

# Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap SDM pada Kasir Supermarket di Bojonegoro

Alfiana Yurika Sari<sup>1</sup>, Mei Rina Lestari<sup>1</sup>, Riana Della Puspita Oktaviani<sup>1</sup>,  
Ananda Sisilia Laksana Putri<sup>1</sup>, Dwi Sischa Ardiana<sup>1</sup>, Muhammad Bahrudin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro, Indonesia  
[rianadella11@gmail.com](mailto:rianadella11@gmail.com)

## INFO ARTIKEL

### Riwayat Artikel:

Diterima: 18-11-2024

Disetujui: 30-01-2025

### Kata Kunci:

Pelatihan,  
Motivasi,  
Disiplin Kerja,  
Sumber Daya Manusia.

### Keywords:

Training,  
Motivation,  
Work Discipline,  
Human Resources.

## ABSTRAK

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) kasir supermarket di Bojonegoro. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Pengujian dilakukan melalui uji F untuk menilai pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen serta uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja kasir. Hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kasir, yang ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih kecil dari F tabel serta tingkat signifikansi di atas 0,05. Selain itu, hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,065 dengan t hitung 1,930 lebih kecil dari t tabel 2,056, motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,695 dengan t hitung -0,397 lebih kecil dari t tabel 2,056, dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,289 dengan t hitung -1,083 lebih kecil dari t tabel 2,056. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja kasir supermarket di Bojonegoro. Kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh, seperti sistem kompensasi, pengalaman kerja, atau lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi variabel lain yang lebih relevan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja kasir di sektor ritel.

**Abstract:** This study aims to analyze the effect of training, motivation, and work discipline on the performance of human resources (HR) supermarket cashiers in Bojonegoro. The research approach used is quantitative with multiple linear regression analysis methods. Testing is done through the F test to assess the simultaneous influence of the independent variable on the dependent variable and the t test to test the partial influence of each independent variable on cashier performance. The results of the F test show that training, motivation, and work discipline simultaneously have no significant effect on cashier performance, which is indicated by the calculated F value smaller than the F table and a significance level above 0.05. In addition, the partial t test results show that training has a significance value of 0.065 with t count 1.930 smaller than t table 2.056, motivation has a significance value of 0.695 with t count -0.397 smaller than t table 2.056, and work discipline has a significance value of 0.289 with t count -1.083 smaller than t table 2.056. Thus, the results of this study indicate that training, motivation, and work discipline have not been the main factors in improving the performance of supermarket cashiers in Bojonegoro. There may be other factors that are more influential, such as the compensation system, work experience, or work environment. Therefore, further research is needed to identify other variables that are more relevant in improving the productivity and quality of work of cashiers in the retail sector.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

## A. LATAR BELAKANG

Supermarket adalah sebuah jenis usaha yang menggabungkan antara konsep swayalan dalam skala kecil dengan target pasar yang dengan target pasar tradisional. Pertumbuhan Supermarket makin pesat di Indonesia. Supermarket menerapkan sebuah sistem mesin kasir point of sale untuk penjualannya. Point of sale merupakan titik penjualan dimana pembeli dan penjual melakukan pembayaran atas barang atau jasa yang sudah diterima. Penjual akan menghitung seluruh jumlah harga yang dibeli konsumen dan mengeluarkan tanda terima transaksi pembelian yang biasa disebut struk (Maulana et al., 2023).

Dalam era globalisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi (Safii et al., 2021). Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian dan tumpuan utama bagi perusahaan untuk dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan (Murtini et al., 2024). Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan (Sari & Lubis, 2018).

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu, serta kekuatan yang energik yang mengkoordinasi didalam dan diluar diri seseorang pekerja yang mendorong usaha kerja dalam menemukan arah, intensitas, dan kegigihan (Safii et al., 2023). Motivasi pegawai menjadi bagian penting untuk menggerakkan individu dalam organisasi untuk dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Kuntardina et al., 2023; Siahaan et al., 2019).

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah di tetapkan oleh perusahaan (Herdiyanti & Assery, 2021). Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan saat ini (Kurniasari et al., 2018). Skema pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan (Palin & Rahmat, 2024) (Asbullah & Suharno, 2022).

Dalam proses transaksi jual beli faktor kedisiplinan juga merupakan hal yang berpengaruh dalam kinerja yang berperan untuk membangun perusahaan yang maju dan berkembang. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai dapat dikatakan berhasil (Ningsih, 2017). Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kedisiplinan yang kuat kuat (Anom & Safii, 2022). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Carasco-Saul et al., 2015; Decuyper & Schaufeli, 2020).

## B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja kasir supermarket. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antarvariabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kasir yang bekerja di supermarket pada lokasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan tertentu, sehingga diperoleh sampel sebanyak 30 responden yang mewakili populasi secara proporsional (Sugiyono, 2015). Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling, khususnya simple random sampling, agar setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam bentuk pertanyaan tertutup dengan skala Likert untuk mengukur variabel penelitian. Observasi dilakukan untuk memahami kondisi kerja kasir secara langsung, sedangkan studi pustaka digunakan untuk mengkaji teori dan penelitian sebelumnya yang relevan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yang mencakup pelatihan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3), serta variabel dependen yaitu kinerja kasir supermarket (Y). Pelatihan diukur berdasarkan jumlah dan efektivitas pelatihan yang diterima, motivasi diukur berdasarkan faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi semangat kerja, sedangkan disiplin kerja diukur berdasarkan kepatuhan terhadap aturan serta ketepatan waktu kerja. Adapun kinerja kasir supermarket sebagai variabel dependen diukur berdasarkan produktivitas dan kepuasan pelanggan terhadap layanan yang diberikan.

Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dengan beberapa tahap pengujian statistik, meliputi uji validitas untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang seharusnya diukur, serta uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran instrumen penelitian. Selanjutnya, dilakukan uji normalitas guna memastikan bahwa data berdistribusi normal, diikuti dengan uji koefisien korelasi product-moment untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, sedangkan uji regresi linear sederhana diterapkan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Terakhir, uji hipotesis (uji-t) dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan kerangka penelitian ini, hipotesis yang diuji dalam penelitian meliputi H1, yaitu terdapat pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja kasir supermarket (Y), H2, yaitu terdapat pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja kasir supermarket (Y), serta H3, yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja kasir supermarket (Y). Hasil analisis data akan digunakan untuk menarik kesimpulan terkait pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja kasir supermarket, serta memberikan implikasi bagi pengelolaan tenaga kerja di sektor ritel. Interpretasi hasil penelitian akan dilakukan berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan, dan kesimpulan akan disusun sesuai dengan nilai signifikansi serta hubungan antarvariabel yang ditemukan dalam penelitian ini.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, serta melihat signifikansi (sig) yang dihasilkan dari analisis regresi. Kriteria pengujian ditetapkan sebagai berikut: jika nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ) atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ), maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya, jika nilai sig lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ) atau t hitung lebih kecil dari t tabel ( $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ), maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, nilai t tabel ditentukan berdasarkan distribusi t-student dengan derajat kebebasan (df) sebesar  $n - k - 1$ , di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen dalam model regresi. Dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden dan tiga variabel independen, maka derajat kebebasan dihitung sebagai  $(30 - 3 - 1) = 26$ . Berdasarkan distribusi t-student untuk tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan uji dua sisi ( $\alpha/2 = 0,025$ ), diperoleh nilai t tabel sebesar 2,056. Hasil perbandingan antara t hitung dan t tabel, serta nilai signifikansi yang diperoleh, akan menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Interpretasi hasil uji ini akan digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja kasir supermarket.

- a. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$ , atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$ , atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka tidak dapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,05/2 ; 30-3-1) = t (0,025 ; 26) = 2,056$$

## 2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, serta melihat tingkat signifikansi (sig) yang diperoleh dari analisis regresi. Kriteria pengujian ditetapkan sebagai berikut: jika nilai signifikansi (sig) < 0,05 atau F hitung > F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya, jika sig > 0,05 atau F hitung < F tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai F tabel diperoleh berdasarkan distribusi F Fisher dengan derajat kebebasan (df1 = k) untuk jumlah variabel independen dan (df2 = n - k) untuk jumlah sampel dikurangi jumlah variabel independen. Dengan jumlah variabel independen sebanyak 3 dan jumlah sampel 30, maka derajat kebebasan dihitung sebagai F (3 ; 30 - 3) = F (3 ; 27). Berdasarkan tabel distribusi F untuk tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , diperoleh nilai F tabel sebesar 2,96.

$$F \text{ tabel} = F (k ; n-k) = F (3 ; 30-3) = F (3 ; 27) = 2,96.$$

Hasil dari uji F ini akan menunjukkan apakah variabel pelatihan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kasir supermarket (Y). Interpretasi hasil uji F akan digunakan untuk memahami sejauh mana model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Adapun hasil analisis regresi, seperti terlihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Model
	(B)	Std. Error				
(Constant)	3.729	0.876	-	4.255	<0.001	(Constant)
Pelatihan	0.135	0.070	0.441	1.930	0.065	Pelatihan
Motivasi	-0.033	0.084	-0.087	-0.397	0.695	Motivasi
Disiplin Kerja	-0.071	0.066	-0.277	-1.083	0.289	Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear yang ditampilkan dalam Tabel 1, diketahui bahwa model regresi memiliki konstanta sebesar 3,729 dengan nilai sig < 0,001, yang menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel independen (Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja), maka variabel dependen (Kinerja Kasir Supermarket) tetap memiliki nilai sebesar 3,729.

- a. Hipotesis pertama (H1) menguji apakah variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja kasir supermarket (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,065, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 1,930 lebih kecil dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,056. Dengan demikian, hipotesis pertama ditolak, yang berarti pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kasir supermarket. Meskipun pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mungkin belum cukup efektif dalam meningkatkan kinerja secara langsung. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain, seperti metode pelatihan yang kurang sesuai, kurangnya penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan, atau adanya faktor eksternal lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja kasir.
- b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hipotesis kedua (H2) menguji apakah variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja kasir supermarket (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,695, yang lebih besar dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar -0,397, yang lebih kecil dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,056. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima, yang berarti motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kasir supermarket. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kasir tidak berhubungan secara langsung dengan peningkatan kinerja. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti sistem insentif yang kurang efektif, lingkungan kerja yang kurang mendukung, atau adanya faktor internal individu yang berbeda dalam merespons motivasi. Motivasi yang tinggi belum tentu selalu menghasilkan peningkatan kinerja jika tidak disertai dengan strategi pengelolaan SDM yang tepat.
- c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Hipotesis ketiga (H3) menguji apakah variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja kasir supermarket (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,289, yang lebih besar dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar -1,083, yang lebih kecil dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,056. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, yang berarti disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kasir supermarket. Meskipun disiplin kerja umumnya dianggap sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan belum cukup untuk secara langsung mempengaruhi produktivitas atau kualitas kerja kasir. Hal ini bisa terjadi karena faktor lain, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya supervisi yang efektif, atau kondisi kerja yang tidak mendukung optimalisasi disiplin.

Berdasarkan hasil pengujian ketiga hipotesis, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kasir supermarket. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja kasir mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diuji dalam penelitian ini, seperti sistem kompensasi, pengalaman kerja, atau lingkungan kerja yang lebih kondusif. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang lebih relevan dalam meningkatkan kinerja kasir supermarket.

**Tabel 2.** Nilai R Square

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	0.363 <sup>a</sup>	0.132	0.032	0.728
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Pelatihan				

Tabel 2 menyajikan nilai R Square yang diperoleh dari model regresi dengan tiga prediktor, yaitu Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan. Berdasarkan model tersebut, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,363 menunjukkan adanya hubungan positif yang lemah antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,132 mengindikasikan bahwa 13,2% variasi pada kinerja kasir dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yang digunakan dalam model. Namun, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,032, dapat disimpulkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel dan sampel, model regresi hanya mampu menjelaskan 3,2% variasi kinerja kasir secara lebih konservatif. Standar error of the estimate sebesar 0,728 menunjukkan rata-rata deviasi antara nilai yang diamati dan nilai yang diprediksi oleh model, yang dalam konteks ini menunjukkan tingkat ketepatan prediksi model secara relatif rendah.

#### **D. SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja kasir supermarket di Bojonegoro. Meskipun demikian, peningkatan kualitas sumber daya manusia tetap penting untuk mendukung efisiensi kerja, kepuasan pelanggan, dan peningkatan penjualan. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen supermarket terus mengoptimalkan investasi dalam pelatihan karyawan, pengembangan program motivasi, serta penerapan kebijakan disiplin kerja yang mendukung. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja kasir dengan menggunakan metode pengumpulan data yang lebih optimal, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja sumber daya manusia.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dedikasi dan kerja keras partisipan dan pihak-pihak terkait lainnya dalam membantu mengsucceskan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap SDM pada Kasir Supermarket di Bojonegoro. Dengan bantuan dari anda semua kami bisa menyusun penelitian ini dengan pendekatan yang sistematis dan analisis yang mendalam, penelitian kami tidak hanya menggambarkan kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kasir, tetapi juga memberikan rekomendasi yang berharga bagi manajemen dalam meningkatkan efektivitas operasional dan tentang pentingnya pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kualitas SDM kasir sangat relevan dan akan menjadi landasan bagi langkah-langkah kami selanjutnya dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Kami berharap bahwa hasil penelitian ini akan membuka pintu bagi pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana cara agar dapat terus meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan kasir.

## REFERENSI

- Anom, L., & Safii, A. A. (2022). Enhancing MSME Performance through Market Sensing Capability, Innovation Capability, and Iconic Ethnic Product Development. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*. <https://doi.org/10.30741/adv.v6i1.778>
- Asbullah, A., & Suharno, S. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 8(1), 27. <https://doi.org/10.32884/ideas.v8i1.589>
- Carasco-Saul, M., Kim, W., & Kim, T. (2015). Leadership and Employee Engagement: Proposing Research Agendas Through a Review of Literature. *Human Resource Development Review*, 14(1), 38–63. <https://doi.org/10.1177/1534484314560406>
- Decuyper, A., & Schaufeli, W. (2020). Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms. *German Journal of Human Resource Management*, 34(1), 69–95. <https://doi.org/10.1177/2397002219892197>
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Kuntardina, A., Safi'i, A. A., & Anom, L. (2023). Analisis pengaruh self efficacy, personal networking, public service motivation, dan job participation, sebagai upaya meningkatkan work performance para pengelola desa wisata. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.567>
- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Widya Cipta*, 2(2), 239–246. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Maulana, S. L., Siswanto, A., & Susanto, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governace Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Pamella di Kota Yogyakarta. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i1.3299>
- Murtini, M., Safii, A. A., & Anom, L. (2024). Exploring The Relationship Between Entrepreneurial Networking, Entrepreneur Leadership, Innovation capability, and MSMEs Performance. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 3(1), 37–47. <https://doi.org/10.56070/ibmaj.2024.005>

- Ningsih, S. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Mega Finance Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 459–471.
- Palin, Z., & Rahmat, H. K. (2024). Peran Manajemen Karir dalam Proses Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 1–8.
- Safii, A. A., Kuntardina, A., & Anom, L. (2023). *Analysis of Job Performance from the Perspective of Volunteers for Tourist Village Development*. Atlantis Press International BV. [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-160-9\\_2](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-160-9_2)
- Safii, A. A., Rahayu, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bojonegoro, C. (2021). Human Capital and Social Capital as Determining Factors of The Msmes Surviving Ability. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 5(1), 1–9. <http://ejournal.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/adv>
- Sari, I., & Lubis, L. (2018). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Janeeta Dki Jaya Kota Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–13.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sugiyono. (2015). Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. In *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*.