjutnya pengujian dengan Uji t, diperoleh hasil sebagai berikut:

Coefficients

Correlations

Model		t	Sig.	Partial
1	(Constant)	.544	.588	
	Pelatihan (X1)	3.498	.001	.379
	Pengembangan (Karir)	2.365	.021	.267
	Disiplin Kerja (X3)	3.127	.003	.344

a. Dependen Variable: Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t_{hitung} (3,498) > t_{tabel} (1,993). Berdasarkan distribusi frekuensi pada variabel Pelatihan menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan (X_1) sebesar 3,53, yang berarti responden setuju bahwa Pelatihan yang diterapkan di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo yang baik. Selanjutnya berdasarkan distribusi frekuensi pada variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) sebesar 3.63, yang berarti responden setuju bahwa kinerja Pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo yang tinggi. Berdasarkan kedua distribusi frekuensi tersebut yaitu distribusi frekuensi pelatihan dan distribusi frekuensi kinerja Pegawai menunjukkan bahwa pelatihan yang diterapkan di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo yang baik ini mampu memberikan dampak pada semakin tingginya tingkat kinerja Pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. sehingga dapat disimpulkan bahwa jika Pelatihan semakin baik, maka kinerja Pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo akan semakin tinggi dan begitu sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t, diketahui bahwa Pengembangan Karir (X2) berdampak secara parsial dan positif pada kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2,365) > t_{tabel} (1,993). Berdasarkan distribusi frekuensi pada variabel Pengembangan Karir menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 3.64, yang berarti responden setuju bahwa peluang Pengembangan Karir bagi Pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo baik dan sesuai harapan Pegawai. Selanjutnya berdasarkan distribusi frekuensi pada variabel kinerja Pegawai menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) sebesar 3.63, yang berarti responden setuju bahwa kinerja Pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo yang tinggi.. Berdasarkan kedua distribusi frekuensi tersebut yaitu distribusi frekuensi Pengembangan Karir dan distribusi frekuensi kinerja Pegawai menunjukkan bahwa Pengembangan Karir bagi Pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo yang baik ini mampu memberikan dampak pada semakin tingginya tingkat kinerja Pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika Pengembangan Karir semakin baik, maka kinerja Pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo akan semakin tinggi, dan begitu sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t_{hitung} (3,127) > t_{tabel} (1,993). Berdasarkan distribusi frekuensi pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 3.61, yang berarti responden setuju bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo tinggi. Selanjutnya berdasarkan distribusi frekuensi pada variabel kinerja Pegawai menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja

Pegawai (Y) sebesar 3.63, yang berarti responden setuju bahwa kinerja Pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo yang tinggi.

Berdasarkan kedua distribusi frekuensi tersebut yaitu distribusi frekuensi Disiplin Kerja dan distribusi frekuensi kinerja Pegawai menunjukkan bahwa Disiplin Kerja di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo yang tinggi ini mampu memberikan dampak pada semakin tingginya tingkat kinerja Pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. sehingga dapat disimpulkan bahwa jika Disiplin Kerja semakin tinggi, maka kinerja Pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo akan semakin tinggi, dan begitu sebaliknya.

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KPP Pratama Surabaya Mulyorejo adalah Pelatihan (X_1). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0.379 yang memiliki nilai lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Pengembangan Karir (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3).

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. Secara parsial, masing-masing variabel independen, yaitu pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja, juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, pelatihan (X1) terbukti memberikan pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan memiliki peran krusial dalam mengoptimalkan produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan KPP Pratama Surabaya Mulyorejo.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, *4*(1), 131–135.

Aisyah, N. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CV AA Rizky.

Afandi, P, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing

Cascio, Wayne F, 2018, Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits. Fourth Edition. New York : McGraw-Hill. Inc.

Davis dan Newstrom, 2019, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi 7, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Dessler, Gary, 2019, Manajemen Personalia (Terjemahan), Penerbit: Erlangga. Jakarta.

Dharma, Surya, 2019, Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, *2*(2).

Flippo, Edwin P, 2018, Manajemen Personalia, Edisi Kelima, Penerbit: Erlangga, Jakarta.

Ghozali, Imam, 2018, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
Gaho, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, *8*(2), 23–29.
Jatmiko, L., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kpp Pratama Surabaya Wonocolo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*(2), 11460–11468.
Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, *1*(1), 40–50.
Mubarok, N. W., Hidayatunisa, N. F., Rahayu, N., & Nurbayanti, N. L. (2020). Analisis Sumber Daya Manusia (Sdm) Pt. Weha Transportasi Indonesia Tbk. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, *2*(2), 114–122.
Nabilah, A. V., & Ulum, M. B. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alita Praya Mitra Palembang. *Jurnal EMT KITA*, *7*(4), 1448–1458.
Nawawi, Hadari, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
Rachman, D. Y., & Istikhoroh, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Efikasi Diri dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, *3*(4), 80–87.
Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, *17*(1), 113–124.
Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. *Bandung: PT. Refika Aditama*.
Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, *4*(3), 535–542.
Simanjuntak, M., Triharjono, B. A., Banjarnahor, A. R., Sari, O. H., Purba, S., Hasibuan, A., Harizahayu, H., Purba, B., Handiman, U. T., & Ismail, M. (2021). *Perancangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
Sugianingrat, I. A. P. W., & Sarmawa, I. W. G. (2024). *Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.

Copyright holder:
Widiarto Rahmadhan, Kuswandi, Sri Rahayu (2025)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

