

PENTINGNYA MANPOWER PLANNING DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN DAN KINERJA KARYAWAN

Restio Adam Pahlevi^{1*}, Titing Widyastuti²

Universitas Ipwija, Jakarta, Indonesia

*e-mail: levpahlevi3994@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan yang baik menjadi harapan dari setiap perusahaan, termasuk PT Varuna Tirta Prakasya (Persero) yang merupakan salah satu perusahaan BUMN yang didirikan pada 07 Mei 1947. Bergerak dibidang Jasa Logistik. Adapun kondisi perusahaan PT Varuna Tirta Prakasya (Persero) pada semester awal tahun 2023 dinilai masih belum stabil, dikarenakan beberapa faktor seperti belum tertagihnya piutang kerja, belum terbayarkan beberapa utang usaha & manajemen pada tahun tahun sebelumnya, belum jalannya manajemen resiko, dan perencanaan tenaga kerja yang efektif dalam jangka panjang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *manpower planning* terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian merupakan karyawan di PT Varuna Tirta Prakasya (Persero) tahun 2023, penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh sehingga diperoleh sampel sebanyak 34 karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan kuesioner yang telah memenuhi ketentuan validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan *Partial Least Square*. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung dari Pengadaan terhadap kinerja karyawan, Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung dari pengadaan terhadap disiplin. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung pengembangan terhadap kinerja karyawan. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung dari pengembangan pengiriman terhadap disiplin. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung dari kompensasi terhadap disiplin. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung dari pemeliharaan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung dari pemeliharaan terhadap disiplin. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara langsung dari Disiplin terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Perencanaan Tenaga Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Good employee performance is the hope of every company, including PT Varuna Tirta Prakasya (Persero) which is a state-owned company founded on May 7, 1947. It operates in the field of Logistics Services. The condition of the company PT Varuna Tirta Prakasya (Persero) in the first semester of 2023 is considered to be still unstable, due to several factors such as uncollected work receivables, unpaid business & management debts in the previous year, risk management and workforce planning not yet in progress. which is effective in the long term. This research aims to analyze the influence of *manpower planning* on employee performance. The research population was employees at PT Varuna Tirta Prakasya (Persero) in 2023. The sample was determined using a saturated sampling technique so that a sample of 34 employees was obtained. Data collection was carried out using a questionnaire that met the requirements for validity and reliability. Data analysis was carried out using *Partial Least Square*. There is a direct positive and significant influence from procurement on employee performance. There is no direct positive and significant influence from procurement on discipline. There is a direct positive and significant influence of development on employee performance. There is no direct positive and significant effect of delivery development on discipline. There is a direct positive and significant influence of compensation on employee performance. There is a direct positive and significant effect of compensation on discipline. There is a direct positive and significant effect of maintenance on employee performance. There is a direct positive and significant effect of maintenance on discipline. There is a direct positive and significant influence of discipline on employee performance.

Keywords: Workforce Planning, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika seorang individu atau kelompok karyawan memiliki kriteria atau tolak ukur keberhasilan yang telah ditetapkan organisasi (Sarnubi, 2021). Kinerja karyawan yang

baik sangat penting bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan di pasar yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan dan berusaha untuk meningkatkannya agar dapat mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Kinerja karyawan yang tinggi akan memudahkan karyawan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi (Niati, Siregar, & Prayoga, 2021).

Karyawan yang memiliki kinerja baik akan lebih produktif sehingga dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat, yang dapat meningkatkan output perusahaan dan membantu mencapai target produksi. Karyawan juga akan lebih efisien sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih cepat dan hemat biaya, yang dapat menghemat biaya operasional perusahaan. Selain itu, karyawan yang berkualitas tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan citra perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik menjadi harapan dari setiap perusahaan, termasuk PT Varuna Tirta Prakasya (Persero) yang merupakan salah satu perusahaan BUMN yang didirikan pada 07 Mei 1947. Bergerak dibidang Jasa Logistik. Selama 75 Tahun berdiri dengan Pengalaman dan Inovasi hingga dipercaya hingga kini. Hadir ditengah-tengah anda untuk memaksimalkan kebutuhan akan bidang Jasa Logistik yang Handal, Aman serta memiliki teknologi yang tinggi. PT. Varuna Tirta Prakasya menyediakan berbagai layanan yang ditawarkan kepada masyarakat yang membutuhkan jasa logistik seperti: *Project Management, Supply Chain Management, Export-import Logistics, Oil & Gas Logistics* dan *Logistic Distribution*.

Pada kenyataanya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik sesuai yang diharapkan perusahaan. Perusahaan dapat memantau data kinerja karyawan seperti produktivitas, waktu kerja, kualitas pekerjaan, dan lainnya untuk mengidentifikasi penurunan kinerja. Berdasarkan data *key performance indicator* (KPI) secara akumulatif dari tahun 2021 dan 2022 diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 1. Key Performance Indicator Komulatif

Aspek	2021			2022		
	Bobot (%)	Nilai	Skor	Bobot (%)	Nilai	Skor
1. Kualitas kerja	40	76	30,4	40	75	30,0
2. Kuantitas kerja	30	79	23,7	30	78	23,4
3. Ketrampilan kerja	30	78	23,4	30	73	21,9
Jumlah	100		77,5	100		75,3

Sumber: Data PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero) (2022)

Kinerja karyawan tidak selamanya baik seperti harapan perusahaan ada kalanya kinerja karyawan dibawah target perusahaan seperti yang terjadi di PT Varuna Tirta Prakasya (Persero). Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan menurut skor akumulasi dari KPI tahun 2021 dan tahun 2022. Penurunan kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan target perusahaan ini terjadi karena adanya faktor yang menjadi penyebabnya.

Adapun kondisi perusahaan PT Varuna Tirta Prakasya (Persero) pada semester awal tahun 2023 dinilai masih belum stabil, dikarenakan beberapa faktor seperti belum tertagihnya piutang kerja, belum terbayarkan beberapa utang usaha & manajemen pada tahun tahun sebelumnya, belum jalannya manajemen resiko, dan perencanaan tenga kerja yang efektif dalam jangka panjang.

Perencanaan tenaga kerja dapat menentukan kinerja karyawan diwaktu berikutnya. Jika perencanaan tenaga kerja tidak dilakukan dengan baik, maka bisa terjadi masalah kinerja karyawan. Masalah pertama yang bisa terjadi yaitu *overstaffing*, jika terlalu banyak karyawan

yang dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu, maka perusahaan harus membayar gaji yang lebih banyak, sementara pekerjaan mungkin tidak cukup untuk semua karyawan. Akibatnya, karyawan mungkin merasa bosan atau kurang termotivasi karena mereka merasa tidak memiliki cukup pekerjaan untuk dikerjakan. Selain itu, *understaffing* juga bisa terjadi jika terlalu sedikit karyawan yang dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu, maka karyawan mungkin merasa terbebani dengan tugas yang terlalu banyak dan tidak memiliki cukup waktu atau sumber daya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Akibatnya, kinerja karyawan dapat menurun dan kualitas kerja mungkin terpengaruh.

Perencanaan tenaga kerja yang tidak baik juga dapat menjadikan karyawan tidak memiliki keterampilan yang sesuai. Jika perusahaan tidak mempekerjakan karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai untuk pekerjaan tertentu, maka kinerja karyawan dapat menurun. Karyawan mungkin membutuhkan pelatihan atau pengembangan keterampilan tambahan untuk meningkatkan kinerja mereka, tetapi jika perusahaan tidak menyediakan pelatihan atau pengembangan keterampilan yang tepat, karyawan mungkin merasa sulit untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Ketidakseimbangan beban kerja juga bisa terjadi ketika beban kerja tidak didistribusikan dengan baik di antara karyawan, beberapa karyawan mungkin merasa terbebani dengan tugas yang terlalu banyak sementara yang lain merasa bosan karena tidak memiliki cukup pekerjaan untuk dikerjakan. Akibatnya, kinerja karyawan dapat menurun secara keseluruhan.

Untuk mengatasi masalah kinerja karyawan akibat perencanaan tenaga kerja yang kurang baik, perusahaan perlu melakukan evaluasi perencanaan tenaga kerja mereka dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Perusahaan juga harus memastikan bahwa mereka mempekerjakan karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa beban kerja didistribusikan dengan baik di antara karyawan agar semua karyawan merasa terlibat dalam pekerjaan dan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian (Saputra, Soleh, & Gayatri, 2020) mengenai "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu, sementara pada Penelitian (Rafikah, Khuzaini, & Zainul, 2020) mengenai "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru" menyatakan bahwa Secara parsial *Manpower Planning* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kedua penelitian diatas, peneliti melihat adanya kesenjangan antar penelitian, pada penelitian yang pertama disebutkan bahwa perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, sementara pada penelitian kedua dinyatakan bahwa Secara parsial *Manpower Planning* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dengan demikian, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Pengaruh *Manpower Planning* Pt Varuna Tirta Prakasya (Persero) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening".

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero) dengan karyawan perusahaan sebagai subjek penelitian. Penelitian ini berlangsung dari bulan Juli hingga September 2023 dengan tahapan yang terdiri dari konsultasi judul, penyusunan proposal, seminar proposal, pengumpulan data, analisis data, penyusunan tesis/bimbingan, dan sidang tesis.

Penelitian ini menggunakan desain kausalitas untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh manpower planning terhadap kinerja karyawan di PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero). Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan, yang memanfaatkan data berupa nilai numerik dari pengumpulan data hingga interpretasi dan penyajian hasil.

Desain penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 , X_4), variabel intervening (Z), dan variabel dependen (Y). Variabel independen terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan. Variabel intervening adalah disiplin, dan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Manpower planning dalam penelitian ini mengacu pada proses perencanaan strategis yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat tersedia di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam jangka panjang. Sementara itu, kinerja karyawan adalah seberapa besar kontribusi mereka pada organisasi, mencakup jumlah keluaran, kualitas keluaran, kehadiran kerja, dan sikap kerja sama.

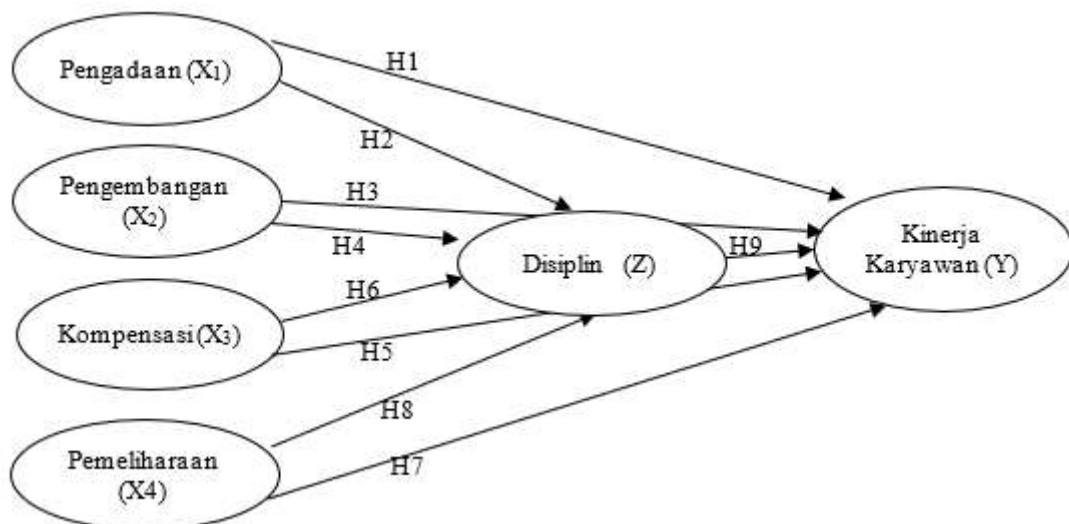
Populasi penelitian ini terdiri dari 41 karyawan dan pimpinan di PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero), sementara sampel penelitiannya mencakup 34 responden karyawan, sedangkan pimpinan dan peneliti tidak dijadikan responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner dengan skala likert. Skala likert ini memiliki lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Kuesioner ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan uji korelasi product moment Pearson dan rumus Cronbach's alpha. Seluruh populasi dipilih sebagai sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi yang relatif kecil.

Selanjutnya, analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) sebagai metode analisis data. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Hasil dari penelitian ini akan membantu dalam memahami pengaruh manpower planning terhadap kinerja karyawan di PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero).



Gambar 1, Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah kombinasi statistik seperti frekuensi, mean dan standar deviasi yang memberikan informasi deskriptif tentang data yang diperoleh dari responden.

Kecenderungan sentral mengukur mean, Minimum dan maksimum, dan mode. Deviasi standar mengungkapkan jumlah variabilitas dalam data dan merangkum seberapa jauh nilai data biasanya dari rata-rata. Skala terendah dalam penelitian ini adalah satu (sangat tidak setuju) dan skala tertinggi adalah lima (sangat setuju). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengumpulan data.

Tabel 2. Descriptive Statistics

Indikator	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
PDAN1	34	4.24	4	2	5	0.807
PDAN2	34	4.24	4	3	5	0.73
PDAN3	34	3.44	4	2	5	0.774
PDAN4	34	3.97	5	2	5	1.224
PDAN5	34	3.85	4	2	5	0.879
PDAN6	34	3.88	4	2	5	0.963
PDAN7	34	3.59	3	2	5	1.088
PDAN8	34	4.21	5	1	5	0.963
PDAN9	34	3.82	4	1	5	1.014
PDAN10	34	3.97	4	2	5	0.954
PBANG1	34	4.5	5	3	5	0.776
PBANG2	34	4.38	5	2	5	0.768
PBANG3	34	3.79	4	2	5	0.796
PBANG4	34	4.29	5	2	5	1.044
PBANG5	34	4.24	4	3	5	0.644
PBANG6	34	4	4	2	5	0.874
PBANG7	34	4.06	4	3	5	0.765
PBANG8	34	3.94	4	2	5	0.838
PBANG9	34	3.88	4	2	5	1.022
KPEN1	34	4.47	5	2	5	0.696
KPEN2	34	4.56	5	2	5	0.735
KPEN3	34	4.35	5	2	5	0.762
KPEN4	34	4.41	4	3	5	0.6
KPEN5	34	4.35	4	3	5	0.588
KPEN6	34	4.38	5	2	5	0.768
KPEN7	34	4.35	4	2	5	0.723
KPEN8	34	4.32	5	2	5	0.794
KPEN9	34	4.35	5	3	5	0.723
PHARA1	34	4.06	4	1	5	0.872
PHARA2	34	4.03	4	3	5	0.747
PHARA3	34	4.06	4	2	5	0.906
PHARA4	34	4.15	4	2	5	0.809
PHARA5	34	3.91	4	1	5	1.067
PHARA6	34	4	4	2	5	1.029
PHARA7	34	4.12	4	1	5	1.022
PHARA8	34	4.15	4	2	5	0.912
PHARA9	34	4.09	4	2	5	0.818
PHARA10	34	3.94	4	2	5	1.027
DIS1	34	3.74	4	2	5	0.816
DIS2	34	3.74	4	1	5	1.066
DIS3	34	3.21	3	2	5	0.758
DIS4	34	3.91	4	3	5	0.742
DIS5	34	4.21	4	3	5	0.719

DIS6	34	3.91	4	2	5	0.919
DIS7	34	3.77	4	2	5	0.842
DIS8	34	3.85	4	2	5	0.879
DIS9	34	3.82	4	2	5	0.821
DIS10	34	3.85	4	2	5	0.879
KIKAR1	34	4.35	5	2	5	0.967
KIKAR2	34	4	4	1	5	1.085
KIKAR3	34	3.77	4	3	5	0.73
KIKAR4	34	4.59	5	3	5	0.549
KIKAR5	34	4.38	4	3	5	0.595
KIKAR6	34	3.88	4	3	5	0.832
KIKAR7	34	3.24	3	2	5	0.909
KIKAR8	34	3.97	4	3	5	0.747
KIKAR9	34	3.97	4	2	5	0.923
KIKAR10	34	3.94	4	2	5	0.872

Sumber: Data diolah (2023)

Variabel X1 Pengadaan (PDAN) memiliki 10 indikator yang menunjukkan nilai mean terendah dari indikatornya adalah 3.441 dan tertinggi adalah 4.235 ini berarti kecenderungan responden menjawab pertanyaan lebih cenderung normal. Variabel X2 Pengembangan (PBANG) memiliki 9 indikator yang menunjukkan nilai mean terendah dari indikator 3.794 dan nilai mean tertinggi adalah 4.5 yang menunjukkan bahwa umumnya responden menjawab normal dalam kuesioner. Kemudian variabel X3 Kompensasi (KPEN) memiliki 9 indikator yang menunjukan nilai mean terendah adalah 4.324 dan nilai mean tertinggi adalah 4.559 ini menggambarkan bahwa mereka kemungkinan besar menjawab normal. Variabel X4 Pemeliharaan (PHARA) memiliki 10 indikator yang menunjukan nilai mean terendah adalah 3.912 dan nilai mean tertinggi adalah 4.147 ini menggambarkan bahwa kecenderungan responden kemungkinan besar menjawab normal. Variabel Intervening (Z) Disiplin (Dis) memiliki 10 indikator yang menunjukan nilai mean terendah adalah 3.206 dan nilai mean tertinggi adalah 4.206 ini menggambarkan bahwa mereka kemungkinan besar menjawab normal. Variabel Y (Kinerja karyawan) (KIKAR) nilai mean terendah adalah 3.235 dan nilai mean tertinggi adalah 4.588 ini menggambarkan bahwa mereka kemungkinan besar menjawab normal. Pada angka standar deviasi, angka kisaran terletak pada 0.644 - 1.224, menunjukkan sejumlah besar standar deviasi yang berarti dispersi data jauh dari rata-rata.

B. Statistik Inferensial

Statistik inferensial berfungsi untuk menggambarkan hubungan antara variabel satu sama lain (Sekaran & Bougie, 2016). Statistik inferensial mampu menggambarkan kesimpulan dari suatu penelitian dengan menggambarkan hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini, statistik inferensial menggambarkan keterkaitan variabel independen, variabel interverning, dan variabel dependen. Deskripsi hubungan timbal balik dari variabel-variabel ini bertujuan untuk memperoleh kesimpulan pada seluruh populasi berdasarkan pada perolehan data yang diperoleh dari sampel yang diteliti. Statistik inferensial adalah hasil statistik menggunakan data sampel untuk menarik kesimpulan tentang populasi yang diminati oleh peneliti (Sekaran, 2016). Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 34 responden dari penelitian ini akan diproses menggunakan alat penghitungan SmartPLS 3.0. Melalui program ini terdapat metode model luar dan model dalam sebagai alat analisis statistik inferensial.

1. Convergent Validity Actual Test

Dalam test validitas konvergen pertama untuk memuat faktor, seluruh indikator dinyatakan valid karena nilainya di diatas aturan praktis yaitu $> 0,70$. Tabel 4.2. berikut menunjukkan hasil validitas konvergen actual test.

Tabel 3. Convergent Validity

	Disiplin (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X3)	Pemeliharaan (X4)	Pengadaan (X1)	Pengembangan (X2)
DIS1	0.762					
DIS10	0.746					
DIS2	0.748					
DIS3	0.773					
DIS4	0.765					
DIS5	0.74					
DIS6	0.752					
DIS7	0.866					
DIS8	0.775					
DIS9	0.722					
KIKAR1		0.844				
KIKAR10		0.84				
KIKAR2		0.846				
KIKAR3		0.863				
KIKAR4		0.892				
KIKAR5		0.849				
KIKAR6		0.881				
KIKAR7		0.821				
KIKAR8		0.843				
KIKAR9		0.872				
KPEN1			0.863			
KPEN2			0.878			
KPEN3			0.804			
KPEN4			0.868			
KPEN5			0.852			
KPEN6			0.817			
KPEN7			0.867			
KPEN8			0.869			
KPEN9			0.849			
PBANG1						0.8
PBANG2						0.767
PBANG3						0.846
PBANG4						0.861
PBANG5						0.758
PBANG6						0.854
PBANG7						0.726
PBANG8						0.917
PBANG9						0.906
PDAN1					0.772	
PDAN10					0.737	
PDAN2					0.76	
PDAN3					0.828	
PDAN4					0.819	
PDAN5					0.854	
PDAN6					0.859	
PDAN7					0.869	

PDAN8					0.748	
PDAN9					0.739	
PHARA1				0.78		
PHARA10				0.796		
PHARA2				0.849		
PHARA3				0.799		
PHARA4				0.762		
PHARA5				0.791		
PHARA6				0.8		
PHARA7				0.814		
PHARA8				0.755		
PHARA9				0.852		

Data : Sumber diolah (2023)

Validitas konvergen menggunakan uji AVE juga menunjukkan bahwa semua variabel valid.

Tabel 4. Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin (Z)	0.922	0.938	0.934	0.587
Kinerja Karyawan (Y)	0.959	0.96	0.965	0.732
Kompensasi (X3)	0.953	0.973	0.96	0.726
Pemeliharaan (X4)	0.937	0.939	0.947	0.641
Pengadaan (X1)	0.937	0.943	0.947	0.64
Pengembangan (X2)	0.942	0.947	0.951	0.687

Data : Sumber diolah (2023)

Dari tabel diatas, nilai cronbach's Alpha dan composite reliability semua nilai variabel lebih besar dari 0,7, ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam tabel tersebut memiliki keandalan yang baik atau reliabel. Juga dari Average Variance Extracted (AVE) berdasarkan kriteria, nilai variabel bernilai lebih dari 0,5, maka semua variabel memiliki keandalan yang baik.

2. Discriminant Validity Actual Test

Test Discriminant Validity yang tampak pada tabel 4.4. menunjukan hasil nilai variabel laten teratas pada masing-masing kelompok lebih besar, yang menunjukan bahwa Validitas Diskriminant adalah baik.

Tabel 5. Discriminant Validity

	Disiplin (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X3)	Pemeliharaan (X4)	Pengadaan (X1)	Pengembangan (X2)
Disiplin (Z)	0.766					
Kinerja Karyawan (Y)	0.649	0.855				
Kompensasi (X3)	0.509	0.202	0.852			
Pemeliharaan (X4)	0.629	0.844	0.336	0.8		
Pengadaan (X1)	0.504	0.773	0.298	0.675	0.8	
Pengembangan (X2)	0.583	0.8	0.507	0.776	0.725	0.829

Data : Sumber diolah (2023)

Validitas diskriminan menunjukkan semua beban silang antara indikator dan variabel valid karena nilainya di atas 0,70 yang merupakan aturan praktis validitas diskriminan menggunakan *cross loading*. Ukuran validitas diskriminan konstruk yang secara teoritis tidak boleh saling terkait, sedangkan ukuran validitas konvergen konstruk yang secara teoritis harus

terkait satu sama lain. Baik validitas konvergen maupun diskriminatif adalah bentuk validitas konstruk. Oleh karena itu, dengan terbukti bahwa semua indikator valid, dikatakan bahwa konstruk tersebut valid, maka dapat dilakukan uji reliabilitas dan untuk uji inner model yang terdiri dari uji R-square dan signifikansi. Validitas diskriminan dengan beban silang ditunjukkan pada

Tabel 6. Cross Loading

	Disiplin (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X3)	Pemeliharaan (X4)	Pengadaan (X1)	Pengembangan (X2)
DIS1	0.762	0.462	0.347	0.421	0.5	0.395
DIS10	0.746	0.383	0.337	0.519	0.326	0.355
DIS2	0.748	0.286	0.455	0.357	0.409	0.293
DIS3	0.773	0.518	0.295	0.587	0.372	0.435
DIS4	0.765	0.824	0.416	0.677	0.538	0.667
DIS5	0.74	0.504	0.47	0.388	0.378	0.508
DIS6	0.752	0.305	0.344	0.311	0.198	0.262
DIS7	0.866	0.561	0.486	0.55	0.495	0.568
DIS8	0.775	0.434	0.499	0.471	0.203	0.475
DIS9	0.722	0.386	0.161	0.303	0.273	0.222
KIKAR1	0.469	0.844	0.192	0.772	0.677	0.787
KIKAR10	0.503	0.84	0.063	0.791	0.606	0.68
KIKAR2	0.435	0.846	-0.019	0.762	0.727	0.658
KIKAR3	0.565	0.863	0.196	0.672	0.669	0.704
KIKAR4	0.553	0.892	0.109	0.721	0.711	0.679
KIKAR5	0.632	0.849	0.295	0.7	0.72	0.618
KIKAR6	0.538	0.881	0.238	0.695	0.616	0.651
KIKAR7	0.427	0.821	0.239	0.632	0.667	0.724
KIKAR8	0.771	0.843	0.402	0.695	0.573	0.681
KIKAR9	0.666	0.872	0.069	0.754	0.642	0.659
KPEN1	0.559	0.208	0.863	0.334	0.331	0.436
KPEN2	0.576	0.239	0.878	0.383	0.234	0.506
KPEN3	0.315	0.127	0.804	0.115	0.248	0.408
KPEN4	0.409	0.074	0.868	0.272	0.083	0.331
KPEN5	0.356	0.012	0.852	0.22	0.126	0.275
KPEN6	0.338	0.118	0.817	0.249	0.233	0.405
KPEN7	0.331	0.042	0.867	0.193	0.139	0.398
KPEN8	0.431	0.294	0.869	0.331	0.341	0.526
KPEN9	0.407	0.271	0.849	0.33	0.432	0.499
PBANG1	0.462	0.681	0.355	0.746	0.553	0.8
PBANG2	0.332	0.62	0.222	0.688	0.594	0.767
PBANG3	0.601	0.73	0.532	0.666	0.615	0.846
PBANG4	0.482	0.715	0.466	0.721	0.648	0.861
PBANG5	0.558	0.481	0.597	0.55	0.575	0.758
PBANG6	0.536	0.684	0.482	0.593	0.645	0.854
PBANG7	0.395	0.551	0.234	0.396	0.521	0.726
PBANG8	0.453	0.723	0.42	0.736	0.635	0.917
PBANG9	0.493	0.733	0.422	0.657	0.617	0.906
PDAN1	0.525	0.621	0.31	0.501	0.772	0.654
PDAN10	0.295	0.47	0.241	0.41	0.737	0.54
PDAN2	0.566	0.568	0.383	0.577	0.76	0.572
PDAN3	0.354	0.766	0.182	0.637	0.828	0.622

PDAN4	0.307	0.604	0.156	0.548	0.819	0.487
PDAN5	0.35	0.644	0.252	0.605	0.854	0.583
PDAN6	0.516	0.715	0.378	0.553	0.859	0.743
PDAN7	0.387	0.631	0.267	0.56	0.869	0.638
PDAN8	0.376	0.603	0.122	0.587	0.748	0.502
PDAN9	0.259	0.474	-0.014	0.343	0.739	0.359
PHARA1	0.333	0.622	0.155	0.78	0.519	0.636
PHARA10	0.493	0.647	0.213	0.796	0.577	0.611
PHARA2	0.57	0.681	0.444	0.849	0.611	0.68
PHARA3	0.638	0.711	0.261	0.799	0.592	0.643
PHARA4	0.564	0.6	0.454	0.762	0.4	0.559
PHARA5	0.439	0.658	0.286	0.791	0.541	0.565
PHARA6	0.495	0.689	0.242	0.8	0.536	0.541
PHARA7	0.482	0.64	0.261	0.814	0.509	0.607
PHARA8	0.526	0.72	0.215	0.755	0.477	0.681
PHARA9	0.438	0.759	0.138	0.852	0.624	0.675

Sumber ; data diolah (2023)

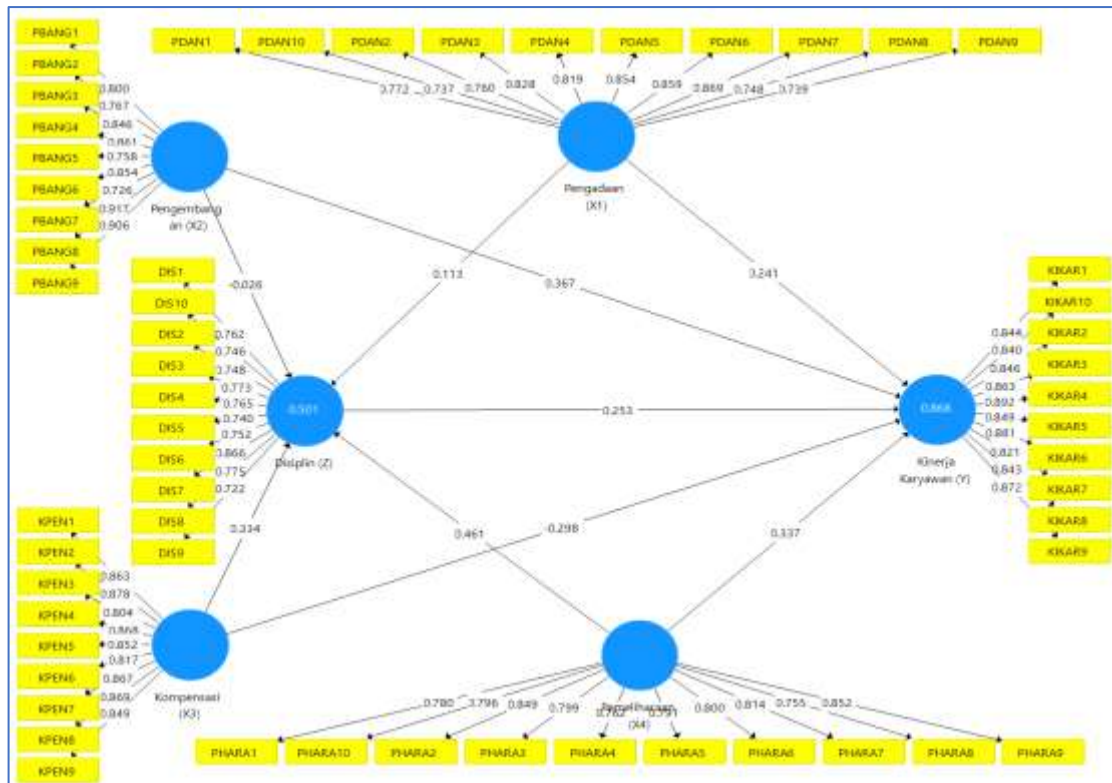
Uji validitas diskriminan selanjutnya dengan menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) yang ditunjukkan pada table berikut:

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)						
	Disiplin (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X3)	Pemeliharaan (X4)	Pengadaan (X1)	Pengembangan (X2)
Disiplin (Z)						
Kinerja Karyawan (Y)	0.647					
Kompensasi (X3)	0.504	0.227				
Pemeliharaan (X4)	0.637	0.884	0.333			
Pengadaan (X1)	0.508	0.803	0.308	0.708		
Pengembangan (X2)	0.582	0.837	0.515	0.822	0.76	

Sumber ; data diolah (2023)

Berdasarkan pengukuran Heterotrait-monotrait ratio atau HTMT terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini baik karena tidak menyentuh angka 1 yang menjadi batas pengukuran (Latan & Noonan, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang ada valid dan tidak saling berkaitan

3. Outer Model



Sumber : diolah (2023)

Gambar 3. Outer Model

4. R-square

Evaluasi R-square harus dilakukan dalam mengukur penelitian model struktural, masih didasarkan pada perangkat lunak SmartPLS 3.0 - Algoritma PLS, output Rsquare dapat dilihat untuk variabel Endogenous Kepuasan Pelanggan dan Variabel endogenous Kepercayaan, seperti Tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 7. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin (Z)	0.501	0.432
Kinerja Karyawan (Y)	0.868	0.845

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai R-square Adjusted variabel Disiplin adalah 0,432, artinya variabel Disiplin dapat dijelaskan 43,2 % oleh variabel Pengembangan, Pengembangan, Kompensasi dan Pemeliharaan. Sedangkan nilai R-Square adjusted Kinerja karyawan adalah 0,845 artinya variabel Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh 84,5% variabel Disiplin, dan Selebihnya bisa dijelaskan oleh variabel di luar model.

5. Hasil Inner VIF

Korelasi antara variabel bebas terhadap variabel bebas lainnya seharusnya tidak ada dalam model regresi yang baik. Berikut ini adalah tabel 4.7. hasil dari inner VIF.

Tabel 8. Inner VIF Value

	Disiplin (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin (Z)		2.005
Kinerja Karyawan (Y)		
Kompensasi (X3)	1.373	1.596
Pemeliharaan (X4)	2.712	3.138

Pengadaan (X1)	2.281	2.307
Pengembangan (X2)	3.733	3.735

Data : Sumber diolah (2023)

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa Semua hasil VIF menunjukkan lebih kecil dari 5,00 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel dalam penelitian.

6. Hipotesis

Hipotesis yang telah diberikan harus diukur signifikansinya. Ini dapat diperoleh dengan melihat T-statistik > 1,65 (one tailed) dan P-nilai <0,05 karena penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95%. Berikut adalah tabel hasil pengujian hipotesis.

Tabel 9. Pengujian Hipotesis

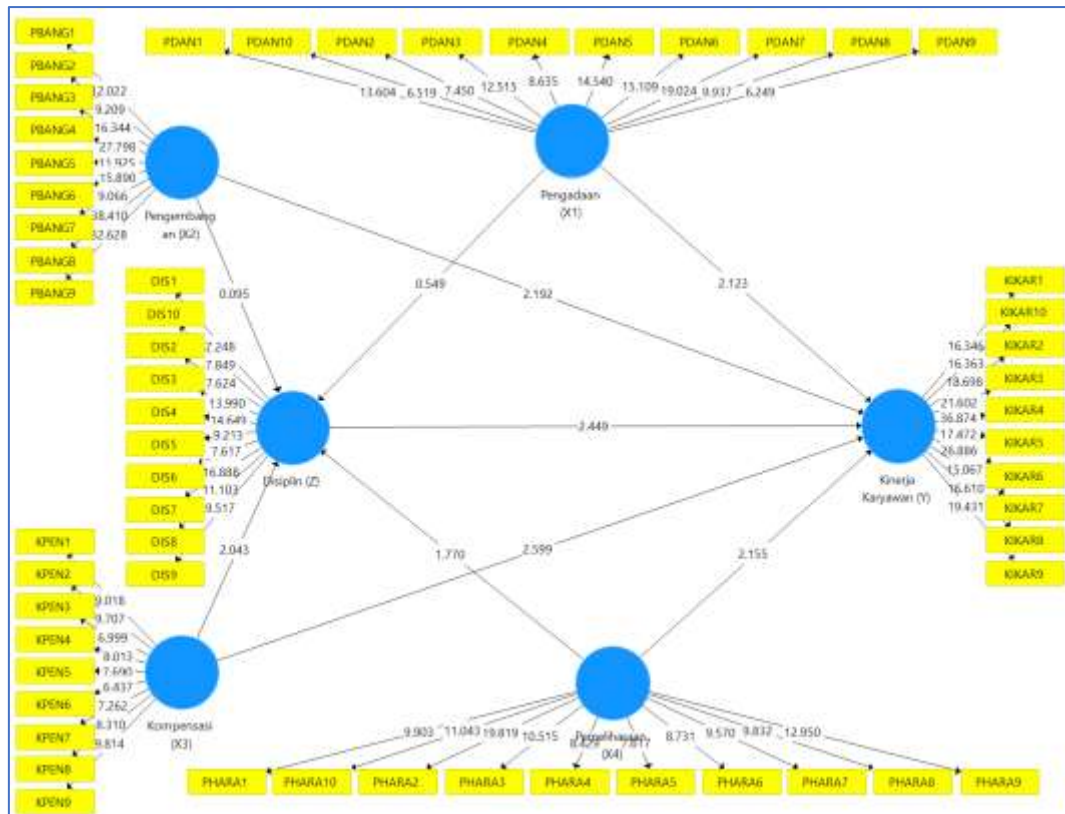
	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.253	2.449	0.007
Kompensasi (X3) -> Disiplin (Z)	0.334	2.043	0.021
Kompensasi (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.298	2.599	0.005
Pemeliharaan (X4) -> Disiplin (Z)	0.461	1.77	0.039
Pemeliharaan (X4) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.337	2.155	0.016
Pengadaan (X1) -> Disiplin (Z)	0.113	0.549	0.292
Pengadaan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.241	2.123	0.017
Pengembangan (X2) -> Disiplin (Z)	-0.026	0.095	0.462
Pengembangan (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.367	2.192	0.014

Tabel 10. Hasil Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesa	Original Sampel	T-statistic	Sig P-value	Analisa Hipotesa
H1 : Pengadaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0.241	2.123	0.017	Diterima
H2 : Pengadaan berpengaruh terhadap disiplin	0.113	0.549	0.292	Ditolak
H3 : Pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0.367	2.192	0.014	Diterima
H4 : Pengembangan berpengaruh terhadap disiplin	-0.026	0.095	0.462	Ditolak
H5 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	-0.298	2.599	0.005	Diterima
H6 : Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin	0.334	2.043	0.021	Diterima
H7 : Pemeliharaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0.337	2.155	0.016	Diterima
H8 : Pemeliharaan berpengaruh terhadap disiplin	0.461	1.77	0.039	Diterima
H9 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0.253	2.449	0.007	Diterima

Sumber: Data diolah (2023)

Seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini inner model.



Gambar 6 Inner Model

Sumber: Data diolah (2023).

PEMBAHASAN

H1: Pengadaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari tabel 4.9, itu menunjukkan bahwa t-statistik adalah 2,123 menyiratkan bahwa ada dampak langsung dari pengadaan karyawan terhadap kinerja karyawan karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Sampel asli adalah 0,241 menunjukkan bahwa dampak pengadaan karyawan bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Juga, p-value adalah 0,017 menyiratkan bahwa dampak dari pengadaan karyawan signifikan terhadap kinerja karyawan karena p-value lebih kecil dari 0,05. Yang artinya semakin tinggi nilai pengadaan karyawan, maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan. Penelitian ini berhasil membuktikan penelitian terdahulu dari (Rosyidi & Ari, 2021) bahwa terdapat pengaruh positif pengadaan terhadap kepuasan pelanggan. Hipotesis diterima.

H2: Pengadaan berpengaruh terhadap disiplin.

Dari tabel 4.9, itu menunjukkan bahwa T-statistik adalah 0,549 menyiratkan bahwa tidak ada pengaruh langsung dari pengadaan terhadap kinerja karyawan karena T-statistik lebih kecil daripada T-nilai 1,95. Sampel asli adalah 0,113 menunjukkan bahwa dampak pengadaan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Juga, p-value adalah 0,292 menyiratkan bahwa dampaknya tidak signifikan karena p-value lebih besar dari 0,05. Penelitian ini belum bisa membuktikan penelitian dari Rillya A. Kelejan, Victor P.K, LengkhongHendra N. Tawas (2018) bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pengadaan terhadap Disiplin. Hipotesis ditolak.

H3: Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Dari tabel 4.9, itu menunjukkan bahwa T-statistik adalah 2,192 menyiratkan bahwa ada dampak langsung dari pengembangan terhadap kinerja karyawan karena T-statistik lebih besar daripada T-nilai 1,96. Sampel asli adalah 0,367 menunjukkan bahwa kualitas pelayanan terhadap kepercayaan adalah positif, Juga, p-value adalah 0,014 menyiratkan bahwa dampaknya signifikan karena p-value lebih kecil dari 0,05. Yang artinya semakin tinggi nilai

pengembangan maka semakin nilai kinerja karyawan. Penelitian ini berhasil membuktikan penelitian dari (Iir Abdul Haris et al., 2020) bahwa terdapat pengaruh positif Pengembangan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima.

H4: Pengembangan berpengaruh terhadap disiplin

Dari tabel 4.9, itu menunjukkan bahwa T-statistik adalah 0,095 menyiratkan bahwa tidak ada dampak signifikan dari pengembangan terhadap kinerja karyawan karena T-statistik lebih rendah daripada T-nilai 1,96. Sampel asli adalah [0,026] menunjukkan bahwa dampak pengembangan terhadap disiplin adalah negatif. Juga, p-value adalah 0,462 menyiratkan bahwa dampaknya tidak signifikan karena pvalue lebih besar dari 0,05. Penelitian ini belum berhasil membuktikan pengaruh signifikan pengembangan terhadap disiplin menurut penelitian dari (Iir Abdul Haris et al., 2020). Hipotesis ditolak.

H5: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel 4.9, itu menunjukkan bahwa T-statistik adalah 2.599 menyiratkan bahwa ada dampak langsung positif dari kompensasi terhadap kinerja karyawan karena T-statistik lebih besar daripada T-nilai 1,96. Sampel asli adalah [0,298] menunjukkan bahwa dampak kepercayaan terhadap kepuasan pelanggan adalah positif. Juga, p-value adalah 0,005 menyiratkan bahwa dampaknya signifikan karena pvalue lebih rendah dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan penelitian dari (Yudianto, 2015) mengenai pengaruh langsung positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis Diterima.

H6: Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin

Dari tabel 4.9, itu menunjukkan bahwa T-statistik adalah 2,043 menyiratkan bahwa terdapat dampak langsung positif dari kompensasi terhadap disiplin karena T-statistik lebih besar daripada T-nilai 1,96. Sampel asli adalah 0,334 menunjukkan bahwa dampak kompensasi terhadap disiplin melalui berpengaruh positif. Juga, p-value adalah 0,021 menyiratkan bahwa dampaknya signifikan karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan penelitian dari (Yudianto, 2015) bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kompensasi terhadap disiplin. Hipotesis diterima.

H7: Pemeliharaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari tabel 4.9, itu menunjukkan bahwa T-statistik adalah 2,155 menyiratkan bahwa ada dampak langsung dari pemeliharaan terhadap kinerja karyawan, karena T-statistik lebih besar daripada T-nilai 1,96. Sampel asli adalah 0,337 menunjukkan bahwa dampak ketepatan waktu pengiriman terhadap kepuasan pelanggan melalui kepercayaan adalah positif. Juga, p-value adalah 0,016 menyiratkan bahwa pemeliharaan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan penelitian terdahulu dari (Yumuda & Agustriyana, 2022) bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan pemeliharaan terhadap kinerja karyawan. HIpotesis diterima

H8: Pemeliharaan berpengaruh terhadap Disiplin

Dari tabel 4.9, itu menunjukkan bahwa T-statistik adalah 1,770 menyiratkan bahwa ada dampak langsung dari pemeliharaan terhadap disiplin, karena T-statistik lebih besar daripada T-nilai 1,96. Sampel asli adalah 0,461 menunjukkan bahwa dampak pemeliharaan terhadap disiplin adalah positif. Juga, p-value adalah 0,039 menyiratkan bahwa pemeliharaan berdampak signifikan terhadap disiplin karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan penelitian terdahulu dari (Yumuda & Agustriyana, 2022) bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan pemeliharaan terhadap Disiplin. HIpotesis diterima

H9: Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.9, itu menunjukkan bahwa T-statistik adalah 2,449 menyiratkan bahwa ada dampak langsung dari Disiplin terhadap kinerja karyawan karena T-statistik lebih besar daripada T-nilai 1,96. Sampel asli adalah 0,253 menunjukkan bahwa dampak disiplin terhadap kinerja karyawan adalah positif. Juga, p-value adalah 0,007 menyiratkan bahwa Disiplin berdampak signifikan positif terhadap kinerja karyawan karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan penelitian terdahulu dari (Yumuda & Agustriyana, 2022)

bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan pemeliharaan terhadap Disiplin. HIpotesis diterima

SIMPULAN

Dalam kesimpulan, Dalam paragraf ini, hasil penelitian menunjukkan beberapa kesimpulan penting terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan disiplin karyawan dalam sebuah organisasi. Kesimpulan-kesimpulan ini mencakup pengaruh positif dan signifikan dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga diidentifikasi bahwa kompensasi dan pemeliharaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan. Lebih lanjut, disiplin karyawan ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan temuan ini, penelitian ini memberikan beberapa saran untuk instansi. Saran tersebut meliputi pemanfaatan hasil penelitian sebagai referensi untuk peningkatan kinerja karyawan, penyesuaian kebutuhan karyawan dan peningkatan kualifikasi saat proses pengadaan, pelaksanaan pelatihan dan pemeliharaan yang tepat, peninjauan kembali dan upgrade SOP dan SK, serta rekomendasi untuk penelitian selanjutnya dengan sampel yang lebih spesifik. Selain itu, penelitian ini juga mengundang para pembaca untuk memberikan kritik dan saran guna menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, N. (2022). Research in Business & Social Science Determinants of employee performance : The mediating role of job satisfaction. 11(2), 144–156.
- Antari, N. N. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klungkung. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 1(2), 21–27. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/Innovative/article/view/2074/pdf>
- Aprilia, S., Of, F., & Studies, I. (2023). Career Planning and Development Process of Islamic Human Resources : A Case Study at Bank . 4(2016), 2016–2018.
- Batjo, Nurdin dan Shaleh, Mahadin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, (Makassar: Aksara Timur, 2018).
- Chiedu, C. K., Long, C. S., & Ashar, H. B. (2017). The Relationship Among Job Satisfaction, Oreganizational Commitment and Employees' Turnover at Unilever Corporation in Nigeria. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 5(1), 370. <https://doi.org/10.26417/ejms.v5i1.p370-383>
- Djalil, M. A., Firdaus, & Lubis, A. R. (2020). The Effect of Work Rotation and Work Culture on Work Satisfaction and Work Skill and its Impact on Employee Performance of Dr. Zainoel Abidin Regency Hospital, Banda Aceh, Indonesia. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 3(7), 50-55.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Komariyah, Imas, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Edisi 1 (Bandung: Alfabeta, 2017).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzih, M., & Amrah, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(2), 228–234. <https://doi.org/10.52103/jms.v1i2.231>
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Heryanto, T. (2021). Program Pemeliharaan Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Institusi. *El-Ecosy : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 1(1), 89. <https://doi.org/10.35194/eeki.v1i1.1139>
- Heryanto, Tanto "Program Pemeliharaan Karyawan dalam Mencapai Tujuan Institusi", *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam* 01, no. 01, shorturl.at/hnpyU, (Januari, 2021).
- Hidayati Eka Putri, F., & Fatahurrazak, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Bintan. *Bahtera Inovasi*, 4(1), 77-84. <https://doi.org/10.31629/bi.v4i1.2937>
- Iir Abdul Haris, Rival Achmadi, Rizma Kartika, Sarah Fadilah Zein, Silvi Rahmadini, Siti Hanita, & Zahra Zaharani Yusuf. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Danamon Indonesia Tbk. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 56-74. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.114>
- Indrasari, Meithiana, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari dimensi ilkim organisasi, kreativitas individu dan karakteristik pekerjaan*, Edisi 1, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017).
- Jacob, O. N. (2020). An investigation into the challenges facing the planning of manpower. 3(Vi), 100-110.
- Jin, Y., Gao, Y., & Wang, P. (2019). Improved Manpower Planning Based on Traffic Flow Forecast Using a Historical Queuing Model. *IEEE Access*, 7, 125101-125112. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2019.2933319>
- Kelechi, K. (2022). Web of synergy :
- Kelejan, R., Lengkong, V. P., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal Emba*, 6(4), 1918-1927.
- Kucukaltan, B., Irani, Z., & Aktas, E. (2016). A decision support model for identification and prioritization of key performance indicators in the logistics industry. *Computers in Human Behavior*, 65, 346-358. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.08.045>
- Kuhlen, D., & Speck, A. (2017). Efficient Key Performance Indicator Calculation. *International Journal of Software Engineering & Applications*, 8(5), 01-15. <https://doi.org/10.5121/ijsea.2017.8501>
- Mahmoud, H. G., & El-Sayed, N. (2016). High Performance Work Systems That Promote Nurses' Job Performance At Main Mansoura University Hospital. *Australian Journal of Arts and Scientific Research*, 21(2), 87-94.
- Malekmohamadi Faradonbeh, M., Biglari, S., Shirvani, M. R., Behzadian, F., & Malekmohammadi Faradonbeh, F. (2014). A study on the effects of human resources management on employee performance. *Management Science Letters*, 4(5), 925-930. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.3.022>
- Malhotra, N. K., Nunan, D., & Birks, D. F. (2017). *Marketing Research: An Applied Orientation* (Fifth Edition ed.). United Kingdom: Pearson Education company.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdia Karya
- Maryani, N. L. K. S., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *Values*, 1(2), 53-67. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/813>
- Maulana, W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Jatim, Tbk Cabang Pamekasan. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 21-39. <https://doi.org/10.36467/makro.2018.03.01.02>

- Mega, Zahera Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Edisi 1, (Jakarta Timur: UNJ PRESS, 2020).
- Mubarok, S. (2014). *Manajemen SUMBER Daya Manusia: Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: in Media.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 4(2), 2385-2393.
- No, V., & Bilagi, A. (2023). Human Resource Planning as an Important Practice to Predict the Organization ' s Future Needs for Human Resources. 328, 1-7.
- Pratiwy, U. N., & Setiawan, I. (2023). Strategi MSDM Terhadap Kualitas Kerja : Optimalisasi Pelatihan Kerja , Manpower Plan, Dan Job Specification di PT . Panasonic Gobel Energy Indonesia (PECGI) Divisi Laser Coin. 3(1), 11637-11650.
- Prawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358.
- Premkumar, P., Chakrabarty, J. B., & Chowdhury, S. (2020). Key performance indicators for factor score based ranking in One Day International cricket. *IIMB Management Review*, 32(1), 85-95. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.07.008>
- Raena, A., Nurhayati, C., Syamiya, E. N., Raena, A., Nurhayati, C., & Syamiya, E. N. (2015). Pengaruh Manpower Planning terhadap Kualitas SDM Pendidikan Ekonomi Dalam Menghadapi ACFTA . (Studi literatur pada guru pendidikan ekonomi di Jawa Barat). 174-186.
- Rafikah, Khuzaini, & Zainul, M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 46-54.
- Ratnasari, S. L., Saragih, L., Munzir, T., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2022). The Effect of Training, Motivation, Career Development, and Job Satisfaction on the Performance of Production Department Employees. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 269-275. <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/ICOBIMA/article/view/2841>
- Regen, R., Johannes, J., Edward, E., & Yacob, S. (2020). Employee development model and an assessment on the perspectives of work behavior, motivation, and performance: Experience from the Government of Kerinci Regency and the city of Sungai Penuh, Jambi Province, Indonesia. *International Journal of Research In Business and Social Science*, 9(2), 59-69.
- Ricardo, R. (2021). Literature Review HR Planning : External Environment , Organizational Decisions and Employees Inventory. 2(3), 346-356.
- Rohmah, M., Aisjah, S., Amanah, H., & Juwita, J. (n.d.). The Effect of Transformational Leadership and Employee Engagement on Employee Performance Mediated by Organizational Citizenship Behavior (A Study at the State Bank of Indonesia Tulungagung). 4531, 269-282.
- Rosyidi, M. Y., & Ari, F. A. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Shelter Nusantara Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(4), 373-379.
- Sa'adah, L. (2016). Pengaruh Perencanaan SDM dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Manajemen Informatika Dan Komputer* (2016).
- Sandra, A. D. (2021). Impacts Of Human Resource Planning On Employee Performance: Evidence From Cameroon. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, United Kingdom, 9(11), 102-115.

- Sanusi, A. (2016). State Owned Enterprises (SOEs), The Problems and Solutions in Financial and Asset Management. *Scholedge International Journal of Multidisciplinary & Allied Studies* ISSN 2394-336X, 3(2), 19. <https://doi.org/10.19085/journal.sijmas030202>
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 188-197.
- Sarnubi, H. (2021). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Job Satisfaction and its Impact on the Performance of Government Employees. *American International Journal of Business Management*, 4(10), 56-65.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Semuel, H., & Herlina, L. (2017). Leadership, Employee Empowerment, Organizational Commitment, and Employee Performance in Senior High School. *Journal of Progressive Research in Social Sciences*, 4(2), 309-318. <https://zenodo.org/record/3972216>
- Sisinacki, A., Dobis, B., & Sisinacki, J. (2017). Successful Organizations Driven By Employee Performance Evaluation. *Education For Entrepreneurship*, 7, 189-204.
- Soelton, M., Saratian, E. T., Ali, A. J., Anah, S., & Yosef, I. A. (2019). Implementation Of Organizational Commitment In Engineering And Construction Industries. *South East Asian Journal of Contemporary Business, Economic and Law*, 20(5), 167-181.
- Solfiyani, N., Ratnasih, C., & Nursanti, W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus pada karyawan PT Dein Prima Generator Bekasi). *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 10(1), 1-22. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/959>
- Srivastav, R., & Arora, R. (2021). The Effect of Manpower Planning on the Performance of Employees: A Case Study of Manufacturing Industry of DELHI/NCR. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(1), 291-303
- Sudaryanto, T., Yuliar, A., & Triatmo, A. W. (2022). Syariah Hotel Solo: Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Manajemen Syariah. *Idarotuna*, 3(3), 216. <https://doi.org/10.24014/idarotuna.v3i3.16339>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, U. D., Ahman, E., Disman, D., & Rofaida, R. (2023). Effect of Career Development and Employee Engagement on Employee Performance of PT. Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 18(1), 134-144. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v18i1.22063>
- Susan, Eri, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2, 2019. <https://jurnal.iainone.ac.id/index.php/adara/articel/viewFile/429/354>,
- Suyoto, Danang, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data: Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Edisi 2 (Yogyakarta: CAPS, 2017).
- Terhadap, O., Pegawai, K., Pekerjaan, D., Dan, U., Ruang, P., Labuhan, K., & Selatan, B. (2020). Pengaruh pemberdayaan sdm, perencanaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten labuhan batu selatan. 21-30.
- Tinggi, S., Islam, A., Teungku, N., & Meulaboh, D. (2011). Perencanaan sumber daya manusia pendidikan. 24(4), 141-148.
- Toweula, A. K., Tui, S., & Tharir, T. (2022). Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Morowali Utara. 11-20.
- Wirawan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Yudianto, K. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Industri Karoseri Argasa Magelang, Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 8, 15–28. <https://jurnal.sttkd.ac.id/index.php/jmd/article/view/106>
- Yumuda, I., & Agustriyana, D. (2022). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Et Cetera Restaurant Bandung Periode 2021-2022. *Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Kota Bandung Jawa Barat*. *Penurunan ditawarkan kepad.* 20(1), 550–561.
- Yusuf, Arif Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II (Jakarta: CAPS, 2018).