

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. GIGA PERSADA DI JAKARTA

Patricia Zefanya¹, Edalmen^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: patricia.115192003@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: edalmen@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 01-08-2023, revisi: 27-11-2023, diterima untuk diterbitkan: 10-01-2024

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, loyalitas, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Giga Persada. Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan yang berjumlah 110 orang. Metode penelitian sampel menggunakan desain non probabilitas yaitu teknik sampling jenuh dengan penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square yang di gunakan dalam aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, loyalitas, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel eksogen hanya mampu menjelaskan variabel endogen sebesar 22%. Oleh karena itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain.

Kata Kunci: motivasi kerja, loyalitas, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, loyalty, and work discipline on employee performance at PT. Giga Persada. The samples taken for this study were the entire employee population, totaling 110 people. The sample research method uses a non-probability design, namely the sampling technique is saturated with quantitative research and uses a questionnaire to collect data. The data analysis technique used in this study is Partial Least Square which is used in the SmartPLS 4.0 application. The results of this study indicate that work motivation, loyalty, and work discipline have a positive and significant impact on employee performance. From the research results the coefficient of determination (R^2) shows that exogenous variables are only able to explain endogenous variables by 22%. Therefore, it is hoped that future researchers can choose other variables.

Keywords: work motivation, loyalty, work discipline, employee performance

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Pada masa globalisasi saat ini, bisnis menjadi salah satu bidang yang berkembang sangat pesat dan pemainnya semakin banyak. Hal ini menyebabkan tingkat kompetisi antar perusahaan menjadi tinggi dalam dunia bisnis. Hal yang perlu diperhatikan dalam mengatasi persaingan bagi perusahaan adalah selalu berusaha untuk memperbaiki serta meningkatkan kualitas kinerja para karyawannya. Kinerja adalah nilai atas perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara kualitas maupun kuantitas demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan aset penting karena sangat berpengaruh pada kesuksesan perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, loyalitas, dan disiplin kerja. Menurut Mohammad Alwedyan (2021), motivasi kerja merupakan dorongan semangat dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan spesifik yang diharapkan organisasi. Perusahaan yang memiliki karyawan didasarkan oleh rasa motivasi menjadikan karyawan itu sendiri melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, bekerja keras, energik, dan berorientasi pada pekerjaan. Selain motivasi kerja, loyalitas juga sangat penting dalam peningkatan produktivitas kinerja karyawan yang diperlukan oleh tiap perusahaan. Menurut Shweta *et al* (2016) loyalitas adalah keterikatan komitmen psikologis seorang karyawan terhadap organisasi. Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tidak akan bertumbuh jika keadaan dan perlakuan antara keduanya tidak saling mendukung.

Dari kedua variabel penting diatas, terdapat faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Dalam dunia bisnis, disiplin kerja berpengaruh sangat kuat terhadap keberlangsungan jalannya organisasi. Menurut Efendi *et al* (2020), disiplin merupakan sikap individu yang menaati segala aturan sesuai dengan kebijakan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada menganalisis kinerja karyawan yang ada pada perusahaan PT. Giga Persada.

Perusahaan ini mengalami penurunan angka realisasi produksi selama empat tahun terakhir secara konstan. Realisasi produk yang menurun menyebabkan laba perusahaan yang menurun dan kualitas produk yang dihasilkan tidak memenuhi standar. Selain itu, salah satu indikator penilaian untuk mengukur kinerja adalah dengan tingkat absensi (Kasmir, 2022). Ketidakhadiran karyawan sangat berpengaruh dalam operasional perusahaan. Karyawan dinilai tidak memenuhi target absensi yang sudah ditentukan perusahaan yaitu sebanyak 50 kali ketidakhadiran per kuartal. Dengan meningkatnya ketidakhadiran membuat kedisiplinan karyawan menurun, tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan menjadi tidak terpenuhi. Dari berbagai hambatan yang ada diatas, maka dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja, loyalitas, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kajian teori

Penelitian ini merujuk pada *Goal Setting Theory* yang di kemukan oleh Edwin A. Locke (2006) teori ini juga membantu dalam hal mendorong karyawan untuk menjadi lebih produktif karena karyawan yang bersedia bekerja mengarah pada pencapaian tujuan adalah sumber utama motivasi.

Motivasi kerja

Definisi motivasi menurut Hamzah (2021) adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini berarti bahwa motivasi mengarah pada aspek perilaku seseorang untuk berniat melakukan tindakan. Menurut Augustine dan Edalmen (2020) motivasi kerja merupakan dorongan baik dari diri sendiri maupun orang lain untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang akan dicapai. Sementara menurut Korlén *et al* (2017) adalah suatu kemauan yang mendorong energi seseorang untuk menghabiskan waktu beberapa jam lamanya di tempat mereka bekerja. Dalam penelitian ini, terdapat 7 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja terdiri atas kerja keras, tingkat kerajinan, orientasi masa depan, orientasi pekerjaan, upaya untuk maju, manajemen waktu, tingkat keinginan tinggi, dan seleksi rekan kerja (Mangkunegara, 2017).

Motivasi kerja mencerminkan kapabilitas dengan memberikan dorongan kepada karyawan dan mempelajari karyawan serta keunggulan dalam mengetahui karakter-karakter pada karyawan dalam suatu perusahaan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ine Ardita I.M, Ahadiati

Rohmatimah, Mutmainah (2021) Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Nnaeto Japhet Olusadum & Ndo Juliet Anulika (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Loyalitas

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan. Perusahaan yang berpusat pada loyalitas dapat meningkatkan dan mempelajari apa yang diinginkan oleh karyawan sehingga seorang karyawan terhadap perusahaan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi akan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dikerjakannya. Menurut Richman (2006) loyalitas diartikan sebagai karyawan yang secara mental, fisik, dan perasaan terikat kepada pencapaian tujuan perusahaan. Loyalitas menjurus pada peningkatan efisiensi dan efektivitas yang artinya seorang karyawan terlibat penuh dalam pekerjaannya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Dalam penelitian ini, terdapat 4 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel loyalitas yang terdiri dari ketaatan, tanggung jawab, dedikasi, dan kejujuran (Denia Putri et al, 2020).

Dengan perusahaan yang menerapkan loyalitas akan terjadi metode terciptanya disiplin kerja sehingga membuat menjadi lebih efektif. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Wahyu & Realize (2018) yang mengungkapkan bahwasannya variabel loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita & Eny Ariyanto (2023) yang menjelaskan bahwa jika suatu perusahaan yang menerapkan loyalitas dengan baik maka secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara berkelanjutan sehingga berpengaruh terhadap kinerja bisnis menjadi efektif.

Disiplin kerja

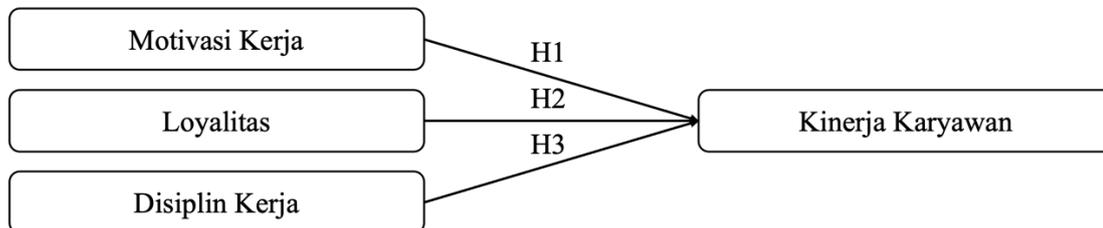
Menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan bentuk kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Sandika dan Andani (2020) disiplin kerja merupakan sikap yang diperlukan setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini, terdapat 4 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja yang mencakup; menaati aturan waktu, menaati aturan perusahaan, menaati aturan bersikap saat bekerja, dan menaati aturan-aturan lain terkait sesuatu yang diperbolehkan maupun yang dilarang (Diah Pranasari & Khusnul Khotimah, 2021).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Wahyu Arif Sujatmiko & Realize (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Yoel *et al* bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang signifikan untuk mengembangkan kinerja karyawan. Hal ini berpengaruh bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang sudah ditetapkan perusahaan. Menurut Efendi (2020) meningkatnya kinerja karyawan dapat membantu organisasi mencapai

target yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, terdapat 5 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan terdiri atas kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan komitmen (Mathis & Jackson, 2012).



Gambar 1. Model penelitian

Berdasarkan Gambar 1, maka terdapat hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giga Persada.

H2: Loyalitas mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giga Persada.

H3: Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giga Persada.

2. METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian, peneliti harus menentukan metode penelitiannya, dan mendesain rencana penelitiannya sesuai dengan metode yang diterapkan (Sinambela, 2021). Desain penelitian adalah sebuah strategi yang dipakai oleh para peneliti untuk mendapatkan hasil dari penelitiannya. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Dalam penelitian ini, populasi yang akan digunakan yaitu sebanyak 110 karyawan pada perusahaan PT. Giga Persada. Teknik yang digunakan adalah *non probability sampling*. Maka sebanyak 110 responden karyawan PT. Giga Persada yang dipilih dalam penelitian ini.

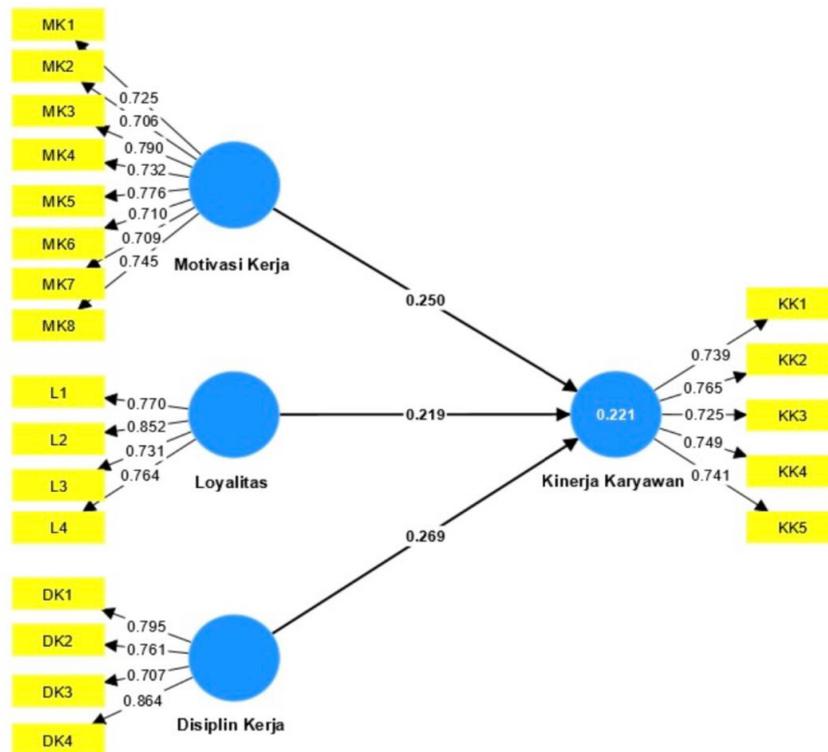
Teknik variabel pengambilan data ini menggunakan aplikasi pengolah data bernama *Smart PLS* Versi 4.0. *Partial Least Square (PLS)*. merupakan suatu cara terbaik untuk menguraikan dan mengolah data karena tidak terdistribusi normal, metode SEM (*structural equation modeling*) ini terdiri dari dua analisis yaitu *outer model* dimana isinya adalah analisis validitas dan reliabilitas, serta *inner model*.

Pengujian *outer model* dapat dikerjakan dengan memakai dua uji, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Hair *et al* (2014) validitas konvergen dianggap valid apabila memiliki nilai *loading factor* diatas 0,7. Penelitian dianggap valid dan sah jika nilai *average variance extracted (AVE)* lebih dari 0,5 (Hair *et al*, 2017). Selanjutnya uji reliabilitas untuk mengukur seberapa akurat dan konsisten suatu instrument dalam mengukur konsen atau variabel tertentu. Uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Menurut Ghazali (2021) hasil data dalam penelitian dianggap dapat dikatakan reliabel atau memenuhi persyaratan jika nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* > 0,7.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu *outer model* dan *inner model*. Analisis *outer model* terdiri dari analisis validitas dan analisis reliabilitas.

Uji validitas



Gambar 2. Hasil uji *outer loading factor*
 Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS 4*

Berdasarkan Gambar 2, hasil analisis *outer loading factor* terhadap 110 responden telah memenuhi kualifikasi yaitu diatas 0,7 dan dinyatakan setiap indikator dianggap valid.

Tabel 1. Hasil uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS 4*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Motivasi Kerja	0,544
Loyalitas	0,609
Disiplin Kerja	0,614
Kinerja Karyawan	0,553

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji pada variabel telah memenuhi kualifikasi karena mempunyai hasil nilai *Average Variance Extracted* lebih dari 0,5.

Uji reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji *composite reliability & Cronbach alpha*

Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS 4*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
Motivasi Kerja	0,911	0,885
Loyalitas	0,825	0,790
Disiplin Kerja	0,865	0,797
Kinerja Karyawan	0,801	0,799

Hasil data *Composite Reliable* dan *Cronbach Alpha* semua variabel dalam penelitian ini di atas 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa uji realibilitas semua variabel dapat dinyatakan *reliable*.

Hasil uji *R-square* (R^2)

Berdasarkan hasil dari pengujian nilai koefisien determinasi (R^2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,221. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, loyalitas, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan. Artinya 22,1% variabel dependen yaitu kinerja karyawan (H1,H2, dan H3) dapat diteliti pada penelitian ini, sisanya sebesar 77,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil uji *f-square* (f^2)

Hasil nilai *f-square* dinyatakan sebagai berikut: Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan memiliki efek yang kecil karena memiliki nilai *effect size* sebesar 0,075, Loyalitas terhadap kinerja karyawan memiliki efek kecil karena memiliki nilai *effect size* sebesar 0,056, dan Disiplin Kerja memiliki efek kecil karena memiliki nilai *effect size* sebesar 0,091.

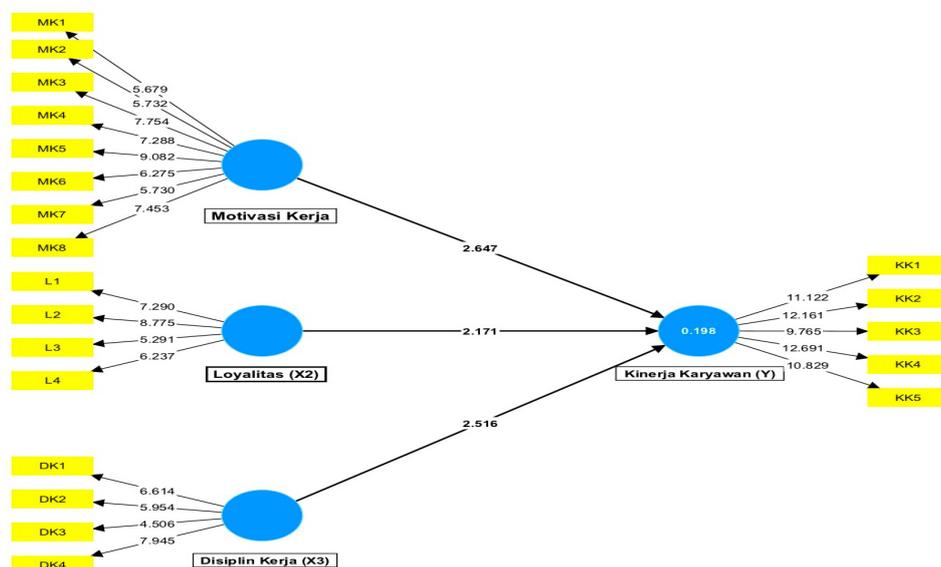
Hasil uji *predictive relevance* (Q^2)

Menurut Ghazali & Latan (2015), jika nilai Q^2 kurang dari 0, maka model dinyatakan tidak memiliki relevansi prediktif, namun jika nilai Q^2 lebih dari 0, maka model dinyatakan memiliki relevansi prediktif. Hasil nilai Q^2 sebesar 0,114 maka model penelitian ini dinyatakan memiliki relevansi prediktif karena memiliki nilai Q -Square lebih besar dari nol.

Hasil uji analisis *Goodness of Fit* (GoF)

Dalam penelitian ini nilai *Goodness of Fit* sebesar 0,358 yang artinya adalah tingkat kecocokan model atau ekuivalen dalam model dinyatakan *medium*.

Hasil uji hipotesis



Gambar 3. Hasil pengujian *bootstrapping*
Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS 4*

Tabel 3. Hasil uji hipotesis dengan metode *bootstrapping*
Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS 4*

	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Value</i>
MK→KK	0,250	2,647	0,008
L→KK	0,219	2,171	0,030
DK→KK	0,269	2,516	0,012

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *T-Statistic* sebesar 2,647 dan *P-Values* sebesar 0,008 sehingga hal tersebut dapat dinyatakan diterima. Karena nilai *T-Statistic* tersebut melewati 1,96 dan *P-Values* lebih rendah dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Giga Persada.

Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *T-Statistic* sebesar 2,171 dan *P-Values* sebesar 0,030 sehingga hal tersebut dapat dinyatakan diterima. Karena nilai *T-Statistic* tersebut melewati 1,96 dan *P-Values* lebih rendah dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Giga Persada

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *T-Statistic* sebesar 2,516 dan *P-Values* sebesar 0,012 sehingga hal tersebut dapat dinyatakan diterima. Karena nilai *T-Statistic* tersebut melewati 1,96 dan *P-Values* lebih rendah dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Giga Persada.

Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi motivasi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan Ballav Niroula (2022) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja yang terdiri dari tantangan kerja dalam menanggulangi dan mengantisipasi segala perubahan, inisiatif untuk mengenali peluang dan dorongan untuk berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan Nnaeto Japhet & Ndoh Juliet (2018), Ine, Ahadiati, dan Mutmainah (2021), Syahril *et al* (2022), Arnaldo dan Andani (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Jika karyawan memiliki tingkat loyalitas tinggi, maka kinerjanya pun meningkat. Hal ini sesuai dengan Syahril *et al* (2022) yang menyatakan bahwa variabel loyalitas mengidentifikasi bahwa karyawan mengetahui dan bertanggung jawab terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan dan mengarah kepada kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan Anita & Eny (2023), bahwa semakin tinggi pengaruh loyalitas maka semakin tinggi juga daya kinerja karyawan. Jadi pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh dampak yang positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Suamba, Novi, & Putu (2019), Ine, Ahadiati, dan Mutmainah (2021), Wahyu & Realize (2018) yang menyatakan bahwa loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam penelitian dan diterima. Artinya karyawan yang disiplin dapat meningkatkan hasil kinerjanya. Hal ini juga telah dibuktikan dalam Agustine & Edalmen (2020) yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja kerja juga akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan Sandika & Andani (2020), Anita & Eny (2023) yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Motivasi kerja, loyalitas, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menyarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus fokus pada peningkatan motivasi. Meskipun karyawan telah menunjukkan kinerja yang baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan, masih ada ruang untuk perbaikan dalam mencapai target. Selain itu, loyalitas harus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh karena penelitian menyatakan bahwa karyawan harus lebih menaati aturan dan perintah perusahaan. Terakhir, disiplin di antara para karyawan sudah baik, dengan pedoman yang jelas tentang apa yang harus diikuti dan dihindari selama bekerja. Perusahaan juga harus meningkatkan persahabatan antar karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti hal yang sama diharapkan dapat memilih variabel lain dengan indikator yang lebih banyak serta dapat menambahkan pengambilan sampel data dengan populasi yang lebih besar sehingga didapatkan hasil yang lebih bervariasi. Dalam menyiapkan indikator dan variabel peneliti selanjutnya lebih memperhatikan aspek kondisi perusahaan yang dipilih sehingga hasil yang didapat lebih signifikan lagi.

REFERENSI

- Agustine, M. T. & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Limas Surya Makmur. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 62-70. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7425>
- Alwedyan, A. M. (2021). "The Impact of Motivation on Employees Performance at Government Agencies in Jordan". *Academy of Strategic Management Journal*, Volume 20, Issue 2.
- Anita, E. A. (2023). The Effect of Work Discipline, Work Environment and Work Loyalty on Employee Performance of PT. Asuransi Astra Buana during the Work from Home Period. *European Journal of Business and Management Research*, 8(2), 163-168.
- Arnaldo, G. & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 722-730. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13156>
- Denia Putri Ramadhanty, Eva Hotnaidah Saragih, Riza Aryanto. (2020). The Influence of the Work Environment on the Loyalty of Millennial Employees. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Vol 149, 264-271. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.046>
- Diah Pranitasari, Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22-38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375v18i01.375>
- Edwin A. Locke, Gary P. Latham. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions In Psychological Science*, 15(5), 265-268.
- Efendi, Riyanto; Rifa'i, Muhamad Nanang; Bahrun, Khairul; Milla, Hilyati; Suharmi. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligio us Understanding (IJMMU)*, Vol. 7, No. 1, 689-703. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, M. P. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan program smartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, Joseph E, Jr *et al.* (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California, USA: SAGE Publications, Inc.
- Hair, J. F. *et al.* 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Hamzah B. Uno, M. (2021). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta Timur : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ine Ardita Indriya Mochtar, Ahadiati Rohmatiah, Mutmainah. (2021). The Influence of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at the Madiun City Land Office. *Journal of Applied Economics in Developing Countries*, Vol 6(1), 14-22.
- Jackson, Mathis L. Robert . (2012). *Human Resource Management, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir, S. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Ed. 1, Cet. 7*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Korlén Sara, Anna Essén, Peter Lindgren, Isis Amer-Wählin. (2017). Managerial strategies to make incentives meaningful and motivating. *Journal of Health Organization and Management*, 31(2), 126-141. <https://doi.org/10.1108/jhom-06-2016-0122>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ndoh Juliet Anulika, Japhet Nnaeto . (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education. *Journal of Management and Strategy*, 9(1). <https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>
- Ni Putu Novi Sri Astiti, I Ketut Suamba, Ni Wayan Putu Artini. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisociconomics Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1). <https://doi.org/10.14710/agrisociconomics.v3i1.4801>
- Niroula, B. (2023). Effect of Motivation on Employee's Performance in Cooperative Society of Latitpur Metropolitan City, Nepal . Vol. 5(1). <https://doi.org/10.37479/jsm.v5i1.14373>
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Stress Kerja Pada PT. Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 7(2), 48-55.
- Richman, A. (2006). Everyone Wants An Engaged Workforce How Can You Create It? Vol 49:36-39.
- Sandika, S. & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 162-172. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7456>
- Shweta Rajput, Mayank Singhal. Shivkat Tiwari. (2016). Job Satisfaction and Employee Loyalty: A study of Academians. *Asian J. Management*, 7(2),1-5. <http://dx.doi.org/10.5958/2321-5763.2016.00015.9>
- Sinambela Lijan P, D. S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada .
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Syahril, Muammar Khaddafi, Hasudungan Hutasoit, Andykhatra, Mohamad Almansa Fitra, I Wayan Catra Yasa . (2022). The Effect of Work Discipline, Work Motivation, Employee Commitment and Work Experience on Employee Performance in Public Works and Space Planning in Karimun Regency. *International Journal of Educational Review, Law, and Social Sciences*, 321-330, Vol 2, No. 2. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i2.235>
- Wahyu Arif Sujatmiko, Realize. (2018). Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Cipta Catur Mahkota. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol 6(3), 244-252. <https://doi.org/10.31846/jae.v6i3.96>