

# Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mediaceuta Perkasa Mandiri

Maria Bella Kusmara Hadi<sup>1)</sup> Yanti Puspa Rini<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>bellakusmarahadi05@gmail.com

<sup>2)</sup>yanti.pusparini@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

**Abstrak**

Terima September 2024;  
Perbaikan September 2024;  
Diterima Oktober 2024;  
Tersedia online Oktober 2024;

Kata kunci:

Kompensasi  
Disiplin Kerja  
Lingkungan Kerja  
Kinerja Karyawan  
Kata kunci 5

Penelitian ini memiliki fungsi sebagai penguji atas pengaruh dari kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mediaceuta Perkasa Mandiri. Fokus pada faktor-faktor ini penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Pendekatan yang diterapkan bersifat kuantitatif dengan melibatkan 103 responden melalui kuesioner yang disebarakan lewat Google Form. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 18, termasuk uji validitas, uji t dan uji f untuk mengevaluasi pengaruh yang diberikan oleh variabel.

Temuan mengindikasikan bahwa ketiga variabel mempengaruhi performa karyawan, dengan disiplin kerja sebagai variabel yang paling dominan (koefisien 1,136). Kompensasi memiliki nilai negatif (-0,26) dan lingkungan kerja 0,126, menunjukkan disiplin kerja lebih penting dibandingkan dua variabel lainnya. Hasil uji statistik menunjukkan nilai t untuk kompensasi -0,405, disiplin kerja 9,622, dan lingkungan kerja 1,185. Uji f menghasilkan nilai 88,792, jauh lebih tinggi dari nilai f tabel sebesar 2,70, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti model regresi valid.

Temuan ini memberikan wawasan bagi perusahaan untuk pendekatan manajemen SDM yang lebih efisien, terutama dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai atau karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah fondasi yang berperan cukup penting dari pengembangan tenaga kerja, yang meliputi pengelolaan aspek-aspek seperti perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karir karyawan (Mutafi, 2020). Di setiap perusahaan, peran divisi Sumber Daya Manusia (HR) sangat vital, karena mereka bertanggung jawab menjamin bahwa tenaga kerja yang tersedia dapat memenuhi kebutuhan operasional perusahaan (Suyoto et al., 2024). Dengan penerapan MSDM yang tepat, aktivitas perusahaan dapat berjalan lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kompetensi karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan, sehingga manajemen yang baik sangat diperlukan untuk mencapai target yang ditetapkan (Arifin et al., 2019).

Berbagai faktor bisa berdampak kepada kinerja karyawan, termasuk juga pada kompensasi, disiplin kerja, serta lingkungan kerja. Kompensasi, yang meliputi imbalan fisik dan non-fisik, sangat penting dalam memotivasi karyawan. Merujuk pada data *The Society for Human Resource Management (SHRM)* menunjukkan bahwa ketika perusahaan menawarkan kompensasi kompetitif, maka cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih baik (Talents.Id, 2023). Imbalan seperti gaji, tunjangan, dan insentif secara langsung memengaruhi produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang memadai biasanya lebih bersemangat dan fokus, berdampak positif pada kinerja mereka dan pencapaian perusahaan.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Sebuah studi dilakukan oleh (Hidayat et al. (2024) menunjukkan hasil yaitu kondisi atau suasana kerja yang bersih, aman, serta nyaman dapat meningkatkan efisiensi hingga 20%. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti kebersihan dan pencahayaan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, yang menciptakan suasana kondusif. Lingkungan yang mendukung dan komunikatif memungkinkan karyawan merasa nyaman, semangat kerja yang tinggi, serta melakukan atau menghasilkan pekerjaan yang cenderung meningkat atau lebih baik. Dalam kondisi kerja yang ideal, karyawan dapat memberikan performa terbaik, menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien (Aminullah & Kustini, 2022).

Disiplin kerja adalah sebuah faktor penting yang menjadi penentu atau dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja didefinisikan sebagai ketertiban dalam suatu instansi atau perusahaan yang bertujuan mencapai hasil optimal (Anita et al., 2022). Kedisiplinan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan dalam waktu yang ditentukan. Sebaliknya, kurangnya disiplin, seperti sering terlambat atau tidak hadir, dapat berdampak negatif bagi karyawan dan perusahaan. Disiplin kerja berfungsi penting untuk pertumbuhan baik perusahaan maupun karyawan, serta mendidik mereka untuk mematuhi aturan yang berlaku. Perusahaan perlu tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin dengan memberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada. Tindakan ini penting untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin dalam lingkungan kerja. Penegakan disiplin yang konsisten akan membangun budaya kerja positif, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih baik bagi perusahaan.

## II. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan kuesioner kepada responden sebagai metode pengumpulan data. Data dikumpulkan dari responden berdasarkan reaksi karyawan terhadap pernyataan yang telah disediakan. Menurut Waruwu (2024), penelitian kuantitatif merupakan proses pengembangan pengetahuan yang menggunakan data numerik untuk menganalisis informasi. Objek penelitian ini adalah PT Mediacipta Perkasa Mandiri, tempat di mana pengumpulan data yang relevan akan dilakukan.

Populasi penelitian mencakup karyawan PT Mediacipta Perkasa Mandiri, dengan 100 responden yang diambil sebagai sampel secara acak untuk memastikan data yang diperoleh mewakili populasi.

## III. HASIL

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Pada kajian ini, peneliti telah membuat atau menyusun 10 pernyataan terkait dengan variabel kompensasi ( $X_1$ ). Upaya dalam mengevaluasi reliabilitas pernyataan tersebut diuji realibilitasnya, dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. *Case Processing Summary*

N	%
Cases Valid	103
Excluded	0
Total	103

Dari tabel diatas yaitu *case processing summary*, terlihat yaitu jumlah karyawan yang menjadi responden dalam pengisian kuesioner terhadap variabel kompensasi ( $X_1$ ) adalah 103 orang.

Tabel 2. *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Item
0,939	10

Berdasarkan tabel *reliability statistics* tersebut, nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,939 dengan 10 pernyataan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai melebihi 0,6, sehingga seluruh pernyataan terkait kompensasi dinyatakan reliabel.

**2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X<sub>2</sub>)**

Pada penelitian ini, peneliti telah membuat atau menyusun 6 pernyataan terkait variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>). Untuk mengevaluasi reliabilitas dari seluruh pernyataan tersebut, telah dijalankan pengujian realibilitas yang menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. *Case Processing Summary*

		N	%
Cases	Valid	103	100
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	103	100
			.0

Pada tabel *case processing summary* tersebut akan ditampilkan kuantitas atau banyaknya responden yang dianalisis melalui kuesioner terkait variabel disiplin kerja (x<sub>2</sub>) adalah 103 responden.

Tabel 4. *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Item
.899	6

Berdasarkan tabel *reliability statistics* tersebut, ditarik sebuah kesimpulan jika nilai cronbach's alpha sebesar 0,899 dengan 6 pernyataan. Hasil itu memberikan gambaran bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai yang melebihi 0,6 sehingga semua pernyataan terkait disiplin kerjadinyatakan reliabel.

**3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Pada kajian ini, peneliti telah membuat atau menyusun 8 pernyataan terkait variabel X<sub>3</sub> mengenai lingkungan kerja. Dalam upaya mengevaluasi, dapatkah seluruh pernyataan tersebut dianggap sebagai reliabel? Yang mana akan dilaksanakan sebuah pengujian reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. *Case Processing Summary*

		N	%
Cases	Valid	103	100
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	103	100
			.0

Pada tabel *case processing summary* tersebut, terlihat jumlah responden yang telah dianalisis pada kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja (x<sub>3</sub>) adalah 103 orang.

Tabel 6. *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Item
.929	8

Berdasarkan tabel *reliability statistics* diatas,nilai cronbach's alpha sebesar 0,929dengan 8 pernyataan. Hasil itu memberikan gambaran jika variabel lingkungan kerja memiliki nilai lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh pernyataan terkait lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

**4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pada penelitian ini, peneliti telah membuat atau menyusun 8 pernyataan terkait variabel X<sub>3</sub> tentang lingkungan kerja. Dalam upaya mengevaluasi apakah seluruh pernyataan itu reliabel, dijalankanlah sebuah pengujian reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. *Case Processing Summary*

		N	%
Cases	Valid	103	100
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	103	100
			.0

Pada tabel case processing summary tersebut, terlihat jika jumlah dari karyawan atau responden yang diteliti dalam kuesioner terkait variabel kinerja karyawan (Y) adalah 103 orang.

Tabel 8. *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Item
.947	9

Berdasarkan tabel reliability statistics diatas,nilai cronbach's alpha sebesar 0,947 dengan 9 pernyataan. Hasil itu memberikan gambaran jika variabel kinerja karyawan mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh pernyataan terkait kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

### **Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Mediacipta Perkasa Mandiri**

Berdasarkan kesimpulan pengujian hipotesis terkait variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) menggunakan aplikasi SPSS Versi 18, dapat terlihat perbandingan nilai t hitung dengan t tabel. Hasil membuktikan jika nilai t hitung pada kompensasi adalah -0,405, mempunyai nilai yang lebih kecil daripada nilai t tabel yaitu 1,660. Situasi tersebut mengindikasikan jika hipotesis nol (H<sub>0</sub>) diterima, dan apabila di sisi lain hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) ditolak. Tahap signifikansi yang diperoleh adalah 0,686, lebih tinggi dari nilai batas yang ditetapkan, yakni 0,05. Dengan demikian, pengujian ini mengindikasikan kurangnya bukti yang cukup untuk menyangkal H<sub>0</sub>

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bersifat negatif. Artinya, meskipun kompensasi diberikan kepada karyawan, hal tersebut tidak menghasilkan efek positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penurunan nilai t hitung menunjukkan bahwa faktor kompensasi tidak cukup untuk memotivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Hal demikian menimbulkan pertanyaan mengenai aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kedisiplinan, kondisi lingkungan kerja, serta faktor-faktor internal lainnya.

Dengan demikian, penting untuk mengevaluasi lebih dalam mengenai alasan di balik pengaruh negatif. Faktor lain yang lebih dominan dalam memotivasi karyawan, atau bisa jadi para pekerja menilai bahwa kompensasi yang didapatkan tidak setara dengan beban kerja yang mereka hadapi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan untuk melakukan survei lebih lanjut atau mendengarkan umpan balik dari karyawan untuk mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara kompensasi dan kinerja, perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif guna memberikan peningkatan motivasi serta produktivitas dari seluruh karyawan.

#### **2. Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Mediacipta Perkasa Mandiri**

Dari hasil pengujian hipotesis terkait variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) menggunakan aplikasi SPSS Versi 18, diperoleh perbandingan yang signifikan antara nilai t hitung dan t tabel. Nilai t hitung untuk disiplin kerja tercatat sejumlah 9,622, yang jauh lebih tinggi daripada t tabel yang hanya 1,660. Hal ini mengindikasikan jika hipotesis nol (H<sub>0</sub>) tidak diterima, dan sementara di sisi lain hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh yaitu 0,000, yang mana jauh lebih kecil dibandingkan dengan batas signifikan 0,05. Temuan ini memberikan bukti yang kuat jika disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup baik kepada kinerja karyawan.

Dengan ditemukan adanya beberapa temuan tersebut menunjukkan jika dapat ditarik sebuah kesimpulan jika semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari kedatangan tepat waktu, kepatuhan

terhadap peraturan, hingga tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif dan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam meraih tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Dikarenakan hal tersebut, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja setiap karyawan.

Dengan demikian, perusahaan perlu terus mendorong budaya disiplin di antara karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi, mengadakan pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan bukan hanya dapat peningkatan dari disiplin kerja saja, tapi juga membuat atmosfer atau suasana kerja yang positif serta produktif. Dikarenakan hal tersebut, penguatan disiplin kerja diharapkan bisa berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, dan berkontribusi pada peningkatan kepuasan serta loyalitas para karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Mediacipta Perkasa Mandiri**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terkait variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) menggunakan aplikasi SPSS Versi 18, diperoleh perbandingan yang signifikan antara nilai t hitung dan t tabel. Nilai t hitung untuk lingkungan kerja tercatat senilai 1,185, yang mana lebih kecil jika dibandingkan dengan t tabel yang senilai 1,660. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis nol (H<sub>0</sub>) diterima, dan di sisi lain hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) tidak diterima. Kemudian tingkat signifikansi yang didapat sebesar 0,239, yang mana lebih besar dibandingkan batas signifikan 0,05. Dari temuan ini, terlihat jika lingkungan kerja tidak membuat pengaruh baik atau positif untuk kinerja karyawan, melainkan menunjukkan adanya dampak negatif.

Ketidakmampuan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Misalnya, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti pencahayaan yang buruk, kebersihan yang tidak terjaga, atau tata letak ruang kerja yang tidak efisien. Faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman, sehingga mengganggu konsentrasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, hubungan antar karyawan juga berperan penting; jika lingkungan sosial di tempat kerja tidak harmonis, karyawan mungkin merasa terasing dan kurang termotivasi untuk memberikan performa terbaik karyawan.

Untuk mengatasi isu tersebut, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kondisi lingkungan kerja. Upaya perbaikan dapat mencakup pengaturan ulang ruang kerja, peningkatan fasilitas, dan menciptakan budaya komunikasi yang baik di antara karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang lebih baik, perusahaan bukan hanya dapat memberikan peningkatan terhadap kenyamanan karyawan, tapi juga mendorong kolaborasi serta semangat kerja yang lebih tinggi. Hal tersebut diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan serta meraih target perusahaan dengan baik.

### **4. Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Mediacipta Perkasa Mandiri**

Dari hasil pengujian hipotesis yang melibatkan variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), didapatkan nilai f hitung senilai 88,792 dengan tingkat probabilitas 0,000. Dalam pengujian ini, nilai f tabel yang digunakan adalah 2,70. Dengan membandingkan nilai f hitung yang jauh lebih besar dari f tabel ( $88,792 > 2,70$ ), hipotesis nol (H<sub>0</sub>) tidak diterima serta hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima. Temuan tersebut menggambarkan terdapat hubungan yang signifikan dari tiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan (Y), menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut berperan penting dalam menentukan seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja.

Penemuan tersebut menggambarkan jika kompensasi yang memadai, disiplin kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang mendukung dan positif saling mempengaruhi dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Kompensasi yang kompetitif tidak hanya membuat dorongan kepada karyawan supaya setiap karyawan dapat bekerja dengan lebih tekun, tetapi juga meningkatkan rasa dihargai. Di sisi lain, disiplin kerja yang baik menciptakan rutinitas yang konsisten dan meningkatkan efisiensi, sementara lingkungan kerja yang positif dan mendukung membuka peluang bagi karyawan untuk fokus dan berkolaborasi dengan baik. Ketiga faktor tersebut, ketika dikelola dengan baik, dapat menciptakan sinergi yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

Dengan hasil yang signifikan di atas, perusahaan harus mempertimbangkan untuk merumuskan strategi yang lebih holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam meningkatkan ketiga aspek ini dapat memberikan dampak yang besar terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan. Misalnya, perusahaan dapat mengadakan program pelatihan untuk meningkatkan disiplin kerja, meninjau kembali struktur kompensasi untuk memastikan daya tariknya, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik melalui perbaikan fasilitas dan komunikasi. Dengan pendekatan yang dilakukan, perusahaan bukan hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan atmosfer kerja yang lebih positif.

#### IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Mediacipta Perkasa Mandiri, dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing variabel mempunyai dampak yang berbeda. Kompensasi menunjukkan pengaruh yang negatif sebesar -0,026, dengan sebagian besar karyawan tidak merasa puas dengan imbalan yang diberikan, sehingga menunjukkan perlunya perbaikan dalam aspek ini.

Sebaliknya, disiplin kerja memperoleh respon yang sangat positif dengan pengaruh sebesar 1,136, menunjukkan bahwa karyawan sangat menghargai penerapan disiplin yang ada dan merasa hal ini berdampak baik pada kinerja mereka. Kemudian, lingkungan kerja juga mendapatkan penilaian yang baik dengan pengaruh sebesar 0,126, di mana karyawan merasa puas dengan keadaan tempat kerja yang disediakan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan kompensasi untuk mencapai keseimbangan dengan disiplin kerja serta lingkungan kerja yang sudah positif, dengan tujuan mengoptimalkan kinerja setiap karyawan dengan cara yang efektif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aminullah, Y., & Kustini, K. (2022). Kontribusi Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Jombang (Perseroda). *Jurnal E-Bis*, 6(1), 256–270.
- Anita, W. F., Jauhari, A., & Saptaria, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. *Optimal Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 282–303.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125.
- Suyoto, Y. T., Haludin, G., & Prasetyo, T. (2024). Pendampingan Optimalisasi Peran Sumberdaya Manusia Perusahaan Kontraktor di Banjarmasin dan Palangkaraya untuk Peningkatan Kinerja Organisasi: Assistance in Optimizing the Role of Human Resources of Contractor Companies in Banjarmasin and Palangkaraya to Improve Organizational Performance. *PengabdianMu: Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat*, 9(5), 894–905.