

***THE INFLUENCE OF JOB TRAINING, JOB SATISFACTION AND
COMPENSATION ON PERSONNEL PERFORMANCE OF THE PAMONG
PRAJA POLICE UNIT (POLPP) PADANG PARIAMAN DISTRICT***

**ANALISIS PELATIHAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PERSONIL SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
(POLPP) KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Lenny Hasan¹, Henny Sjafitri², Rosyiidah Mardhiyah³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tamansiswa Padang^{1,2,3}
hasanlenny7@gmail.com¹, sjafitrihenny@gmail.com²

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of job training, job satisfaction and compensation on the performance of Padang Pariaman Regency Civil Service Police Unit (Pol PP) personnel. The research method is descriptive quantitative. The population was 37 people. A sample of 37 people was taken using total sampling technique. Data analysis techniques are multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis are $Y = 2.701 + 0.036 X_1 + 0.301 X_2 + 0.223 X_3 + e$. The results of the t test found that job training had no effect on the performance of Padang Pariaman Regency Civil Service Police Unit (Pol PP) Personnel and job satisfaction and compensation had a positive and significant effect on the performance of Padang Pariaman Regency Civil Service Police Unit (Pol PP) Personnel. The results of the F test found that job training, job satisfaction and compensation together had a positive and significant effect on the performance of Padang Pariaman Regency Civil Service Police Unit (Pol PP) personnel. The results of the coefficient of determination test found that the variable ability of job training (X_1), job satisfaction (X_2) and compensation (X_3) explained the personnel performance variable (Y) by 65.9% and the remaining 34.1% was explained by other variables not discussed in the this research.

Keywords: Job Training, Job Satisfaction, Compensation, Personnel Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja Personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman. Metode penelitian adalah kuantitatif deskriptif. Populasi berjumlah 37 orang sampel 37 orang diambil menggunakan teknik *total sampling*. Teknik analisis data adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linear berganda adalah $Y = 2,701 + 0,036 X_1 + 0,301 X_2 + 0,223 X_3 + e$. Hasil uji t ditemukan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman dan kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman. Hasil uji F ditemukan bahwa pelatihan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman. Hasil uji koefisien determinasi ditemukan kemampuan variabel pelatihan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) menjelaskan variabel kinerja personil (Y) sebesar 65,9% dan sisanya 34,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kinerja Personil

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman dijalankan sesuai dengan konsep-konsep manajemen dimana salah satu tujuannya adalah pengembangan personil yang dimiliki, adapun bentuk konsep manajemen tersebut adalah memberikan pelatihan kerja kepada setiap personil, sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja kepada personil dan menciptakan suasana kerja yang nyaman serta penghasilan yang mencukupi dan sesuai dengan kinerja dan jabatan personil yang sering juga disebut sebagai kompensasi.

Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan Rencana Strategis Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Padang Pariaman tahun 2021-2026 yang menjelaskan bahwa masih dibutuhkan peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang terlatih, terampil dan disiplin (Restra, 2021:43).

Kepuasan kerja juga sebagai faktor peningkatan kinerja pegawai pemerintah, kepuasan kerja pegawai pada organisasi satu dengan organisasi lain tertentu mengalami perbedaan, kepuasan kerja yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku sumberdaya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memotivasi pegawai. oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila pegawai memandang pemberian kompensasi tidak memadai, kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun (Samsudin, 2019:187).

Kinerja personil terlihat kurang

efektif yang dilihat dari perbandingan capaian realisasi kinerja tahun 2019 dengan 2020 untuk permasalahan aspirasi masyarakat melalui Musrenbang yang terakomodir dalam dokumen perencanaan. Tidak tercapainya target indikator pada tahun 2020 dipengaruhi oleh masih banyaknya usulan masyarakat yang tidak bisa dilimpahkan ke nagari (Dana Alokasi Nagari) dan bukan menjadi prioritas dan kewenangan kabupaten.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Syamsurizal (2016:1), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Samsudin (2019), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi.

Pelatihan Kerja

Menurut Priansa (2018), pelatihan kerja adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi publik. Priansa (2018), menjelaskan indikator dari pelatihan kerja adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap baru.

Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah (2019), kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Sudaryo, et al., (2018), indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu kemangkiran, keinginan pindah, kinerja pegawai, rekan kerja dan kenyamanan kerja pegawai.

Kompensasi

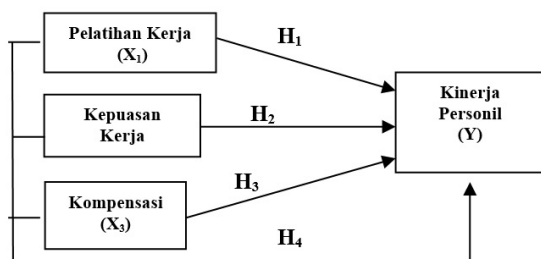
Sudaryo, et al., (2018), kompensasi adalah salah satu komponen dalam fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia. Menurut Sudaryo, et al., (2018), beberapa bentuk kompensasi, maka dari itu penelitian ini menggunakannya sebagai indikator, penelitian, yaitu 1) kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (upah, gaji, komisi dan bonus) dan kompensasi finansial tidak langsung (jaminan sosial, tunjangan dan pelayanan). 2) Kompensasi non finansial (kepuasan pekerjaan, lingkungan psikologis)

Kinerja Personil

Sudaryo, et al., (2018:205), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Sudaryo, et al., (2018:205), indikator dari kinerja personil adalah kuantitas, kualitas dan tanggung jawab.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dibentuk pada penelitian ini, adalah sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

- H1 = Diduga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman.
- H2 = Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman.
- H3 = Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman.
- H4 = Diduga pelatihan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian ini memakai metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan(Sugiyono, 2015:23).

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman yang berstatus PNS yang berjumlah 37 orang personil. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian kuantitatif dapat berupa wawancara, angket dan observasi.

Pengujian Hipotesis

Uji Validitas

Uji Reliabilitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji t

Uji F

Koefisien Determinasi (R²)

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linear berganda yang diperoleh, adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.701	3.263			.828	.414
X1	.036	.142	.030		.258	.798
X2	.301	.109	.474		2.768	.009
X3	.223	.088	.390		2.539	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

Sumber: Hasil Olahan Data, 2023.

$$Y = 2,701 + 0,036 X_1 + 0,301 X_2 + 0,223 X_3 + e$$

- 1) Dari persamaan regresi variabel di atas dapat diketahui konstan sebesar 2,701. Artinya apabila variabel bebas berupa pelatihan kerja (X₁), kepuasan kerja (X₂) dan kompensasi (X₃) nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman sudah ada 2,701 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X₁), sebesar 0,036. Artinya jika

variabel pelatihan kerja (X₁) mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya tetap maka kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman mengalami peningkatan sebesar 0,036 satuan.

- 3) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X₂), sebesar 0,301. Artinya jika variabel kepuasan kerja (X₂) mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya tetap maka kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman mengalami peningkatan sebesar 0,301 satuan.
- 4) Koefisien regresi variabel kompensasi (X₃), sebesar 0,223. Artinya jika variabel kompensasi (X₃) mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya tetap maka kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman mengalami peningkatan sebesar 0,223 satuan.

Hasil Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.701	3.263			.828	.414
X1	.036	.142	.030		.258	.798
X2	.301	.109	.474		2.768	.009
X3	.223	.088	.390		2.539	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

Sumber: Hasil Olahan Data, 2023.

- 1) Variabel pelatihan kerja (X₁) memiliki nilai t_{hitung} sebesar (0,258) < t_{tabel}(1,692) dan nilai signifikansi 0,798 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X₁) tidak

berpengaruh terhadap kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman. Sehingga, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- 2) Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar (2,768) > t_{tabel} sebesar (1,692) dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman. Sehingga, H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- 3) Variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar (2,539) > t_{tabel} sebesar (1,692) dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman/ Sehingga, H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	322.132	3	107.377	24.176	.000 ^b
1 Residual	146.571	33	4.442		
Total	468.703	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data, 2023.

Berdasarkan hasil uji F dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) memiliki nilai F_{hitung} sebesar (24,176) > sebesar (2,89) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kompensasi

(X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman. Sehingga, H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian menggunakan *Adjusted R²* seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.659	2.107

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data, 2023.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa uji koefisien determinasi pada penelitian memperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,659. Artinya kemampuan variabel pelatihan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) menjelaskan variabel kinerja personil (Y) sebesar 65,9% dan sisanya 34,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Widyaningrum, 2019:115).

1. Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman.

Variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman karena nilai t_{hitung} sebesar (0,258) < t_{tabel} sebesar (1,692) dan nilai signifikansi $0,798 > 0,05$.

2. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman karena nilai t_{hitung} sebesar (2,768) > t_{tabel} sebesar (1,692) dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$

Kepuasan kerja berdampak baik terhadap kualitas kerja yang dihasilkan, selain itu pegawai selalu bersikap sopan dan ramah antar sesama rekan kerja sehingga tercipta hubungan yang baik dengan rekan kerja.

3. Kompensasi terhadap Kinerja Personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman.

Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman karena nilai t_{hitung} sebesar (2,539) > t_{tabel} sebesar (1,692) dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$.

Kompensasi yang diterima personil berdampak baik terhadap kinerja yang dihasilkan seperti gaji yang diterima telah sesuai dengan hasil kerja yang diberikan sehingga dapat memenuhi kebutuhan personil sendiri dan keluarga.

4. Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman.

Variabel pelatihan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman karena

nilai F_{hitung} sebesar (24,176) > sebesar (2,89) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya nilai koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,659. Artinya kemampuan variabel pelatihan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) menjelaskan variabel kinerja personil (Y) sebesar 65,9% dan sisanya 34,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman.
2. Variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman.
3. Variabel kompensasi (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman.
4. Variabel pelatihan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Padang Pariaman.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka sarannya adalah:

1. Pelatihan kerja
Pimpinan perlu memberikan pelatihan secara rutin dan sesuai bidang pekerjaan agar tujuan pemberian pelatihan dapat berjalan sesuai yang diinginkan seperti meningkatkan

- kinerja personil.
2. Kepuasan kerja
Pimpinan perlu meminta surat keterangan sakit kepada personil bersangkutan dan segera diberikan cuti untuk beristirahat, tindakan pimpinan ini tentunya dapat meningkatkan kepuasan kerja personil karena merasa diperhatikan kesehatannya, sehingga personil terdorong untuk menghasilkan kinerja lebih baik karena instansi tempat mereka bekerja telah peduli dengan kesehatannya.
 3. Kompensasi
Pimpinan perlu melengkapi fasilitas kerja agar personil mampu bekerja lebih baik selain itu pimpinan memberikan kesempatan yang sama kepada personil yang mengajukan cuti selagi cuti yang diajukan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga dengan memperhatikan kompensasi non finansial tersebut dapat meningkatkan kinerja personil ke arah yang lebih baik.
 4. Kinerja personil
Pimpinan perlu memperhatikan pemberian pelatihan kerja dan meningkatkan pengawasan supaya keterampilan dan ketelitian personil dalam bekerja sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja.
- Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, Vol. 3, No 2, Oktober 2021.
- Arif. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kota Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol.13 No. 2 2019.
- Atawirudi, Rusli, et al. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta. *Al Tijarah*, Vol. 6 No. 3 December 2020.
- Badriyah, Mila. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Furqon, Ardika Nur. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon. *Jurnal Pemerintahan dan Keamanan Publik (JP dan KP)*, Vol. 2, No. 1, Februari 2020.
- Juwita, Reni. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *JIMB*, Vol. 2, No. 1, 2019.
- Kilkoda, Fidya Sakinah. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Maluku. *Jurnal Ilmu Ekonomi Adventage*, Vol. 7 N. 1, Oktober 2018.
- Komara, Anton Tirta dan Nelliwati, Euis. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit UMUM Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 8, No. 2, Oktober 2014.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Suhroji, et al.,. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No. 1, Januari 2019.
- Andayani, Tsalis Baiti Nur dan Hirawati, Heni. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Pos

- Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman. (2021). *Rencana Strategis 2021-2026*. Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Padang Pariaman.
- Priansa, Doni Juni. (2018). *Manajemen Organisasi Publik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sudaryo, Yoyo, et al., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsurizal. (2016). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*. Edisi 49, ISSN : 1829 – 7463.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.