

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ANALIS LABORATORIUM DAN OPERATOR BOP PT. PLN NUSANTARA POWER UPK SEBALANG

Hendri Dunan¹, Nanda Fadhil Azmi²

hendri.dunan@ubl.ac.id¹, nandaajo2@gmail.com²

Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara masing masing variabel dalam penelitian ini.. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel berjumlah 46 responden. Teknik Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi, data diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS 25. Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu secara bersama sama motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Di era bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis seperti sekarang, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi aset terpenting bagi setiap perusahaan (Ahmad & Pratama, 2021). Sumber daya manusia suatu organisasi sangat penting untuk keberhasilannya. Sumber Daya Manusia adalah orang produktif yang menjadi penggerak suatu organisasi, baik di institusi maupun perusahaan (Maharani, 2019). Oleh karena itu, berdasarkan fenomena dan realitas di atas, dapat menjadi alasan mengapa perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu komponen yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kualitas sumber daya manusia di sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah produktivitas dan hasil kerja seorang karyawan sebagai hasil dari pengembangan mereka (Rismawati et al., 2023). Karyawan yang berkinerja tinggi tidak hanya melakukan pekerjaan mereka dengan baik, tetapi juga dapat membantu perusahaan menjadi lebih kompetitif, kreatif, dan inovatif (Riska Gustiana, 2022). Hal ini

dapat menjadi alasan yang kuat bagi perusahaan untuk secara teratur meningkatkan kinerja karyawannya sesuai dengan yang diharapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi (Samad, 2022). Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Nurnaningsih et al., 2023). Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi, dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu (Ihsan & Ramly, 2022). Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja (Robby & Angery, 2021). Adanya motivasi dapat merangsang karyawan

untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan, apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan (Rismawati et al., 2023). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting didalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Peran karyawan sangat menentukan dalam menentukan peran operasional perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai akan menghasilkan keuntungan dan kinerja dari organisasi. Pentingnya fondasi manusia dan organisasi merupakan kekuatan pendorong penting organisasi dan aktivitas manusia dalam banyak kebutuhan dan momen manusia (Hendri Dunan, 2022). Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Martono & Aspiyah, 2016). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Saleh & Utomo, 2018). Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent. Beberapa permasalahan yang berkaitan dalam variabel motivasi kerja mencakup komunikasi yang kurang baik, proses pengembangan karir yang lama, dan kondisi internal atau eksternal dari para karyawan. Untuk permasalahan yang terdapat di variabel disiplin kerja adalah kurangnya mentoring atau pengawasan terhadap karyawan, efisiensi waktu, dan konflik antar karyawan yang mengganggu kinerja tim. Sedangkan permasalahan untuk variabel kinerja karyawan adalah kurangnya sumber daya yang menghambat pekerjaan, kurangnya pelatihan terhadap karyawan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara masing masing variabel dalam penelitian ini.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang melibatkan pengumpulan data dalam bentuk angka, pengolahan data menggunakan statistik, dan penyajian hasil dalam bentuk angka atau tabel. Pendekatan asosiatif digunakan untuk menentukan pengaruh atau

hubungan antara dua variabel atau lebih (Muawwanah et al., 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Analis Laboratorium dan Operator BOP PT. PLN Nusantara Power UPK Sebalang

Populasi adalah area generalisasi di mana peneliti memilih subjek atau objek dengan kualitas dan atribut tertentu untuk dipelajari sebelum mengambil kesimpulan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling. Menurut (Asrulla et al., 2023) Nonprobability sampling digunakan karena tidak ada peluang atau kesempatan yang sama untuk setiap elemen atau anggota populasi diambil sebagai sampel. kemudian sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh (sensus), Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan pemahaman ini, dapat disimpulkan bahwa teknik sampling jenuh atau sensus melibatkan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang dapat digunakan tidak cukup besar (terbatas), jadi peneliti mengambil jumlah sampel yang sama dengan populasi atau sensus, yaitu 46 karyawan Analis Laboratorium dan Operator BOP PT. PLN Nusantara Power UPK Sebalang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.00.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

dilakukan untuk mengetahui ke validan suatu kuesioner dalam penelitian . Berikut hasil uji validitas dari penelitian ini

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	X1.1	0.491	0.2907	Valid
	X1.2	0.856	0.2907	Valid
	X1.3	0.760	0.2907	Valid
	X1.4	0.861	0.2907	Valid
	X1.5	0.766	0.2907	Valid
X2	X2.1	0.854	0.2907	Valid
	X2.2	0.815	0.2907	Valid
	X2.3	0.857	0.2907	Valid
	X2.4	0.778	0.2907	Valid
	X2.5	0.899	0.2907	Valid
Y	Y1	0.844	0.2907	Valid
	Y2	0.715	0.2907	Valid
	Y3	0.859	0.2907	Valid
	Y4	0.711	0.2907	Valid
	Y5	0.876	0.2907	Valid

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan 46 orang responden dapat dilihat bahwa item pertanyaan Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel maka dari hasil tersebut iitem pertanyaan X1, X2, dan Y valid.

b. Uji Reabilitas

Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 (>0,60). Berikut hasil uji reabilitas dalam penelitian ini

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Reliabel
X1	0.799	Reliabel
X2	0.895	Reliabel
Y	0.857	Reliabel

Berdasarkan hasil pada tabel diatas nilai Cronbach's alpha dari semua variable memiliki nilai >0,60. Oleh karna itu dapat dikatakan bahwa item pertanyaan dinyatakan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk melanjutkan uji analisis data lebih lanjut, uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data yang diolah memiliki distribusi normal, tidak ada multikolinieritas, dan gejala heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Berfungsi untuk melihat data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas data dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13329691
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.027
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e Sig.		.862
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.853
	Upper Bound	.871

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil dari uji normalitas memiliki nilai signifikan $0,20 > 0,05$ maka di ketahui nilai residual berdistribusi normal. Dengan ini dapat diartikan asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk meninjau apakah terdapat variable independent yang memiliki korelasi antar variable independent lain terdapat modul yang sama. Apabila nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinierites

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.876	1.668		2.324	.025		
	x1	.237	.165	.241	2.432	.039	.266	3.761
	x2	.547	.152	.606	3.601	<.001	.266	3.761

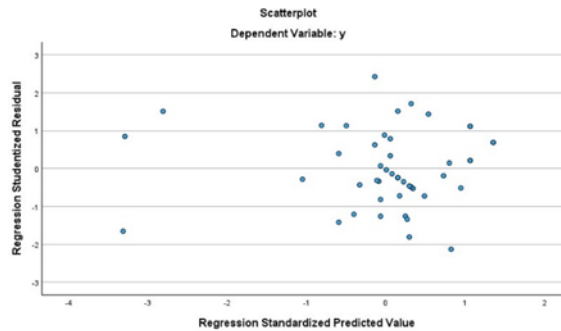
a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada table tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) mendapatkan hasil nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF variable X1 adalah 3.761 dan nilai VIF X2 adalah 3.761. karna kedua variable menghasilkan nilai VIF yang lebih rendah dari 10 dan mendapatkan nilai tolerance diatas 0.1 diartikan bahwa tidak terjadinya gejala multikolonitas.

c. Uji Heterokeditas

Uji Heterokeditas dilakukan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Gambar 5. Uji Heterokeditas



Berdasarkan hasil dari uji heterokeditas tersebut menunjukkan bahwa penyebaran titik titiknya tidak berpola. Hal ini menunjukkan data tersebut dapat dinyatakan homoskeditas.

3. Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel dependen (bebas) terhadap variabel independen (terikat). Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) adalah variabel dependen, dan Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel independen. Berikut adalah hasil olahan data.

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	3.876	1.668			2.324	.025		
x1	.237	.165	.241	2.432	.039	.266	3.761	
x2	.547	.152	.606	3.601	<.001	.266	3.761	

a. Dependent Variable: y

Dari tabel diatas didapat nilai-nilai dibawah ini :

- 1) Konstanta = 3.876
- 2) Motivasi Kerja = 0,237
- 3) Disiplin Kerja = 0,547

Dari hasil diatas dimasukan dalam persamaan regresi linier berganda sehingga menghasilkan persamaan berikut : $Y = 3.876 + 0,237 (X1) + 0,547 (X2)$ dari hasil persamaan regresi berikut diketahui bahwa nilai konstanta 3.876 dikatakan bila nilai variable independent di anggap konstan maka Kinerja Karyawan dapat meningkat. X1 0,237 memiliki hubungan positif yang menunjukkan apabila Motivasi Kerja mengalami peningkatan maka diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebanyak 0,237 dengan asumsi variable lainnya dikatakan konstan. X2 sebesar 0,547 memiliki hubungan positif yang menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami peningkatan maka diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebanyak 0,547 dengan asumsi variable lainnya dikatakan konstan.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel X1 dan X2 terhadap variable Y. uji t dilakukan dengan membandingkan T tabel terhadap penelitian dengan $dr = n-k-1$ sehingga mendapatkan nilai t tabel = 2.015 dan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Berikut hasil uji t :

Tabel 7. Uji t

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.876	1.668		2.324	.025		
	x1	.237	.165	.241	2.432	.039	.266	3.761
	x2	.547	.152	.606	3.601	<.001	.266	3.761

a. Dependent Variable: y

Dari tabel diatas dapat disimpulkan :

1. Dari hasil uji t Motivasi Kerja (X1) dijelaskan bahwa t hitung > t tabel 2,432 > 2,015 yang memiliki indikasi H1 diterima. Dengan memiliki nilai signifikan 0,039 < 0,05 yang menjelaskan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulunya (Ekhsan, 2019).
 2. Dari hasil uji t Disiplin Kerja (X2) dijelaskan bahwa t hitung > t tabel 3,601 > 2,015 yang memiliki indikasi H2 diterima. Dengan memiliki nilai signifikan 0,001 < 0,05 yang menjelaskan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulunya (Farisi, 2020).
- b. Uji Simultan (Uji Statistik f)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variable independen mempengaruhi variable dependent secara keseluruhan.

Tabel 8. Uji F

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.776	2	238.888	44.851	<.001 ^b
	Residual	229.028	43	5.326		
	Total	706.804	45			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan hasil nilai signifikan dibawah 0,05 dan nilai f hitung > f tabel 44.851>3.21. yang menandakan terdapat pengaruh antara variable Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap variable Kinerja Karyawan (Y). dapat diartikan bahwa H3 diterima. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulunya (Hasibuan, 2019).

- c. Uji Koefesien Determinasi

Digunakan untuk melihat seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variabel terikat. Dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 9. Uji Koefesien Determinasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.822 ^a	.676	.661	2.30786	1.907

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Dari hasil diatas diketahui nilai R2 (R Square) adalah 0.676. dari nilai tersebut dapat kontribusi variable independent sebesar 0.676 atau 67.6%. Dapat diartikan variable Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh variable Motivasi Kerja, Disiplin Kerja sebesar 67.6% sedangkan 32.4% sisanya dijelaskan dalam variable lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) memberikan hasil positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya dengan Motivasi Kerja yang baik dapat menunjang Kinerja Karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan disiplin kerja yang baik akan menunjang kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap operasional suatu perusahaan.
3. Secara simultan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki keterikatan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., & Pratama, A. (2021). Faktor Manajemen Profesional: Perencanaan, Pengorganisasian, Dan Pengendalian (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 699–709. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.594>
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. 1(1), 71–80.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Ihsan, A., & Ramly, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Fasilitas Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(4), 275–292. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/1076>
- Parinussa, K. R., & Duan, H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan saat pandemi covid 19 (studi pada telkomsel bandar lampung). *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(4), 315-326.
- Maharani, D. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2). <https://doi.org/10.33005/jdg.v9i2.1637>
- Martono, & Aspiyah. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Muawwanah, R., Khairawai, S., & Sasono, H. (2020). Kesiapan Berwirausaha Aktivis Organisasi Mahasiswa: Sebuah Pendekatan Asosiatif. 1(1), 1–11.
- Nunung Ghoniyah, M. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118–129. <https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Nurnaningsih, A., Norrahman, R. A., Muhammadong, & Wibowo, T. S. (2023). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Manajemen Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 221–235. <https://journal.banjareseapacific.com/index.php/jimr>
- Parinussa, K. R., & Duan, H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan saat pandemi covid 19 (studi pada telkomsel bandar lampung). *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(4), 315-326.
- Prihantoro, A. (2012). PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN. 8(2), 78–98.

- Riska Gustiana¹, Taufik Hidayat², A. F. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Rismawati, S., Pradiani, T. P., & Fathorrahman. (2023). Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 154–171. <https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.242>
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Robby, K., & Angery, E. (2021). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Samad, A. W. (2022). Analisis Data Sumber Daya Manusia Dalam Isu-Isu Global. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 2(1), 99–110. <https://doi.org/10.55927/ijba.v2i1.68>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). Kinerja Karyawan.
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *SSRN Electronic Journal*, 4, 2166–2172. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3864629>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- TANJUNG, D. H. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN. *Universal Declaration of Human Rights*, 15(01), 27–36.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 60. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=PENGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20Studi%20Pada%20Karyawan%20PT%20Karya%20Indah%20Buana%20Surabaya)