

## PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA MATAHARI DEPARTMENT STORE PLAZA ACEH

Dewiani<sup>1</sup>, Irwan Safwadi<sup>2</sup>, Zulkifli<sup>3</sup>, Syarifuddin<sup>4</sup>, Agusmadi<sup>5</sup>

Universitas Abulyatama<sup>1,2,3,4,5</sup>

Email: [dewiyaanii198@gmail.com](mailto:dewiyaanii198@gmail.com)<sup>1</sup>, [irwan@abulyatama.ac.id](mailto:irwan@abulyatama.ac.id)<sup>2</sup>,  
[zulkifli.mm@abulyatama.ac.id](mailto:zulkifli.mm@abulyatama.ac.id)<sup>3</sup>, [syarifuddinhasan767@gmail.com](mailto:syarifuddinhasan767@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[agusmadi@abulyatama.ac.id](mailto:agusmadi@abulyatama.ac.id)<sup>5</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Plaza Aceh. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, dengan jumlah sampel 153 responden. Analisis data dalam penelitian menggunakan *partial least squares-structural equation modelling* (PLS-SEM) dengan bantuan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja, kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun kompetensi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja. Analisis tidak langsung menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja memediasi secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan memediasi secara penuh pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan implikasi bahwa Top manajemen dapat menjaga kestabilan disiplin kerja melalui pemberian pelatihan dan peningkatan kompetensi secara konsisten serta memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Metode, Idealnya

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of training, competency and work environment on the performance of Matahari Department Store Plaza Aceh employees. Sampling used census techniques, with a total sample of 153 respondents. Data analysis in the research used partial least squares-structural equation modeling (PLS-SEM) with the help of the SmartPLS program. The research results show that training has a positive and significant direct influence on employee performance and work discipline, competency does not have a direct influence on employee performance, but competency has a very significant influence on work discipline, and the work environment has a positive and significant direct influence on employee performance and work discipline. Indirect analysis shows the results that work discipline partially mediates the influence of training on employee performance and fully mediates the influence of competency on employee performance. These results have the implication that top management can maintain stable work discipline through providing training and increasing competency consistently and providing a positive influence on employee performance.*

*Keywords: Method, Ideally*

## A. PENDAHULUAN

PT Matahari Department Store Tbk. (Matahari) merupakan department store terbesar dan terkenal, dan sebagai market leader dalam penjualan fashion apparel, aksesoris dan produk kecantikan pada segmen department store. Saat ini Matahari mengoperasikan 155 gerai yang tersebar di 74 kota di seluruh Indonesia, dengan luas ruang hampir satu juta meter persegi. Dengan mempekerjakan lebih dari 40.000 karyawan dan berpartner dengan sekitar 850 pemasok lokal serta pemasok internasional, Matahari berperan penting dalam mendukung perekonomian di Indonesia ([www.matahari.co.id](http://www.matahari.co.id)).

Plaza Aceh disebut juga sebagai Lippo Plaza Aceh yang merupakan pusat perbelanjaan di Banda Aceh. Mall ini didirikan pada tahun 2018, dan terdiri dari 3 lantai dengan penyewa yang sudah terkenal sebagai perusahaan besar baik skala nasional maupun internasional. Di mall ini, terdapat beberapa cabang franchise seperti Matahari Department Store untuk memenuhi kebutuhan warga Banda Aceh dan sekitarnya. Plaza Aceh tersebut beralamatkan di Jl. T. Hasan Dek Kuta Alam Banda Aceh.

Menindaklanjuti data yang diperoleh, penulis melakukan wawancara dengan pihak Human Resources Department (HRD), perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Plaza Aceh dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada:

Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Matahari Department Store Plaza Aceh Pada Tahun 2018-2022

Tahun	Target	Realisasi	Target yang belum tercapai
2018	Rp. 35.900.000.000	Rp. 32.932.882.340	8,3%
2019	Rp. 38.900.000.000	Rp. 34.421.200.000	11,5%
2020	Rp. 38.900.000.000	Rp. 34.290.420.000	11,8%
2021	Rp. 40.900.000.000	Rp. 36.940.780.000	9,7 %
2022	Rp. 40.900.000.000	Rp. 36.546.700.000	10,6%

Sumber : PT. Matahari Department Store Plaza Aceh 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa hasil pelaksanaan kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Plaza Aceh dari tahun 2018 sampai 2022 belum mencapai target. Hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum mencapai target merupakan permasalahan bagi

profit perusahaan. Kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Plaza Aceh dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan, Padahal tujuan perusahaan menginginkan target penjualan yang meningkat malah semakin menurun, hal ini juga dikarenakan kurangnya karyawan dalam mempromosikan produk-produk yang tiap bulannya di berikan diskon yang ditetapkan oleh perusahaan, tapi belum dijalankan secara maksimal.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang rendah pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh. Hal ini dibuktikan, karyawan sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, karyawan sering mendapatkan teguran dan peringatan dari atasannya dan masih adanya kesalahan kerja yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Rendahnya kinerja yang masih memerlukan perbaikan tersebut diasumsikan karena adanya beberapa faktor –faktor yang dapat memperbaiki kinerja karyawan antara lain: keinginan, pengetahuan dan keterampilan, iklim, dukungan dan penghargaan, kompetensi, sikap etika kerja, tingkat penghasilan, tingkat pendidikan, dan lain-lain.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal yang dilakukan penulis dengan HRD , terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh yaitu: 1). Karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dikarenakan apa yang tertulis dalam uraian jabatan di setiap karyawan kurang terperinci sehingga karyawan-karyawan mengalami kebingungan karena tidak adanya panduan yang jelas untuk menyelesaikan pekerjaan yang diemban. 2). Kurangnya kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dengan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga kualitas dan ketepatan waktu untuk menyelesaikan tugas tersebut tidak mencapai target, karena kurangnya komunikasi didalam organisasi tersebut.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal yang dilakukan penulis dengan HRD, terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Kompetensi pada Karyawan PT. Matahari Department Store Plaza Aceh yaitu: Kurangnya pengetahuan atau wawasan karyawan di bidang pekerjaan yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, dikarenakan kurangnya informasi dari manajemen tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh karyawan. 2. Kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan yang tidak merata sehingga menimbulkan pencapaian target yang tidak sesuai, dikarenakan manajemen tidak

melakukan pelatihan berkala untuk memperbaiki kekurangan yang dimiliki karyawan dalam pencapaian target yang ingin dicapai perusahaan.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal yang dilakukan penulis dengan HRD, terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan iklim organisasi pada Karyawan PT. Matahari Department Store Plaza Aceh yaitu: 1. Karena tidak terperincinya apa yang ditulis dalam uraian jabatan karyawan mengalami kebingungan siapa yang seharusnya mengambil keputusan, dikarenakan struktur organisasi yang rendah. 2. Kurangnya *achievement* terhadap karyawan sehingga karyawan merasakan kurangnya motivasi dan dukungan dari perusahaan, yang mengakibatkan suasana kekeluargaan, keharmonisan dan kesejahteraan karyawannya kurang diperhatikan.

Pengertian pelatihan menurut Elizar & Hasrudy (2018) mendefinisikan pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Sedangkan menurut Rachmawati (2018) Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan.

Menurut Warni, et al. (2017) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Menurut Wibowo (2017) menyebutkan kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Edison, E, Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016) juga mengatakan kompetensi inti adalah nilai utama perusahaan/organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis.

Edy, S. (2016) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

Hestita, Br., B. (2018) menyebutkan bahwa kemampuan kualitatif seseorang adalah kemampuan sikap dan perbuatan seseorang yang hanya dapat dinilai dengan ukuran baik dan buruknya. Sedangkan kemampuan kuantitatif adalah kemampuan seseorang yang dapat dinilai dan terukur.

Menurut Warouw (2019) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk

diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (MuhamMad Adam, 2020). Menurut Ahiruddin (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melakukan pekerjaan serta kemampuan mencapai tujuan yang ditetapkan Bawelle, Mouren dan Sepang (2016). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja karyawan menurut Wibowo (2017) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Zeindra dan Lukito (2020) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Sedangkan menurut Wahyuni (2016) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Susan, 2019). Hasibuan (2019), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”

## **B. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh pelatihan ( $X_1X_1$ ), kompetensi ( $X_2X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) serta disiplin kerja sebagai variabel mediasi (Z) pada Matahari Department Store Plaza Aceh.

Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu karyawan Matahari Department Store Plaza Aceh berjumlah 153 responden, teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling*.

Alat pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan indikator variabel penelitian.

Analisis data ini menggunakan statistik deskriptif dan PLS (*Partial Least Square*).

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden. Sedangkan PLS (*Partial Least Square*) ini digunakan untuk mengetahui pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Matahari Department Store Plaza Aceh.

Hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan diolah dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component-based structural equation modeling*.

Secara matematis hubungan kausalitas antara konstruk dalam penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Z = \gamma_{1.1}X_1 + \gamma_{1.2} X_2 + \gamma_{1.3} X_3 + \zeta_1$$

$$Y_2 = \gamma_{2.1} \xi_1 + \gamma_{2.2} \xi_2 + \gamma_{2.3} \xi_3 + \beta_{2.1}\eta_2 + \zeta_2$$

Atau:

$$\text{Disiplin kerja (Z)} = \gamma_{1.1} \text{ pelatihan} + \gamma_{1.2} \text{ Kompetensi} + \gamma_{1.3} \text{ lingkungan kerja} + \zeta_1$$

$$\text{Kinerja pegawai (Y)} = \gamma_{2.1} \text{ pelatihan} + \gamma_{2.2} \text{ Kompetensi} + \gamma_{2.3} \text{ lingkungan kerja} + \beta_{2.1} \text{ disiplin kerja} + \zeta_2$$

Dimana:

$\gamma$  : Besarnya pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen

$\beta$  : Besarnya pengaruh variabel laten endogen terhadap variabel laten endogen

$\zeta$  : Besarnya vektor kekeliruan (error) dalam hubungan struktural antara variabel

Penelitian ini memiliki model yang kompleks serta jumlah sampel yang terbatas, sehingga dalam analisis data menggunakan *software SmartPLS*. *SmartPLS* menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah. Selain itu, dengan dilakukannya *bootstrapping* maka *SmartPLS* tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel, sehingga dapat diterapkan untuk penelitian dengan jumlah sampel kecil. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau inner model.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Penelitian ini dilakukan pada 153 responden, pengumpulan data dari penelitian pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja pada Matahari Department Store Plaza Aceh. Hasil Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Kategori	Frekuensi	Persen
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	57	37.3
Perempuan	96	62.7
<b>Usia</b>		
18-28 Tahun	84	54.9
29-39 Tahun	34	22.2
40-49 Tahun	35	22.9
<b>Pendidikan</b>		
SMA	65	42.5
Diploma	59	38.6
S1	29	19.0
<b>Pendapatan</b>		
Rp. 2.600.000- Rp. 3.900.000	44	28.8
Rp.4.000.000- Rp.5.000.000	68	44.4
> Rp.5.000.000	34	28.3
<b>Masa Kerja</b>		
<5 Tahun	50	32.7
>5 Tahun	103	67.0
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>100.0</b>

**Sumber:** Data primer yang diolah, 2023

Hasil indeks AVE, *composite reliability*, *R square*, *cronbach's alpha* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

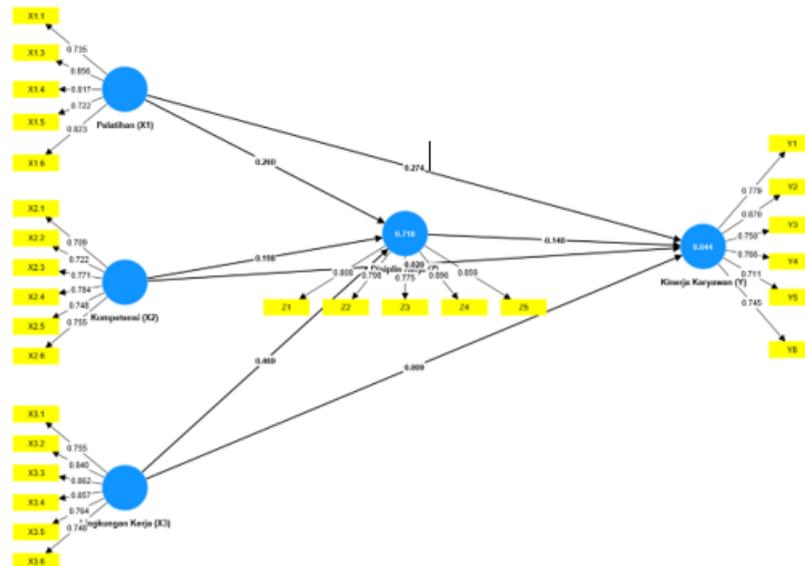
**Tabel 2. Composite Reliability**

Konstruk Reliabilitas dan validitas Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0.628	0.851	0.850
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0.560	0.847	0.843
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0.649	0.899	0.891
Kinerja Karyawan (Y)	0.596	0.945	0.875
Disiplin Kerja (Z)	0.686	0.890	0.885

**Sumber:** Data primer yang diolah, 2023

Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* di atas 0.7 dan AVE berada di atas 0,5. Berdasarkan tabel di atas dinyatakan bahwa empat variabel memenuhi *composite reliability* karena nilainya diatas angka yang direkomendasikan, yaitu diatas 0,7 yang sudah memenuhi kriteria reliabel.

Berikut adalah hasil uji outer model yang menunjukkan nilai outer loading dengan menggunakan alat analisis Smartpls v 3.2.7. Hasil dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Hasil Uji Outer Model

*R-Square* digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. *R-Squares* menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai *R-squares* 0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model yang kuat, moderat dan lemah (Ghozali dan Latan, 2015). Nilai *R-Square* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. *R-Square*

Item	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Disiplin Kerja (Z)	0.820	0.815
Kinerja Karyawan (Y)	0.748	0.738

Untuk melakukan penilaian signifikansi pengaruh antar variabel, dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk kemudian dilakukan resampling kembali. Dalam metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) *t*-value adalah 1.96 (significance level 5). Tabel dibawah ini merupakan hasil uji *t*-statistik untuk menguji signifikansi indikator terhadap variabel laten pada second order konstruk.

Tabel 4. Total Effect

Konstruk	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P-Values
Pelatihan (X <sub>1</sub> ) → → Kinerja karyawan (Y)	0.363	0.352	0.091	3.984	0.000
Pelatihan (X <sub>1</sub> ) → → Disiplin kerja (Z)	0.176	0.169	0.066	2.676	0.007
Kompetensi (X <sub>2</sub> ) → → Kinerja karyawan (Y)	0.117	0.115	0.078	1.510	0.131
Kompetensi (X <sub>2</sub> ) → → Disiplin kerja (Z)	0.149	0.147	0.062	2.395	0.017
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) → → Kinerja karyawan (Y)	0.411	0.419	0.081	5.072	0.000

Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) → Disiplin kerja (Z)	0.661	0.669	0.065	10.216	0.000
Disiplin kerja (Z) → Kinerja karyawan (Y)	0.746	0.724	0.121	6.179	0.000

**Sumber:** *Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan hasil total effect yang terdapat pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa terdapat 4 jalur yang memiliki signifikan terhadap konstruksya dengan nilai t-statistik lebih besar 1.96 dan p-value lebih kecil dari 0.05, dan terdapat 1 jalur yang tidak signifikan terhadap konstruksya dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1.96 dan p-value lebih besar dari 0.05.

Berikut ini pengujian pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada nilai t-statistik lebih besar dari 1.96

**Tabel 5. Total Indirect Effect**

Konstruk	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard (STDEV)	Deviation	T Statistics ( O/STDEV )	P-Values
$X_1 \rightarrow Y$	0.131	0.126	0.059		2.206	0.027
$X_2 \rightarrow Y$	0.111	0.106	0.048		2.308	0.021
$X_3 \rightarrow Y$	0.493	0.482	0.079		6.234	0.000

**Sumber:** *Data primer yang diolah, 2023*

Dari Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 2.206 = >1.96, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 2.308 = <1.96, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 6.234 = <1.96. Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa terdapat peran mediasi yang baik antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini pengujian pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada nilai t-statistik lebih besar dari 1.96.

**Table 6. Total Indirect Effect**

Konstruk	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard (STDEV)	Deviation	T Statistics ( O/STDEV )	P-Values
$X_1 \rightarrow Z$	0.176	0.169	0.066		2.676	0.007
$X_2 \rightarrow Z$	0.149	0.147	0.062		2.395	0.017
$X_3 \rightarrow Z$	0.661	0.669	0.065		10.216	0.000

**Sumber:** *Data primer yang diolah, 2023*

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa pelatihan berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai t-statistik 2.676 = >1.96, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai t-statistik 2.395 = >1.96, dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai t-statistik 10.216 = >1.96. Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan

bahwa terdapat peran mediasi yang sangat baik antara pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan dapat dilanjutkan pada tahap ketiga.

Kemudian pengujian secara simultan pengaruh variabel eksogen pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap endogen kinerja karyawan. Pada pengujian tahap terakhir jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan. Maka, variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

**Tabel 7. Specific Indirect Effect**

Konstruk	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard (STDEV)	Deviation	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
X <sub>1</sub> →Z→Y	0.131	0.126	0.059		2.206	0.027
X <sub>2</sub> →Z→Y	0.111	0.106	0.048		2.308	0.021
X <sub>3</sub> →Z→Y	0.493	0.482	0.079		6.234	0.000

**Sumber:** Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 penjelasan peran mediasi sebagai berikut:

Pada tabel 5 bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada tabel 7 terlihat bahwa pengaruh variabel pelatihan kedisiplinan kerja dan ke variabel kinerja karyawan signifikan. Artinya bahwa variabel disiplin kerja mampu memediasi secara parsial (*partial mediation*) hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Pada tabel 5 juga menunjukkan hasil bahwa pengaruh kompetensi ke kinerja karyawan tidak signifikan, akan tetapi pada tabel 7 pengaruh kompetensi kedisiplinan kerja dan ke kinerja karyawan signifikan. Artinya bahwa variabel disiplin kerja mampu memediasi secara penuh (*full mediation*) hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan.

Pada tabel 5 bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada tabel 7 terlihat bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja kedisiplinan kerja dan ke variabel kinerja karyawan signifikan. Artinya bahwa variabel disiplin kerja mampu memediasi secara parsial (*partial mediation*) hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Plaza Aceh

Konstruk pelatihan mempunyai nilai t-statistik sebesar  $3.984 = >1.96$ , dan nilai p-value sebesar  $0.000 = <0.05$ . Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima dan didukung oleh data penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2019) yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Batam.

Menurut Sondang (2014) menyatakan, “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).” Indikator kinerja meliputi quantity (jumlah pekerjaan), *quality* (kualitas pekerjaan), precision time (ketepatan waktu), attendance (kehadiran), team work (kemampuan kerjasama) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008). Menurut Ratnasari (2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja berupa kuantitas maupun kualitas setiap periode tertentu.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap disiplin kerja karyawan Matahari Department Store Plaza Aceh**

Konstruk pelatihan mempunyai nilai t-statistik sebesar  $2.676 = >1.96$ , dan nilai p-value sebesar  $0.007 = <0.05$ . Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara pelatihan terhadap disiplin kerja diterima dan didukung oleh data penelitian.

Hasil penelitian terdahulu oleh Farooq dan Khan (2011) menunjukkan bahwa pelatihan dan umpan balik dapat meningkatkan kemampuan bekerja karyawan. Sultan, et al (2012) menunjukkan bahwa pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja, yang dapat meningkatkan tingkat kompetensi individu dan organisasi. Sedangkan penelitian Yulianti (2009) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian Arif, Maulana & lesmana (2020) tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik lingkungan kerja dan kualitas pelatihan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Saran dari penelitian ini yaitu untuk tetap mempertahankan tingkat kedisiplinan karyawan agar tidak menurun sehingga produktivitas kerja karyawan juga dapat terjaga dengan baik, kualitas lingkungan kerja dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan hendaknya dapat ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Plaza Aceh**

Konstruk kompetensi mempunyai nilai t-statistik sebesar  $1.510 = < 1.96$ , dan nilai p-value sebesar  $0.131 = > 0.05$ . Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil penelitian senada yang dilakukan oleh Rosmaini & Hasrudy (2019) menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lebih lanjut hasil penelitian yang senada dengan Zeindra & Lukito (2020) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja karyawan Matahari Department Store Plaza Aceh**

Konstruk kompetensi nilai t-statistik sebesar  $2.395 = > 1.96$ , dan nilai p-value sebesar  $0.017 = < 0.05$ . Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja diterima dan didukung oleh data penelitian.

Sejalan dengan Hasil penelitian Saputra, Bagia & Suwendra (2016) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan, (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian Prayogi, Lesmana & Siregar (2019) menunjukkan hasil bahwa Kompetensi secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,790 atau 79 %, sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Plaza Aceh**

Konstruk lingkungan kerja mempunyai nilai t-statistik sebesar  $5.072 = < 1.96$ , dan nilai p-value sebesar  $0.000 = > 0.05$ . Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima dan didukung oleh data penelitian.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Adha, Qomariah & Hafidzi (2019) menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian Rahmawanti, Swasto & Prasetya (2014) menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan Matahari Department Store Plaza Aceh**

Konstruk lingkungan kerja nilai t-statistik sebesar  $10.216 = > 1.96$ , dan nilai p-value sebesar  $0.000 = < 0.05$ . Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja diterima dan didukung oleh data penelitian.

Hasil penelitian Yantika, Herlambang, Rozzaid (2018) menunjukkan bahwa: lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan

Sedangkan hasil penelitian Ferawati (2017) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Matahari Department Store Plaza Aceh**

Konstruk disiplin kerja nilai t-statistik sebesar  $6.179 = >1.96$ , dan nilai p-value sebesar  $0.000 = <0.05$ . Oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima dan didukung oleh data penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Susanto (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian Ferawati (2017) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan

### **Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan Dan Kinerja karyawan Matahari Department Store Plaza Aceh**

Peran mediasi menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh variabel pelatihan kedisiplinan kerja dan ke variabel kinerja karyawan signifikan. Artinya bahwa variabel disiplin kerja mampu memediasi secara parsial (*partial mediation*) hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Sedangkan nilai t-statistik pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja signifikan dengan nilai  $2.676 = >1.96$  dan nilai signifikansi  $0.007 = <0.05$ . Artinya ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Matahari Departement Store Plaza Aceh.

Senada dengan hasil penelitian Yaqin, Violinda & Kurniawan (2023) menunjukkan bahwa: kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan Admin (2019) bahwasanya kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi. Dan Hasil penelitian tersebut memperkuat penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh (Dwipayana, 2014) bahwasanya Disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja karyawan Matahari Department Store Plaza Aceh**

Peran mediasi menunjukkan hasil bahwa pengaruh kompetensi ke kinerja karyawan tidak signifikan, akan tetapi pada tabel 4.21 pengaruh kompetensi kedisiplinan kerja dan ke kinerja karyawan signifikan. Artinya bahwa variabel disiplin kerja mampu memediasi secara penuh (*full mediation*) hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan.

Sedangkan nilai t-statistik kompetensi terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai 2.395 = >1.96, dan nilai signifikansi 0,017 = <0,05. Artinya ada Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Matahari Departement Store Plaza Aceh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian Winanti (2011) menunjukkan bahwa Kompetensi karyawan yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial pada karyawan, Kinerja karyawan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan memperoleh skor lebih tinggi dibandingkan kualitas hasil kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja.

Sedangkan Hasil penelitian Aditya, Utami dan Ruhana (2015) menunjukan bahwa variabel kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kompetensi karyawan. Lebih lanjut hasil penelitian Pramularso (2018) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kinerja karyawan Matahari Department Store Plaza Aceh**

Pengaruh variabel lingkungan kerja kedisiplinan kerja dan ke variabel kinerja karyawan signifikan. Artinya bahwa variabel disiplin kerja mampu memediasi secara parsial (*partial mediation*) hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Peran mediasi ditunjukkan Pada tabel 4.18 bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada tabel 4.21 terlihat bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja kedisiplinan kerja dan ke variabel kinerja karyawan

signifikan. Artinya bahwa variabel disiplin kerja mampu memediasi secara parsial (partial mediation) hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Sedangkan nilai t-statistik lingkungan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai 10.216 = >1.96, dan nilai signifikansi 0,000 = <0,05. Artinya ada Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan Matahari Departement Store Plaza Aceh.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang harus diperhatikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak mendorong proses kerja, tetapi berdampak langsung pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara keseluruhan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak kondusif mengakibatkan kinerja organisasi yang lebih buruk (Amir & Dian, 2021). Situasi di tempat kerja yang berdampak langsung atau tidak langsung pada pekerja disebut lingkungan kerja. Tempat kerja adalah komunitas dari orang-orang yang beragam dengan berbagai kondisi dan keadaan yang dapat memengaruhi perubahan kinerjanya (Hasrudy, 2015).

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Departement Store Plaza Aceh.
- 2) Pelatihan berpengaruh secara langsung signifikan terhadap disiplin kerja pada Matahari Departement Store Plaza Aceh.
- 3) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Matahari Departement Store Plaza Aceh.
- 4) Kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Matahari Departement Store Plaza Aceh.
- 5) Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Departement Store Plaza Aceh.
- 6) Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan sangat signifikan terhadap disiplin kerja pada Matahari Departement Store Plaza Aceh.
- 7) Disiplin kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Departement Store Plaza Aceh.
- 8) Disiplin kerja memediasi secara parsial (*Partial Mediation*) pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Departement Store Plaza Aceh.

- 9) Disiplin kerja memediasi secara penuh (*Full Mediation*) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Matahari Departement Store Plaza Aceh
- 10) Disiplin kerja memediasi parsial (*Partial Mediation*) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Matahari Departement Store Plaza Aceh.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya R., Utami H. N. & Ruhana I. (2015) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (*Persero*) Distribusi Jawa Timur Area Malang)
- Admin, D. P. B. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kubu Raya). *Jurnal Manajemen Update*, 9(1).  
<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/37745>
- Arif, M., T. Maulana & lesmana. 2020. Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal humaniora*. 4(1): 106-119.
- Amir, M, Z., Dian, P. (2021) The Effect of Wages and Services on Employee Performance at PT. Aerofood Indonesia Kualanamu International Airport Branch, Medan. *Research Article Business and Economics Journal Volume 12 No.6 Tahun 2021*.
- Akhiruddin (2020) Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*
- Bawelle, Mouren dan Jantje Sepang. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 5
- Debby Endayani Safitri (2019) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Dwipayana, M. A. (2014). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada percetakan Sadha Jaya di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 225-242.
- Elizar & Hasrudy Tanjung (2018) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *In Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 234).

- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Farooq, Mubashar. dan Khan, Muhammad Aslam. 2011. "Impact of training and feed back on employee performance". *Far East Research Centre* 5 (1): 23-33.
- Ferawati A., (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Ghozali, Imam Hengky Latan (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Hestita, Br., B. (2018) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara [Universitas Medan Area].
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasrudy, T. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis Universitas Muhammadiyah*. 15(1): 27-36.
- Mangkunegara, A.P. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Muhammad Adam, dkk (2020). The Effect of Competence, Education and Training on Career Development and Its Impact on Employee Performance in Aceh Civil Service Agency, Indonesia. *East African Scholars Publisher, Kenya*.
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto & Arik Prasetya (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)
- Natalia Susanto (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka.
- Pramularso E. Y. (2018) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta
- Prayogi M. A., Lesmana M. T. & Siregar L. H. (2019) Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Rachmawati, R. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.945>
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2017). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit. Unggul Pangestu Nirmana.

- Rosmaini Rosmaini & Hasrudy Tanjung (2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah & Achmad Hasan Hafidzi (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember
- Saputra P. A., Bagia W. & Suwendra W., (2016) Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). *Prenada Media Group*.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Eri Susan I. Jurnal Manajemen Pendidikan, 2*, 952–962.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: *Bumi Aksara*.
- Umar, A. (2014), Effect of wages, motivation, and job satisfaction on the performance of workers in the manufacturing industry in the city of Makassar. *European Journal of Business and Management, Vol.6, No.5, 2014*. [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- Warni, et al (2017) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat PIM) terhadap Kompetensi dan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara.
- Wibowo (2017) Manajemen Kinerja. *Edisi Kelima. Depok: PT.Raja Grafindo Prasada*.
- Warouw, Sumayku & Tumbel, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 3 No. 4 2019*
- Wahyuni E. R, Taufik T dan Ratnawati V (2016) Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Fakultas Ekonomi Universitas Riau*
- Winanti M. B. (2011) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)
- Yuliati, Sri. (2009). “Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan politeknik pratama mulia Surakarta”. *Politeknosains VIII (2)*: 20-31.
- Yantika Y., Herlambang T. & Rozzaid Y. (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)
- Yaqin M. A., Violinda Q. & Kurniawan B., (2023) Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kerjasama Tim Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 3 No.1, Februari 2023, pp. 62 – 71*

- Zeindra F. A dan Lukito H (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Universitas Andalas*
- Zeindra F. A & Lukito H (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Universitas Andalas*
- Fajri, U., Iskandar, I., & Asni, K. (2023) THE INFLUENCE OF INFORMATION TECHNOLOGY, WORK DISCIPLINE AND RELIGIOUS ATTITUDES ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT AT THE REGENCY REGIONAL SECRETARIAT SOUTH ACEH.
- Gunanjar, M. S., Zulkifli, K. A., & Gunawan, D. G. (2024) The Influence of Affective Commitment, Normative And Continuous Commitment on The Performance of Baitul Mal Aceh Employees.
- Tarmizi, Asmawati & Zulkifli (2023) THE ROLE OF MOTIVATION IN MEDIATING INFLUENCE COMPENSATION AND COMPETENCY AGAINST EMPLOYEES' PERFORMANCE OF BAITUL MAL ACEH
- Saifuddin, R. M., Iskandar, I., & Asni, K. (2023) ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN MEDIATING CULTURE ORGANIZATION AND COMMITMENT ON PERFORMANCE
- Fahira, N. (2019). Pengaruh Green Commitment, Green Transformational Leadership Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. In Prosiding SEMDI-UNAYA (Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu UNAYA) (Vol. 3, No. 1, pp. 989-1001).
- Erina, A., Najmi, I., & Iskandar, I. (2023). Influence of Knowledge Management, Organizational and Learning Organizational Commitment to Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance At The Aceh Transportation Service. *International Journal of Applied Science and Engineering Review*, 4(02), 01-20.
- Junita, R., Syarifuddin, Asni, K., & Agusmadi (2022) THE INFLUENCE OF COMPETENCE, JOB CHARACTERISTICS AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT MEDIATION IN PRIVATE HOSPITAL IN BANDA ACEH