

## Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Objek Wisata Mangrove Pandansari Brebes)

Warpuah<sup>1</sup> Khalid Iskandar<sup>2</sup> Muhammad Syaifulloh<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,  
Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [warpuahmanajemen@gmail.com](mailto:warpuahmanajemen@gmail.com)<sup>1</sup> [iskandarcamatara@gmail.com](mailto:iskandarcamatara@gmail.com)<sup>2</sup>  
[msyaifuloh@umus.co.id](mailto:msyaifuloh@umus.co.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh kualitas sumber daya manusia, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada 50 karyawan objek wisata mangrove pandansari baik secara langsung maupun melalui online menggunakan google form. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari hasil uji F 5,584 dengan probabilitas  $0,00 < 0,005$ . Uji t kualitas sumber daya manusia  $0,000 < 0,005$  nilai t  $1,28 > 2,67779$  (t tabel) berpengaruh signifikan dan stress kerja  $0,000 < 0,005$  nilai t  $1,730 > 2,67779$  (t tabel) pada hasil analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia dan stress kerja terhadap kinerja berpengaruh sebesar 19,2%.

**Kata Kunci:** Kualitas Sumber Daya Manusia, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to determine : the influence of the quality of human resources, and job stress on employee performance. The method of data collection was by distributing questionnaires to 50 employees of pandansari mangrove tourism object both directly and via online using google form. The results of the study stated that the variable quality of human resources, and work stress simultaneously affect employee performance, this is evidenced by the results of the 5.584 F test with a probability of  $0.000 < 0.005$ . Human resource quality t test  $0.000 < 0.005$  t value  $1,28 > 2.67779$  (t table) has a significant effect and work stress  $0.000 < 0.005$  t value  $1.730 > 2.6779$  (t table) on results of multiple linear regression analysis states that the variabel the quality of human resources and work stress on performance have an effect of 19.2%.*

**Keywords:** Quality of Human Resources, Work Stress, Employee Performance.



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

## PENDAHULUAN

Hutan mangrove sari merupakan objek wisata yang terdapat di Kabupaten Brebes yang mempunyai keunikan, hutan mangrove yang berperan untuk kehidupan daerah yang sanggup menahan abrasi air laut serta penanaan ombak. Hutan Mangrove juga dimanfaatkan untuk penghasilan warga sekitar guna memenuhi kebutuhan serta selaku tempat berkembangnya biota laut tertentu dan flora fauna. Salah satu fauna yang terdapat di hutan mangrove ialah ikan gelodok. Ikan Gelodok ialah salah satu ikan yang menjadi mascot objek wisata mangrove. Objek wisata hutan mangrove pandansari terletak di pesisir tepi laut laut Jawa tepatnya di Dukuh Pandansari Desa Kaliwlingi Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Jarak untuk menuju Hutan Mangrove dekat 10 Kilometer dari Brebes Kota.

Sumber daya manusia yang dalam ialah aset yang sangat penting sebagai penjawab penyelenggaraan organisasi, termasuk maksimalisasi kemampuan sumber energi manusia, kita memerlukan peningkatan kualitas sumber energi manusia [1]. Kualitas sumber daya manusia pada Karyawan Objek Wisata Mangrove mempunyai kualitas masing- masing sesuai dengan

Pembelajaran Akademik serta pengalaman yang dipunyai, karyawan objek wisata mangrove berpendidikan mulai dari SD hingga S1 dari tingkatan tersebut hingga terdapat pembagian tugas kerja ialah bagian Tiketing, Operator, Dermaga. Pada bagian tiketing biasanyya terdapat 12 karyawan, bagian operator terdapat 18 karyawan, serta bagian dermaga terdapat 20 karyawan.

Tiap karyawan tentu merasakan stress dalam melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja, perihal itu ialah perihal biasa yang dirasakan oleh para pekerja. Karyawan yang mengalami stress kerja disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang sangat banyak serta dengan daeadline penyelesaian yang sangat pendek. Tidak Hanya tuntutan pekerjaan yang sanggup membuat karyawan jadi stress, beban kerja ataupun kelompok kerja, serta masih banyak perihal yang lain yang membuat stress jadi sesuatu kasus yang hampir tidak mungkin bisa dihindari. Stress ditempat kerja jadi sesuatu perkara yang sangat sungguh- sungguh untuk industri, sebab bila karyawan hadapi stress hingga bisa merendahkan kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan latar belakang diatas terdapat rumusan masalah yaitu: Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan? Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan? dan Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia dan stress kerja terhadap kinerja karyawan?

### Literature Review

Kesuksesan sesuatu organisasi sangat dipengaruhi oleh keunggulan kompetitif yang dipunyai, ialah Sumber Energi Manusia( SDM). Sumber energi manusia ialah salah satu sumber penentu ataupun ialah aspek determinan dalam pembangunan di bermacam zona serta bidang sesuatu bangsa[1]. Suatu organisasi hendak berjalan dengan sehat, bila dikelola dengan baik oleh pemimpin serta anak buahnya[1]. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan“ pemanfaatan beberapa orang guna menggapai tujuan- tujuan organisasi”,[2]. Manajemen SDM pula bisa dimaksud selaku suatu proses yang diperuntukan untuk mendapatkan, melatih, memperhitungkan, membagikan kompensasi kepada kariawan, mencermati ikatan kerja mereka termasuk kesehatan serta keamanan dan permasalahan keadilan yang dirasakan para SDM tersebut[2].

Sumber daya manusia memiliki kedudukan utama dalam tiap aktivitas organisasi, perihal ini membuktikan kalau sumber daya manusia ialah kunci utama dalam menggapai tujuan sesuatu organisasi ataupun industri. Manusia merupakan selaku sikap yang menggerakkan aktivitas serta Kerutinan dalam sesuatu organisasi ataupun industri, semacam dikenal sesuatu organisasi ataupun industri mengaitkan serangkaian orang yang bermacam- macam yang dikelompokkan dalam berbagai status yang meliputi pembelajaran, pekerjaan, pengalaman, tipe kelamin dan umur tingkatan tiap- tiap orang[3].

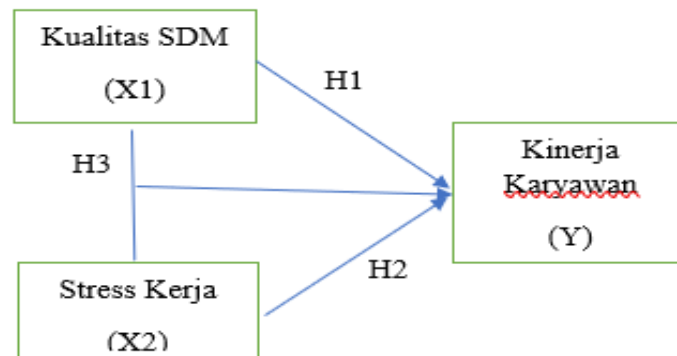
Stres ialah salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja. Stres merupakan perihal wajar yang dapat dialami oleh manusia.[4] mengatakan kalau stress dibagi jadi 2 ialah stress positif( eustress) serta stress negatif( distress). Bila stress terletak dalam batas normal hingga hendak tingkatan semangat serta kinerja jadi optimal serta begitu pula kebalikannya. Stress umumnya diakibatkan oleh sebagian aspek ataupun yang diketahui dengan stressor. Dalam penelitiannya, Wijayanti serta[4] mengatakan faktor- faktor pemicu stress ialah perbandingan ciri tiap orang, keahlian orang dalam mengalami sesuatu permasalahan, keahlian menanggulangi stress, ambiguitas kedudukan, konflik kedudukan, kedudukan yang kelewatan, diskriminasi di tempat kerja, minimnya kerjasama antar rekan kerja, ketidakpuasan kerja, keadilan organisasi, mutu

tidur yang kurang, minimnya motivasi ataupun sokongan eksternal, trauma masa kemudian serta kekuatan psikologis yang rendah. Stress ialah salah satu aspek yang berarti, sebab penyeimbang kehidupan kerja yang sehat diperlukan oleh karyawan buat menggapai kinerja yang maksimal oleh sebab itu, berarti bagi industri untuk mengelola tingkatan stress karyawan[5].

Kinerja ialah hasil upaya seorang yang ditemui oleh keterampilan karakteristik pribadinya dan anggapan terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Dari komentar para pakar diatas, bisa kita simpulkan kinerja merupakan sesuatu hasil kerja yang bisa ditemui secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, serta tujuan sesuatu organisasi ataupun industri[6].

Kinerja merupakan kesiapan individu tau kelompok untuk menyelesaikan kewajibannya dan diharapkan bisa menggapai hasil yang luar bias. Penerapan perwakilan dipengaruhi oleh bermacam elemen, spesialnya aspek kapasitas, inspirasi untuk bekerja, pendapatan yang didapat, control serta manajemen oleh administrasi[7]. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[8].“ Kinerja kerja ialah perbandingan antara hasil yang dicapai seorang dengan sasaran yang diresmikan dalam waktu tertentu dengan sumber energi yang digunakan”[9]. Kinerja karyawan pada industri ialah aspek berarti buat melindungi produktivitas industri[10].

### Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka berfikir

H1: Diduga terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

H2: Diduga terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

H3: Diduga terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia dan stress kerja terhadap kinerja karyawan

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Desa Wisata Mangrove Pandansari Brebes pada Bulan Maret hingga bulan Juli 2022. Ada pula subjek riset ini merupakan karyawan pada Objek Wisata Hutan Mangrove Pandansari Brebes. Dalam riset ini penulis memakai penelitian kuantitatif sumber informasi yang digunakan merupakan informasi primer. Metode pengambilan informasi lewat observasi, wawancara, dokumentasi serta penyebaran kuesioner. Jumlah populasi yang digunakan dalam riset ini merupakan seluruh karyawan pada Objek Wista Hutan Mangrove Pandansari Brebes sebanyak 50 karyawan. Karena jumlah populasi pada riset ini kurang dari 100 sehingga Sampel diambil semua dan jadi penelitian populasi. Metode analisis informasi

ialah dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik serta uji regresi berganda. Riset ini mengaplikasikan pengolahan data dari hasil jawaban kuesioner memakai aplikasi SPSS 22.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

#### Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 1. Distribusi Responden berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Presentase
< 20	2	5%
> 20	6	10%
> 30	38	85%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2022

**Tabel 2. Distribusi Responden Berdsarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	42	84%
Perempuan	8	16%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2022

**Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	17	34%
SMP	13	26%
SMA	13	26%
D3	2	4%
S1	4	8%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer, 2022

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas dan Reabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Indikator	r hitung	r table	Ket.
1	Saya mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam bekerja	0,892	0,235	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	0,892	0,235	Valid
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan apa yang saya kerjakan	0,892	0,235	Valid
4	Saya memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja	0,892	0,235	Valid
5	Saya selalu menjaga kebersihan dilingkungan tempat kerja	0,892	0,235	Valid
6	Pencapaian kerja saya sesuai dengan rencana	0,892	0,235	Valid
7	Saya mampu mengambil inisiatif dalam pekerjaan saya	0,588	0,235	Valid
8	Saya menjalankan intruksi dari atasan saya	0,588	0,235	Valid
9	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja	0,588	0,235	Valid
10	Saya mampu bekerja maksimal	0,588	0,235	Valid

Sumber: Data Primer, 2022

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja**

No	Indikator	r hitung	r tabel	Ket.
1	Disaat pengunjung ramai beban kerja saya sangat besar	0,592	0,235	Valid
2	Saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan terlalu banyak	0,592	0,235	Valid
3	Pemimpin memberlkan penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,492	0,235	Valid
4	Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam bekerja	0,487	0,235	Valid
5	Dalam menjalankan tugas seringkali ada desakan waktu untuk kerja cepat	0,487	0,235	Valid

6	Waktu kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0,764	0,235	Valid
7	Saya tidak pernah mengalami konflik dengan rekan kerja	0,764	0,235	Valid
8	Saya tidak pernah mengalami konflik dengan pemimpin	0,869	0,235	Valid
9	Saya merasa hubungan antar karyawan di tempat kerja berjalan dengan baik	0,869	0,235	Valid
10	Komunikasi yang dilakukan dengan pemimpin berjalan dengan baik	0,869	0,235	Valid
11	Pemimpin melakukan pengawasan secara ketat kepada karyawan	0,869	0,235	Valid
12	Pemimpin tegas dalam mengatur karyawan	0,869	0,235	Valid

Sumber: Data Primer, 2022

**Tabel 6. Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Indikator	r hitung	r tabel	Ket.
1	Saya mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam bekerja	0,892	0,235	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	0,892	0,235	Valid
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan apa yang saya kerjakan	0,892	0,235	Valid
4	Saya memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja	0,892	0,235	Valid
5	Saya selalu menjaga kebersihan dilingkungan tempat kerja	0,892	0,235	Valid
6	Pencapaian kerja saya sesuai dengan rencana	0,892	0,235	Valid
7	Saya mampu mengambil inisiatif dalam pekerjaan saya	0,588	0,235	Valid
8	Saya menjalankan intruksi dari atasan saya	0,588	0,235	Valid
9	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja	0,588	0,235	Valid
10	Saya mampu bekerja maksimal	0,588	0,235	Valid

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan ketiga tabel diatas bahwa pertanyaan dalam setiap variabel adalah valid karena dilihat dari nilai r hitung > nilai t tabel.

**Tabel 7. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach's	Batas	Keterangan
1	X1	0,797	0,6	Reliabel
2	X2	0,768	0,6	Reliabel
3	X3	0,777	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2022

Dari data diatas diketahui bahwa nilai cronbach's dari masing-masing variabel >0,60 sehingga semua system pertanyaan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

**Tabel 8. Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.57227221
Most Extreme Differences	Absolute	.172
	Positive	.107
	Negative	-.172
Test Statistic		.172
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.091
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer, 2022

Bersumber pada informasi diatas kalau dalam uji kolmogrov- smirnov informasi yang diperoleh signifikan sebab nilai p value 0, 005 ialah 0, 091 sehingga bisa disimpulkan jika nilai residual berdistribusi normal.

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.861	4.812		5.166	.000		
	Kualitas SDM	.143	.116	.203	1.238	.222	.636	1.571
	Stress Kerja	.228	.132	.284	1.730	.090	.636	1.571

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2022

Bersumber pada tabel diatas bisa diketahui jika nilai tolerance value variabel kualitas sumber daya manusia merupakan 0, 630, stress kerja sebesar 0, 636 ialah nilai hasil tolerance value ini lebih besar dari 0, 1 sebaliknya nilai VIF merupakan 1, 571 ini kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan kalau riset Ini tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.861	4.812		5.166	.000
	Kualitas SDM	.143	.116	.203	1.238	.222
	Stress Kerja	.228	.132	.284	1.730	.090

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai sig 0,002 dan 0,090 maka tidak terjadi heteroskedastisitas karena dalam metode gletser menyatakan bahwa jika nilai sig  $0,00 < 0,05$  yaitu apabila data memiliki nilai sig lebih kecil maka data memiliki heteroskedastisitas.

## Uji Hipotesis Uji Parsial (t)

**Tabel 11. Hasil Uji Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.861	4.812		5.166	.000
	Kualitas SDM	.143	.116	.203	1.238	.222
	Stress Kerja	.228	.132	.284	1.730	.090

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2022

Dari tabel diatas bahwa kualitas sumber daya manusia bernilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $1,238 > 2,67779$  t tabel sehingga berpengaruh secara signifikan. Stres kerja bernilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $1,730 > 2,67779$  t tabel sehingga berpengaruh positif dan signifikan.

## Uji Simultan (f)

**Tabel 12. Hasil Uji f  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	494.265	2	247.132	5.584	.000 <sup>b</sup>

Residual	2080.235	47	44.260		
Total	2574.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kualitas SDM  
Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $f$  hitung sebesar  $5,584 > 0,000$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan “Kualitas Sumber Daya Manusia dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima”.

**Tabel 13. Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 <sup>a</sup>	.192	.158	6.653

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kualitas SDM  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data SPSS, 2022

Dari hasil tabel diatas diketahui nilai R square sebesar 0,192 hal ini berarti bahwa variabel X secara simultan terhadap Y yaitu sebesar 19,2% sedangkan sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian keseluruhan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan presentase sebanyak 19,2%. Variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan presentase sebanyak 19,2%. Variabel kualitas sumber daya, manusia dan stress kerja terhadap kinerja karyawan keduanya saling berpengaruh positif dan signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- (1) Wibowo, Indriyani, Riono, Syaifulloh, & Ikhwan, (2020). Analisis Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Di Grand Dian Hotel Brebes. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(12), 1754-1766. Doi:10.36418/Syntax-Literate.V5i12.1851
- (2) Silalahi, L. M. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257-269.
- (3) Wulandari, F. F., Zunaidah, Z., & Hadjri, M. I. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim (Doctoral Dissertation, Sriwijaya University).
- (4) Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96-104.
- (5) Putri, V. S., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 195-205.
- (6) Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- (7) Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 101-113.

- (8) Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- (9) Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo Di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73-79.
- (10) Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.