

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Human Capital* dan *General Service* di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim

Achmad Fadyan Hirzi¹, Yos Karimudin², Muhammad Ichsan Hadjri³

^{1,2,3}Universitas Sriwijaya

*achmadfadyanh@gmail.com*¹, *yoskarimudin@fe.unsri.ac.id*²,

*ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id*³

ABSTRACT

This study aims to find out how training influences the performance of human capital and general service department employees at PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim. The population in this study amounted to 40 employees, samples were taken as many as 40 employees with non-probability sampling technique. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The results showed that training had a positive and significant effect on employee performance in the human capital and general service departments at PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim.

Keywords: *Training, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan departemen *human capital* dan *general service* di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan, sampel diambil sebanyak 40 orang karyawan dengan teknik *nonprobability sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen *human capital* dan *general service* di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim.

Kata kunci: *Pelatihan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Era industri 4.0 telah membuat persaingan yang sangat tinggi antar perusahaan. Untuk menghadapi persaingan tersebut teknologi yang canggih tidak akan cukup untuk mendukung sebuah perusahaan bersaing di era industri 4.0 ini. Sebuah perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten untuk dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya (Mustopa dkk., 2021). Menurut Siregar (2017) SDM yang berkompeten menjadi syarat wajib yang harus di miliki oleh sebuah perusahaan pada masa kini, terutama perusahaan yang bergerak di bidang industri pertambangan batu bara. Menurut Supardi (2018) industri pertambangan batu bara dikelola oleh perusahaan yang menyediakan jasa pertambangan secara menyeluruh kepada pemilik

lahan tambang, perusahaan tersebut biasanya disebut perusahaan kontraktor pertambangan batu bara. Perusahaan kontraktor pertambangan batu bara mendapat tantangan yang semakin besar dalam mencapai tujuannya. Perusahaan kontraktor pertambangan batu bara harus memiliki faktor produksi yang unggul, seperti modal yang besar, mesin yang canggih, material yang banyak, dan karyawan yang berkualitas.

Menurut Larasati (2018) karyawan merupakan komponen utama dalam sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan mencapai tujuannya jika tidak memiliki karyawan. Pada sektor pertambangan batu bara yang memiliki jam kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang penuh tekanan, dan dituntut untuk dapat menggunakan peralatan dan kendaraan yang memiliki resiko yang tinggi, maka karyawan pada perusahaan kontraktor pertambangan batu bara dituntut harus melakukan pengembangan melalui pelatihan agar terciptanya kinerja yang berkualitas, dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Dewi, dkk (2021) pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan guna membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pelatihan juga bagian dari proses pendidikan, karena pelatihan berkaitan dengan proses pembelajaran yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Dari sebuah pelatihan, perusahaan mengharapkan karyawan bisa bekerja dengan kinerja yang maksimal, lebih terstruktur, dan profesional dalam melaksanakan pekerjaannya, sesuai dengan standar operasional yang digunakan oleh perusahaan.

Objek pada penelitian ini adalah departemen *human capital* dan *general service* di PT Pamapersada Nusantara, yaitu sebuah perusahaan yang berfokus pada sektor pertambangan batu bara, emas, dan mineral. PT Pamapersada Nusantara sendiri sangat memperhatikan kinerja karyawannya dalam bekerja. Menurut Indrasari (2017) kinerja karyawan merupakan hasil dari usaha seorang karyawan yang di lihat dari kompetensinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pada departemen HC dan GS di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim sendiri terdapat fenomena kinerja karyawan yang belum optimal. Kemudian, adanya fenomena karyawan departemen HC dan GS yang mengikuti pelatihan dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan, karena banyaknya karyawan yang tidak merasa bahwa pelatihan itu dapat membantu mereka dan banyak karyawan HC dan GS yang merasa mampu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Terdapat beberapa kajian yang menunjukkan apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Seperti temuan yang dilakukan Fahrozi, dkk (2022) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemudian temuan Ibrahim, et al (2017) yang mengungkapkan bahwa pelatihan berdampak dan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Manoppo, dkk (2017) menunjukkan bahwa pelatihan tidak terikat dan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya kesenjangan (gap) antara hasil dari beberapa penelitian terdahulu.

Teori *Training Need Assesment* (TNA)

Menurut Barbazette (2006) teori *training need assesment* (TNA) merupakan metode untuk mengumpulkan data mengenai kebutuhan suatu perusahaan baik tersurat maupun tersirat yang bisa terwujud melalui pelatihan. Teori TNA bertujuan untuk mengemukakan adanya kesenjangan kompetensi (tugas, keterampilan, sikap, nilai, dan administrasi) karyawan. Tetapi, yang dibahas pada penelitian ini hanya pada nilai kompetensi berupa tugas, sikap, dan nilai.

Pelatihan

Menurut Dessler (2017) pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan saat ini atau karyawan baru yang ada di suatu organisasi agar karyawan tersebut memiliki keterampilan dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan bertautan dengan kompetensi karyawan agar bisa mengerjakan pekerjaannya. Tidak mampu menyelesaikannya maka tugas dan aktivitas tersebut menjadi beban kerja.

Menurut Dessler (2017) pelatihan memiliki beberapa indikator, yaitu:

1. Instruktur

Instruktur merupakan orang yang bertugas untuk memberikan program pelatihan dan menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatihan serta memberikan penjelasan ilmu terkait tugas-tugas yang nantinya menjadi tanggung jawab peserta pelatihan.

2. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan adalah karyawan yang siap untuk mendapatkan nilai tambah berupa peningkatan kompetensi kerja.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan ialah hal yang penting dan harus diperhatikan dalam program pelatihan, agar program pelatihan dapat berjalan sesuai tujuan diadakannya pelatihan.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan harus *sinkron* dengan materi dan jenis pelatihan yang akan diberikan. Metode pelatihan yang diberikan bisa berbentuk *on the job training* ataupun *off the job training*.

5. Tujuan Pelatihan

Tujuan dari diadakannya pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan, agar pelatihan itu bisa membentuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan yang bisa dicapai oleh suatu individu di dalam sebuah instansi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, selaras

dengan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan (Mathis and Jackson, 2019).

Menurut Mathis and Jackson (2019) kinerja karyawan memiliki lima indikator, yakni:

1. Kualitas Kerja
Bisa terlihat dari hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan sesuai tanggung jawabnya.
2. Kuantitas Kerja
Dapat diukur dari seberapa lama seorang karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Ketepatan Waktu
Bisa diukur dari persepsi karyawan kepada aksi yang dituntaskan dari awal sampai berubah menjadi hasil yang maksimal dalam waktu yang telah ditetapkan.
4. Kehadiran
Kehadiran menggambarkan bagaimana kemauan karyawan dalam bekerja. Perusahaan dapat memberikan penilaian secara adil kepada karyawan dengan hasil absensi yang dilakukan setiap hari.
5. Bekerja Sama
Kemampuan seorang tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bersama orang lain atau rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada departemen *Human Capital* dan *General Service* di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim. Peneliti membatasi permasalahan pada penelitian ini, yakni hanya berkaitan dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan departemen *Human Capital* dan *General Service* di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim. Jenis data penelitian ini yaitu data kuantitatif serta sumber datanya merupakan data primer.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yakni semua karyawan departemen *Human Capital* dan *General Service* di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim dengan total 40 orang. Pengambilan sampel digunakan teknik *nonprobability sampling* (sampel jenuh), dimana yang menjadi sampel penelitian adalah semua populasi yang berjumlah 40 orang.

Teknik Analisis

Data yang diperoleh dari kuesioner diolah menggunakan SPSS untuk menguji validitas, reliabilitas, metode suksesif interval, analisis regresi linear sederhana, uji korelasi, uji determinasi, dan uji t.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji untuk mengukur seperangkat pernyataan dalam kuesioner itu sah atau tidaknya (Ghozali 2018).

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas untuk mengukur seberapa konsisten/stabil suatu pernyataan kuesioner dari waktu ke waktu.

Metode Suksesif Interval

Metode suksesif interval (MSI) metode yang berguna untuk mengubah data skala ordinal menjadi data dengan skala interval (Sugiyono, 2018).

Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2018) analisis ini berguna untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan persamaannya :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Regresi

X = Pelatihan

Uji Korelasi

Uji korelasi (r) berguna mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, bila kedua variabel tidak berhubungan maka korelasinya 0, jika sempurna maka memiliki hubungan korelasi pada angka 1 (Sugiyono, 2018).

Koefisien Determinasi

Uji ini menaksir seberapa besar kapasitas variabel bebas dalam membuat variasi dari tabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji t

Uji ini bermanfaat untuk melihat pengaruh secara parsial antar variabel yang akan diteliti (Ghozali, 2018).

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Kuesioner
Pelatihan (X) Dessler (2017)	Instruktur	Kualifikasi dan kompetensi	Ordinal	1-3
		Membimbing Memotivasi		
	Peserta	Aktif Semangat Keinginan untuk memahami	Ordinal	4-6
		Metode		
	Materi	Materi terupdate Jelas Mudah dimengerti	Ordinal	10-12
	Tujuan	Meningkatkan keterampilan Menambah pengetahuan dan wawasan Dapat diaplikasikan		
Kinerja Karyawan (Y) Mathis and Jackson (2019)	Kualitas kerja	Menjaga mutu Ketelitian Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	1-3
		Kuantitas		
	Ketepatan waktu	Tidak menunda pekerjaan Memaksimalkan waktu Tepat waktu dalam membuat tugas	Ordinal	7-9
		Kehadiran		
Bekerja Sama	Mampu bekerja sama Berkontribusi Kekompakan	Ordinal	13-15	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas ialah suatu uji untuk mengukur seperangkat pernyataan dalam kuesioner. Apabila nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
Pelatihan (X)	X.1	0,418	0,263	Valid
	X.2	0,653	0,263	Valid
	X.3	0,518	0,263	Valid
	X.4	0,537	0,263	Valid
	X.5	0,796	0,263	Valid
	X.6	0,569	0,263	Valid
	X.7	0,806	0,263	Valid
	X.8	0,683	0,263	Valid
	X.9	0,569	0,263	Valid
	X.10	0,796	0,263	Valid
	X.11	0,746	0,263	Valid
	X.12	0,796	0,263	Valid
	X.13	0,672	0,263	Valid
	X.14	0,650	0,263	Valid
	X.15	0,796	0,263	Valid

Sumber : Output SPSS versi 26, 2023 (data diolah)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,868	0,263	Valid
	Y.2	0,398	0,263	Valid
	Y.3	0,535	0,263	Valid
	Y.4	0,738	0,263	Valid
	Y.5	0,657	0,263	Valid
	Y.6	0,436	0,263	Valid
	Y.7	0,535	0,263	Valid
	Y.8	0,478	0,263	Valid
	Y.9	0,434	0,263	Valid
	Y.10	0,808	0,263	Valid

Y.11	0,436	0,263	Valid
Y.12	0,826	0,263	Valid
Y.13	0,535	0,263	Valid
Y.14	0,880	0,263	Valid
Y.15	0,866	0,263	Valid

Sumber : Output SPSS versi 26, 2023 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa hasil pengolahan data menggunakan SPSS pada variabel pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil bahwa semua pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ jadi pernyataan tersebut dianggap valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji ini diukur berdasarkan skala alpha cronbach 0 sampai 1. Kriteria pengujiannya dengan cara apabila koefisien reliabilitas nilainya > 0,60 dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X)	0,911	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	Reliabel

Sumber : Output SPSS versi 26, 2023 (data diolah)

Berdasarkan uji yang dilakukan pada variabel bebas dan variabel terikat didapati nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		
Model					
1	(Constant)	34,242	9053	3,783	0,001
	Pelatihan	0,398	0,159	0,377	0,016

Sumber : Output SPSS versi 26, 2023 (data diolah)

Berdasarkan uji analisis regresi linier sederhana diatas, dibuat persamaan regresi yakni:

$$Y = 34,242 + 0,398 X + e$$

Hasil perhitungan dipaparkan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 34,242. Menyatakan bahwa nilai pelatihan tidak dihitung, maka kinerja karyawan nilainya 34,242.
2. Regresi (b) = 0,398. Setiap penambahan nilai pelatihan, maka nilai kinerja karyawan

bertambah 0,398.

Hasil Uji Korelasi (r) dan Uji Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi (r) dan Uji Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,377 ^a	0,142	0,120	9,068

Sumber : Output SPSS versi 26, 2023 (data diolah)

Pada tabel tersebut didapati bahwa nilai korelasi (r) adalah 0,377 artinya variabel pelatihan memiliki hubungan lemah dengan kinerja karyawan pada departemen HC dan GS PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim. Nilai determinasi sebesar 0,142 yang menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi pelatihan sebesar 14,2% serta sisanya 85,8% dipengaruhi hal lain yang tidak ada termasuk di penelitian ini.

Uji t

Untuk melihat secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Hipotesis penelitian bisa diterima jika nilai signifikansi < 0,05 atau t hitung melebihi t tabel.

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	34,242	9053		3,783	0,001
	Pelatihan	0,398	0,159	0,377	2,510	0,016

Sumber : Output SPSS versi 26, 2023 (data diolah)

Berdasarkan data yang diolah didapati t hitung 2.510 dan t tabel 1.685, diperoleh hasil t hitung > t tabel atau 2.510 > 1.685. Dalam hal ini hipotesis diterima, sehingga didapati pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yakni pelatihan dengan variabel terikat yakni kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Uji validitas variabel bebas dan variabel terikat pada setiap pernyataan dinyatakan valid sehingga sudah memenuhi syarat dalam penelitian ini. Setiap pernyataan melebihi nilai r-tabel sebesar 0,263 sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas variabel pelatihan dan kinerja karyawan pada setiap pernyataan dinyatakan reliabel sehingga sudah memenuhi syarat dalam penelitian ini. Setiap pernyataan melebihi melebihi nilai *cronbach alpha* sebesar 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Variabel pelatihan memiliki nilai t tabel 1,685 dan nilai t hitung 2,510. Untuk signifikansi $0,01 > 0,05$, hal ini menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,510 > t$ tabel sebesar 1,685. Hal ini menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Alhudhori (2018) berjudul "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi". Berdasarkan temuan analisis penelitian, pelatihan meningkatkan kinerja petugas Puskesmas Simpang Kota Jambi sebesar 15,4%, dan lainnya dipengaruhi oleh hal lain yang tidak termasuk pada penelitian ini yaitu sebesar 84,6%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian, kesimpulannya, hipotesis penelitian terbukti benaryakni variabel pelatihan berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada departemen *Human Capital* dan *General Service* PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dapat diberikan saran, yakni : Untuk kepala departemen *human capital* dan *general service* disarankan untuk menyesuaikan metode pelatihan dengan materi pelatihan, agar karyawan yang mengikuti pelatihan mudah dan mampu memahami pelatihan yang diberikan. Untuk karyawan *human capital* dan *general service* yang telah mengikuti program pelatihan disarankan untuk dapat mengimplementasikanya saat bekerja, sehingga karyawan yang sudah mengikuti pelatihan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia dalam melaksanakan pekerjaanya. Untuk peneliti berikutnya, penelitian ini bisa dijadikan referensi peneliti guna meneliti variabel yang berkaitan dengan pelatihan dan kinerja, atau dapat menambah variabel lain yang tidak terungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKAa

- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3), 654.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Dewi, V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., dan Asrini. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. Pekanbaru (Vol. 3). *Insan Cendekia Mandiri*.

- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., dan El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: *Universitas Diponegoro*.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., and Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388–406.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: *Deepublish*.
- Manoppo, V., Kawet, L., dan Taroreh, R. (2017). Hubungan Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 2819–2828.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mustopa, R., Barjah, M. K., Ahsaina, N. A., dan Rais, Y. (2021). Pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dimasa pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1, 166–174.
- Siagian, Sondang P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Bumi aksara.
- Siregar, R. (2017). Sumber daya manusia dalam pembangunan nasional. Medan : *Universitas Negeri Medan*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: *CV. Alfabeta*.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 No 3 (2024) 1279-1290 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i3.3744

Supardi. (2018). Kepuasan Kerja Pengawas Produksi Berpengaruh Terhadap Kinerja Operator Alat Berat Pada Usaha Jasa Kontraktor Pertambangan Mineral Dan Batubara. *Jurnal Administrasi Kantor*, 33-42.