

MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. ANGKASA PURA LOGISTIK SEMARANG)

Nadila Meysa Putri¹, Sri Isnowati²
Universitas Stikubank Unisbank Semarang^{1,2}
[nadilameysaputri@mhs.unisbank.ac.id¹](mailto:nadilameysaputri@mhs.unisbank.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah pegawai PT. Angkasa Pura Logistik Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 63 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Jenis penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan pada pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Metode analisis data ini menggunakan analisis linier berganda penguji hipotesis melalui uji hipotesis simultan (Uji F) dan uji hipotesis (Uji T). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Komunikasi, Motivasi

ABSTRAK

This research aims to determine the influence of motivation, communication and work discipline on employee performance. The object of this research is employees of PT. Angkasa Pura Logistics Semarang. The sample used in this research was 63 respondents using a saturated sampling technique. This type of research is a quantitative method. The data source in this research is primary data and data collection uses a questionnaire method. This data analysis method uses multiple linear analysis to test hypotheses through simultaneous hypothesis testing (F Test) and hypothesis testing (T Test). The results of this research show that motivation, communication and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Communication, Motivation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting dalam kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk mendukung keberlangsungan perusahaan. Meskipun memiliki sumber daya alam atau sumber daya fisik yang melimpah dapat menjadi aset yang berharga, namun tanpa tim yang berkualitas, perusahaan mungkin akan kesulitan mengelola dan memanfaatkan sumber daya tersebut dengan efektif. Dalam kerangka profesional, kinerja yang baik adalah bagaimana karyawan dapat menunjukkan kinerjanya mengarah pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Perusahaan mempunyai kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam mencapai produksi, sumber daya

manusianya, menentukan tujuan yang ingin dicapai baik secara individu maupun organisasi.

Perusahaan pasti memiliki masalah dengan kinerja karyawannya, oleh karena itu mengelola sumber daya manusia di perusahaan membutuhkan pengarahan dan pimpinan yang baik. Sukses suatu organisasi sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang matang sejak awal. Melihat pentingnya pengelolaan, perusahaan harus pandai menggabungkan perspektif atau cara pandang seorang karyawan dengan perusahaan agar mereka dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga kinerja sempurna.

PT Angkasa Pura Logistik (APLog) adalah anak perusahaan dari PT Angkasa Pura I (Persero), sebuah perusahaan logistik terkemuka di Indonesia. Bisnis APLog mencakup seluruh Indonesia dari Timur ke Barat melalui jalur darat, udara, dan laut, memberikan layanan seperti Logistik, Agen Regulasi, Penanganan Kargo, Pergudangan, Agen Penjualan Umum, dan Solusi Bagasi Total. Untuk memenuhi kebutuhan pengguna akan layanan logistik yang unggul, APLog membangun jaringan global. PT. Angkasa Pura I (persero) atau AP 1 salah satu perusahaan milik BUMN yang memberi pelayanan pada bidang bisnis bandar udara dan lalu lintas udara AP 1 memperoleh keuntungan dari bidang pelayanan tersebut sehingga bisnisnya lebih diperluas dengan membentuk anak perusahaan di bidang logistic pada 5 Januari 2012 yakni PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) dan perusahaan tersebut berkembang maju menjadi yang paling baik di Indonesia. Mekanisme manajemen Teknologi Informasi (TI) sangat penting untuk memastikan bahwa pengawasan dan evaluasi Teknologi Informasi di PT. Angkasa Pura I Semarang berjalan sesuai dengan perencanaan, tujuan, dan prosedur bisnis perusahaan. Perlindungan data dan informasi perusahaan sangat penting dalam era digital saat ini. Untuk mencapai tingkat keamanan yang baik, perusahaan harus mengadopsi berbagai strategi dan praktik keamanan. Kebijakan yang dirancang untuk mencegah kerugian seperti penyalahgunaan data, kehilangan data, dan informasi yang tidak akurat sangat penting dalam menjaga integritas dan keamanan data.

PT Angkasa Pura Logistik ini bekerja sama dengan banyak ekspedisi. Manfaat dari kegiatan ini adalah peningkatan pengetahuan dan pemahaman tentang logistik dan penerapan sistem pengiriman barang yang ada pada sistem pengiriman barang yang menggunakan cargo. Banyak kegiatan operasional yang dilakukan oleh PT Angkasa Pura Logistik Semarang, termasuk proses bongkar dan muat barang, proses keluar dan masuk, pengecekan nomor SMU (Surat Mutan Udara), memasukkan data dan informasi pesawat ke dalam sistem sitek (sistem teknologi kargo) dan mengirimkannya ke bagian manajemen dan keuangan, pengiriman dan penerimaan barang, baik domestik maupun internasional. Berdasarkan dari target kerja karyawan telah terjadi adanya permasalahan dalam Kinerja karyawan dapat dilihat dari tidak tercapainya target pada tahun 2023 yaitu 64,67% . Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Semarang masih belum memenuhi target, maka dari itu perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan, 2015), (Dini, 2020), (Khakim, 2023), (Hustia, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian berdasarkan (Hidayat, 2021), (Sutiyanti, 2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan, 2015), (Sulaiman dkk, 2021), (Syamsu, 2014), (Wandi, 2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian berdasarkan (Erwantiningsih, 2016), (Hartanto, 2010) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh (Khakim, 2023), (Hustia, 2020), (Hidayat, 2021), (Fernos, 2023) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian berdasarkan (Muna, 2022) menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Motivasi

Motivasi adalah energi internal dan eksternal yang mendorong manusia untuk mencapai harapan dan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi juga dapat dipahami sebagai suatu proses yang melaluinya orang lain atau karyawan dapat dipengaruhi untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau dibuat sebelumnya (Erwantiningsih 2016). Menurut (Muna, 2022) indikator motivasi kerja ada 8 yaitu: menyukai tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab, presentasi kerja, mencari posisi dalam kelompok, mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan, penghargaan, memiliki hubungan baik dengan organisasi dan memiliki kerja sama yang baik.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses menciptakan, menyampaikan, menerima, dan mengolah pesan yang terjadi di dalam diri seseorang atau di antara dua atau lebih orang dengan tujuan tertentu. Komunikasi membantu karyawan atau individu mencapai tujuan organisasi dan individu. Komunikasi sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, karena jika komunikasi tidak berjalan secara efektif, organisasi tersebut tidak akan seefektif yang diharapkan (Wandi, 2022). Menurut (Laksono, 2021) indikator komunikasi ada 5 yaitu: jelas, tepat, konteks, pengaluran dan kebudayaan.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Muna et al., 2022). Dalam suatu perusahaan disiplin kerja sangat diperhatikan agar pimpinan perusahaan dapat memperhitungkan kinerja karyawannya, dan apakah karyawan dalam bekerja akan menanamkan disiplin kerja (Suwandana, 2022). Menurut (Tirtayasa, 2020) indikator disiplin kerja ada 10 yaitu : absensi, tepat waktu, ketelitian, perhitungan, menaati aturan dan pedoman, tanggung jawab, kepatuhan, kelancaransuasana harmonis dan saling menghargai.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah faktor penting dalam kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik

dari segi kualitas maupun kuantitas, berdasarkan standar penilaian atau ukuran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Nurcholippah, 2022). Menurut (Julita, 2019) indikator kinerja ada 4 yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja dan sikap kerja.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Angkasa Pura Logistik Semarang yang beralamat di Jalan Pamularsih No. 99 A Kota Semarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Kuesioner yang diberikan untuk responden berisi sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari satuan atau individu yang karakteristiknya akan diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Angkasa Pura Logistik Semarang. Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2019) .Sampel penelitian ini adalah pegawai PT. Angkasa Pura Logistik Semarang sejumlah 63 karyawan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila suatu anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2019). Data dioleh menggunakan aplikasi SPSS 25. Metode analisa data menggunakan uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Analisa s dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, serta dilakukan uji model meliputi uji koefisien determinasi (R²), uji F dan uji T.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Kecukupan sampel KMO>0,5	Indikator	Component Matrix	Ket
Motivasi	0,865	CUKUP	X1.1	0,794	Valid
			X1.2	0,822	Valid
			X1.3	0,782	Valid
			X1.4	0,804	Valid
			X1.5	0,792	Valid
			X1.6	0,780	Valid
			X1.7	0,783	Valid
			X1.8	0,871	Valid
Komunikasi	0,904	CUKUP	X2.1	0,934	Valid
			X2.2	0,949	Valid
			X2.3	0,897	Valid
			X2.4	0,938	Valid
			X2.5	0,905	Valid
Disiplin Kerja	0,909	CUKUP	X3.1	0,883	Valid
			X3.2	0,820	Valid
			X3.3	0,939	Valid
			X3.4	0,913	Valid
			X3.5	0,899	Valid
			X3.6	0,875	Valid
			X3.7	0,930	Valid

			X3.8	0,912	Valid
			X3.9	0,926	Valid
			X3.10	0,904	Valid
Kinerja	0,835	CUKUP	Y1	0,940	Valid
Karyawan			Y2	0,922	Valid
			Y3	0,916	Valid
			Y4	0,920	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada setiap indikator yang terdapat pada masing-masing variabel Motivasi, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dari setiap variabel pada semua indikator dinyatakan valid, karena nilai dari keempat variabel tersebut sudah memenuhi ketentuan dalam kecukupan sampel yaitu dengan nilai KMO > 0,5 dan nilai loading factor (component matrix) > 0,4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbch's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,817	0,7	Reliable
Komunikasi (X2)	0,830	0,7	Reliable
Disiplin Kerja (X3)	0,791	0,7	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,846	0,7	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha yaitu lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada setiap indikator yang terdapat pada masing-masing variabel Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi

Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)		.774	.442
Motivasi	0,228	2.276	.026
Komunikasi	0,395	3.765	.000
Disiplin Kerja	0,315	3.001	.004

Berdasarkan hasil uji analisis linier berganda pada Tabel 3 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 0,228X_1 + 0,395X_2 + 0,315X_3$.

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

- (1) Motivasi mempunyai nilai beta 0,228 dengan nilai signifikan 0,026 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Logistik Semarang, sehingga hipotesis 1 diterima.

- (2) Komunikasi mempunyai nilai beta 0,395 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Logistik Semarang, sehingga hipotesis 2 diterima.
- (3) Disiplin Kerja mempunyai nilai beta 0,315 dengan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Logistik Semarang, sehingga hipotesis 3 diterima.

Tabel 4.
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,804	0,647	0,629	1,555

Diperoleh Adjusted R Square sebesar 62,9% hal ini berarti bahwa variabel Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi sebesar 62,9% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 37,1% (100% - 62,9%) yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

Tabel 5.
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	261.583	3	87.194	36.042	.000
Residual	142.734	59	2.419		
Total	404.317	62			

Menunjukkan signifikan 0,000 Sehingga model model pada penelitian ini bisa dikatakan layak dan dapat dianalisis.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Logistik Semarang. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin besar Motivasi Karyawan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan untuk melakukan tugasnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Hidayat, 2023) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan mereka untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan pada penelitian mengenai Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Darmawan, 2015), (Dini, 2020), (Khakim, 2023), (Hustia, 2020) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.

Angkasa Pura Logistik Semarang. Semakin baik komunikasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin besar Komunikasi Karyawan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan untuk melakukan tugasnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Julita, 2019) Komunikasi adalah cara menyampaikan gagasan, fakta, dan pikiran serta nilai kepada orang lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan pada penelitian mengenai Komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Darmawan, 2015), (Sulaiman dkk, 2021), (Syamsu, 2014), (Wandi, 2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Logistik Semarang. Semakin baik disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja Karyawan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan untuk melakukan tugasnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Adhim, 2023) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan pada penelitian mengenai Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Khakim, 2023), (Hustia, 2020), (Hidayat, 2021), (Fernos, 2023) menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Bahwa semakin meningkatnya motivasi maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Logistik Semarang. Hasil penelitian ini dapat diimplikasikan bahwa semakin baik komunikasi yang telah diciptakan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Logistik Semarang. Hasil penelitian ini dapat diimplikasikan bahwa Disiplin Kerja yaitu faktor untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara menaati peraturan yang sudah ada dengan sebaik mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Syamsu. 2014. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan." *E-Jurnal Katalogis* 2 (1): 139. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6896>
- Darmawan, Riski. 2015. "Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu," 205–14. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/5082>
- Dini, Tezza Ananda, and Askar Yuniarto. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," 978–79.
- Erwantiningsih, Eni. 2016. "Pengaruh Motivasi , Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," 132–38.
- Fernos, Jhon, and Aulia Fitri Tsuraya. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

- Kota Padang” 2 (2). <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Fitriano, Andre, Ricky Chandra, Andy Gunawan, Jovita, Risliana, and Indah Yenny Sari. 2020. “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super.” *Jurnal Warta Edisi* 63: 81–103. <https://doi.org/10.46576/wdw.v14i1.544>
- Hidayat, Rahmat. 2021. “Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.” *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 5 (1): 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>.
- Hustia, Anggreany. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (1): 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.
- Julita, and Nel Arianty. 2019. “Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt . Jasa Marga (Persero) Tbkcabang Belmera Medan.” *Repository UNA Medan*, 195–205. <http://repository.una.ac.id/50/2/Julita.pdf>.
- Khakim, Lukmanul. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sai Apparel Industries).” *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 8 (1): 665. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.850>.
- Kirana, Ida Bagus Gede Adi, Anak Agung Ayu Sriathi, and I Gusti Made Suwandana. 2022. “The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company.” *European Journal of Business and Management Research* 7 (3): 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>.
- Kurniawan, Robby, and Sutiyanti. 2021. “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam.” *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science* 1 (1): 457–67. <https://journal.uib.ac.id/index.php/combinas/article/view/4471%0Ahttps://journal.uib.ac.id/index.php/combinas/article/download/4471/1188>.
- Laksono, Bayu Rama, and Acynthia Ayu Wilasittha. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco.” *Behavioral Accounting Journal* 4 (1): 249–58. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>.
- Muna, Nailul. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja KaryawaN (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)” 5 (2): 1119–30. <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.652>
- Nurcholippah, Rindy Ani, and Sri Isnowati. 2022. “Proposed Business Strategy On The Online Delivery Service Platform Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (KSP Prima Sejahtera Nganjuk).” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11 (1): 1352–56. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.865>
- Sulaiman, Fahmi, Yuliana, Sutarno, Wilinny, and Juann Edbertkho. 2021. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021.” *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021 Juann*, 290–94. <https://www.seminar-id.com/prosiding/index.php/sensasi/article/view/604>
- Tirtayasa, Satria, and Sandhi Fialy Harapan. 2020. “Pengaruh Motivasi , Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa Pendahuluan

- Kinerja Karyawan Sebagai Salah Satu Elemen Utama Yang Dapat Ditingkat” 3 (1): 120–35. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4866>
- Utami, Setyaningsing Sri, and Agus Hartanto. 2010. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar” 4 (1): 58–67. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/89>
- Wandi, Didi. 2022. “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai” 1 (September): 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.35>.