

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PONDOK PESANTREN QODRATULLAH LANGKAN BANYUASIN

Mu'amar Pascar Wilmar¹, Ellen Sumiarni², Frecilia Nanda Melvani³

muamarwilmar@gmail.com ; ellenarlan77@gmail.com ; freciliananda@univ-tridianti.ac.id

Universitas Tridianti Palembang

Corresponding authors: freciliananda@univ-tridianti.ac.id

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of education and training as well as work environment on employee performance. The respondents in this research were employees at the Qodratullah Langkan Banyuasin Islamic Boarding School. Based on the Slovin formula, the total sample in this study was 69 respondents. The hypothesis in this research uses multiple regression analysis. The research results in the F test (simultaneous) show that education and training as well as work environment significantly influence employee performance. The results of the t test (partial) show that the work environment significantly influence employee performance. So, it can be concluded that education and training as well as work environment influence employee performance significantly, both simultaneously and partially.

Keywords: *education, training, work environment and employee performance.*

PENDAHULUAN

Saat ini dunia sudah semakin modern dan tingkat persaingan di berbagai bidang juga semakin tinggi. Dalam hal ini peran dunia pendidikan sangat penting untuk menyiapkan sumber daya yang berkualitas dan mampu bersaing di era modern seperti saat ini. Pendidikan merupakan salah satu ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Dan di berbagai belahan dunia, negara-negara maju seperti Amerika, Cina dan Singapura telah menjadikan pendidikan sebagai faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya.

Tak terkecuali di Indonesia pun pendidikan juga menjadi salah satu hal utama yang diperhatikan. Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan juga produktif. Hal tersebut dapat mendorong suatu negara maju dan pesat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan.

Hal tersebut menjadi tugas dan tanggung jawab bagi Instansi seperti sekolah (negeri maupun swasta) dan lembaga seperti pondok pesantren, dan lain-lain. Sekolah atau pondok pesantren merupakan tempat yang memang dirancang khusus untuk pengajaran para murid (siswa/santri) secara formal dan informal di bawah pengawasan para tenaga pengajar. Untuk itu sekolah atau pondok pesantren harus terus berbenah diri serta meningkatkan kualitas

melalui prestasi anak didiknya. Keseluruhan kegiatan pendidikan seperti belajar mengajar, maka para tenaga pengajar seperti guru di sekolah atau ustad/ustazah di pondok pesantren memiliki peranan yang sangat penting.

Selain para tenaga pengajar, para karyawan lain seperti staf tata usaha, keuangan, dan lain-lain juga ikut turut dalam mendukung terjadinya proses kegiatan belajar mengajar agar bisa berjalan dengan baik dan tentunya memperoleh hasil yang diharapkan. Walaupun tugas dan peran para karyawan termasuk tenaga pengajar sulit untuk dilihat dan dibuktikan apakah kinerja mereka sudah baik atau tidak dari sudut pandang individual.

Untuk itu perlu untuk memahami kinerja yang baik dan tidak itu seperti apa dan bagaimana cara penilaiannya. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau perusahaan, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja karyawan dilihat dari beberapa faktor salah satunya seperti pendidikan dan pelatihan yang karyawan terima, lingkungan tempat kerja dan kompensasi atau gaji karyawan. Untuk lebih memahami pengaruh faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

Pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Disamping program pendidikan, pentingnya program pelatihan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi institusi dan lembaga pendidikan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman karyawannya di semua level.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas - fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin adalah lembaga pendidikan yang berbasis keagamaan dan umum yang telah berdiri sejak 1972 dan memiliki 3 madrasah yaitu Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA). Beralamat di Jl. Palembang-Jambi KM. 35, Desa Langkan, Kecamatan Banyuasin III, Kelurahan Banyuasin, Sumatera Selatan. Pondok Pesantren Qodratullah merupakan salah satu contoh madrasah yang kinerja gurunya sangat baik. Ini dapat dilihat dari prestasi santriwan-santriwati Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin.

Meski demikian dari semua prestasi yang dimiliki ternyata masih ada permasalahan yang dihadapi Pondok Pesantren Qodratullah. Beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan pengaruh pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin.

Berdasarkan data yang didapat dari survei dan wawancara, permasalahan mengenai pendidikan dan pelatihan di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin yang pertama

yaitu pelaksanaan DIKLAT yang sebentar. Yang kedua yaitu kegiatan DIKLAT yang tidak sesuai dengan kebutuhan. Dan yang terakhir yaitu adanya karyawan yang tidak mengikuti pelatihan.

Kemudian berdasarkan hasil survei dan wawancara, permasalahan mengenai lingkungan kerja di Pondok Pesantren Qodratullah yang pertama yaitu kurangnya motivasi bekerja karyawan ketika berada di tempat kerja. Kemudian beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang terlalu berat. Dan terakhir kurangnya komunikasi antar sesama karyawan.

Maka dari itu perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin dalam hal pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini agar Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin bisa menjadi semakin lebih baik lagi.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan (Saondi, 2010).

Huang et al., (2020, dalam Sutrisno, 2022:3478) menambahkan bahwa prestasi kerja seorang karyawan adalah tingkat kemampuan dan pemahaman seorang terhadap pekerjaan yang diemban perusahaan terhadapnya. Sedangkan menurut Votto et al. (2021, dalam Sutrisno, 2022:3479) kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam bentuk prestasi dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019:189-193) diantaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, dan lingkungan kerja.

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang. Contohnya keahlian dalam menggunakan komputer.

2. Pengetahuan

Merupakan pengetahuan dan wawasan di bidang pekerjaan. Contohnya pendidikan dan pelatihan yang dimiliki karyawan.

3. Lingkungan kerja

Merupakan suasana tempat bekerja yang nyaman sehingga meningkatkan kinerja karyawan Contohnya ruangan kantor yang sejuk.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

H1: Pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Handoko (2000) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (*development*) mempunyai ruang lingkup yang lebih luas untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Sedangkan Hasibuan (2003) memberikan pengertian pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut SN Yasin (2021:20) pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah penciptaan suatu lingkungan dimana pegawai dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk membantu organisasi mencapai sasaran. Dengan pengertian seperti diatas pelatihan sering disama artikan dengan pendidikan karena memiliki suatu konsep yang sama yaitu memberi bantuan pada pegawai untuk berkembang.

Menurut Garavan (1995, dalam Nugraha 2020:5) mendefinisikan pendidikan sebagai, proses atau serangkaian kegiatan yang bertujuan agar seseorang dapat berasimilasi dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan pemahaman yang tidak hanya terkait dengan bidang kegiatan yang sempit, tetapi juga terkait masalah-masalah yang luas dan rumit agar dapat didefinisikan, dianalisis dan diselesaikan. Sementara itu pelatihan menurutnya adalah sebuah rancangan dan upaya sistematis untuk memodifikasi atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai melalui pengalaman belajar agar tercipta kinerja yang efektif dalam organisasi.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, hipotesis yang diusulkan sebagai berikut: H2: Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

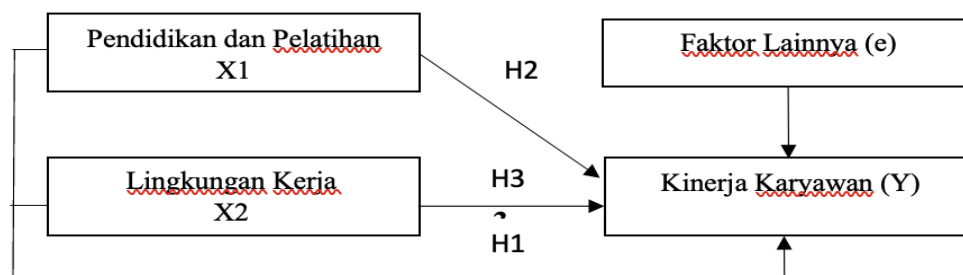
Menurut Effendy dan Fitria (2019:50) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan yang rendah.

Menurut Anam (2018, dalam Susanti 2021:3), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut Siagian (2014, dalam Ardhianti, 2020:99), mengemukakan lingkungan kerja merupakan lingkungan pegawai melaksanakan pekerjaannya atau kegiatannya sehari-hari di kantor.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, hipotesis yang diusulkan sebagai berikut: H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah oleh peneliti, Tahun 2024.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2007) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: “Objek/Subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Bayuasin yang berjumlah lebih dari 225 orang yang terdiri dari 45 orang tenaga pendidik, 30 orang bagian tata usaha, 10 orang operator sekolah, 12 orang bagian humas, 3 orang bagian keuangan, 39 orang bagian keamanan, 20 orang bagian dapur, 6 orang bagian kesehatan, 18 orang bagian perekonomian (koperasi), 7 orang bagian pemondokan putra, 7 orang bagian pemondokan putri, 14 orang bagian laundry dan 12 orang bagian tenaga kerja (OB).

Menurut Sugiyono (2007) “Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni *solvin* dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{n}{1 + N(e)^2}$$

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 225 karyawan sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{225}{1 + 225(0,1)^2}$$

$$n = \frac{225}{1 + 225(0,01)}$$

$$n = \frac{225}{1 + 2,25}$$

$$n = \frac{225}{3,25}$$

$$n = 69$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian di Pondok Pesantren Qodratullah yaitu sebesar 69 orang responden.

Jadi jumlah sampel sebesar 69 responden, dengan ketentuan yaitu terdiri dari tenaga pendidik sebanyak 14 orang, tata usaha sebanyak 9 orang, operator sekolah 3 orang, bagian humas 4 orang, bagian keuangan 1 orang, bagian keamanan 12 orang, bagian dapur 6 orang, bagian kesehatan 2 orang, bagian perekonomian 6 orang, bagian pemondokan putra 2 orang, bagian pemondokan putri 2 orang, bagian laundry 4 orang dan bagian tenaga kerja (OB) 4 orang.

Operasional Variabel

1. Pendidikan dan Pelatihan: suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.
2. Lingkungan Kerja: sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.
3. Kinerja Karyawan: kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.916	2	114.458	44.885	.000 ^b
	Residual	168.302	66	2.550		
	Total	397.217	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, Tahun 2024.

Tabel 2. Hasil Uji Signifikasi (t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.143	2.656		7.585	.000
	Pendidikan dan Pelatihan	-.027	.090	-.041	-.300	.765
	Lingkungan Kerja	.640	.110	.792	5.809	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, Tahun 2024.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 1, variabel pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja mempunyai nilai F sebesar 44,885 ($>3,15$) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Karena nilai F lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,15 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 2, variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai nilai t sebesar -0,300 ($<1,998$) dan tingkat signifikansi sebesar 0,765 ($>0,05$). Karena nilai t lebih kecil dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel 2, variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t sebesar 5,809 ($>1,998$) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Karena nilai t lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,998 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh jarangya kegiatan diklat dilaksanakan di Pondok Pesantren Qodratullah. Kemudian lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk lebih fokus mengkaji lebih dalam terkait temuan dalam penelitian yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan bisa ditelusuri lebih lanjut dengan menambah atau memasukkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, J. A., Mappamiring, Mustari, N. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP), 3(1), 287-298.
- Ardhianti, U., & Susanty, I., A. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta*. Menara Ekonomi, 6(1), 98-105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Arifin, S., & Munir, M. 2021. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ilmu Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat (NALA), 1(1), 39–44. <https://nala.indonesianjournals.com/index.php/nala/article/view/6>
- Darmadi. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3), 240-247.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. 2019 *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Reality, Tbk)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 2(2), 49-61
- Gomez-Mejia, R. Luis, dkk. 2001. *Managing Human Resources*. Prentice Hall: New. Jersey.
- Ghozali, Imam. 2011 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi kedua belas. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Listyanti, N., K., & Dewi, SK., A.A. 2019. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja*. E-Jurnal Manajemen, 8(8), 5285-5303. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i08.p23>
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Mangkuprawira, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Nugraha, F., 2020. *Pendidikan Dan Pelatihan, Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Litbangdiklat Press. Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPF: Yogyakarta.
- Robbin, & Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sadili, Samsuddin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung.
- Saondi, Ondi, & Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung*. Bisnis Dan Iptek.

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Rafika Aditama: Bandung.
- Siagian P, Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Siagian P, Sondang. 2004. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I. Binarupa Aksara: Jakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. ALFABETA: Bandung.
- Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suroso, Imam. et al. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Export Final Product Pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 1, hal. 1 - 23. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/23/23>.
- Susanti, & Mardika, H. N. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Fakultas Ilmu Sosial & Humaniora, 3(3), 1-10.
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. 2022. *Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature*. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 3(6), 3476-3482.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Yasin, N., S., Gunawan, Fattah, N., M., & Parenden, A. 2021. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng*. Bata Ilyas Educational Management Review, 1(1), 17-28.
- <https://ppqodratullah.com/sejarah-pp-qodratullah/>