

Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pasca Endemi Covid-19 Pada PT. Ray Cargo Jakarta Selatan

Viniyati Maftuchach¹, Shaeril Sri Ihwani²

Universitas Teknologi Muhammadiyah Jakarta

E-mail: yativym@gmail.com

Article History:

Received: 01 Juli 2024

Revised: 16 Juli 2024

Accepted: 19 Juli 2024

Keywords: *Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Tujuan penelitian untuk melihat pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ray Cargo Jakarta Selatan. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu dengan teknik Sampling Jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan atau responden. Analisis data yang digunakan adalah SmartPLS versi 3.0 Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu diharapkan perusahaan memperhatikan disiplin kerja karyawan dalam bekerja, seperti tingkat kehadiran hingga tercapainya target pekerjaan.*

PENDAHULUAN

Laporan ekonomi di Indonesia tahun 2021 mengalami pertumbuhan sebesar 3,69 %, lebih tinggi dibandingkan capaian pada tahun 2020 yang mengalami kontraksi pertumbuhan sebesar 2,07 % (Kominfo.go.id 2022). Kinerja ekonomi yang melemah ini turut pula berdampak pada situasi ketenagakerjaan di Indonesia seperti permasalahan perusahaan mengenai kinerja karyawan yang saat ini juga cenderung rendah dan menurun keadaan ini diprediksi dipicu oleh adanya pandemi Covid-19 (Huda et al. 2022). Kinerja bukan hanya dinyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2017; Darda, Rojikun, and Yusuf 2022; Sosrowidigdo, Priadi, and Yusuf 2011). Penerapan kinerja karyawan dapat meningkatkan eksistensi perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efektif, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo 2020).

Suatu kinerja karyawan dapat memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan (Huda 2020; Ramadhanty and Djastuti 2020; Sudarmanto 2014; Suwatno and Priansa 2011), faktor terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak

berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan (Putra and Widayat 2022). Pencapaian tingkat produktivitas menjadi salah satu tolak ukur perusahaan dalam mencapai tujuan. Karena itulah tingkat pencapaian dikatakan berhasil apabila produksinya sesuai seperti yang telah direncanakan. Namun, apabila pencapaian tingkat produktivitas tidak sesuai target, hal ini mengindikasikan ada faktor-faktor yang perlu diperhatikan. Kenyataan saat ini banyak sekali masalah yang terjadi dalam hal produktivitas, salah satu faktornya ialah bersumber dari SDM itu sendiri (Bairizki 2020; Latif 2018; Paramansyah et al. 2021)

Fenomena yang terjadi pada PT. Ray Cargo Jakarta Selatan adalah menggunakan sistem *Work From Office* (WFO) karyawan hanya dipekerjakan 50% dari jumlah karyawan dan dalam praktik kerjanya sering kali melebihi dari sistem kerja karena adanya karyawan yang secara mendadak cuti atau tidak dapat kerja pada jam kerja disebabkan adanya kepentingan lain di luar perusahaan seperti ijin kerja ataupun keadaan karyawan yang tidak memungkinkan untuk bekerja seperti karyawan sakit. Semakin sering terjadi hal yang di atas mengakibatkan tingginya tingkat ketidak disiplin karyawan. Dan bagi karyawan yang relatif rajin masuk kerja, diwajibkan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan di bawah tekanan. Kondisi kerja yang seperti ini mengakibatkan efisiensi terganggu yang berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa dalam dunia kerja, disiplin kerja pada para karyawan dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi, seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, maupun tidak mangkir dari tugas yang diberikan. Dalam hal ini untuk meningkatnya kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Motivasi yang terdapat pada karyawan PT. Ray Cargo Jakarta Selatan rendah, hal tersebut tercermin dari tidak adanya tingkat antusiasme atau balas jasa dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat antusiasme yang dimaksud adalah semangat yang ada di dalam diri karyawan untuk tetap menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ada juga lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada disekitar karyawan sangat lah penting bagi karyawan karena akan menunjang kegiatan bekerja bagi seluruh karyawan.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik seperti lampu penerangan tempat kerja kelengkapan alat pekerjaan dan lingkungan kerja non fisik seperti frustrasi dan hubungan dengan rekan kerja atau atasan (Apriliani and Rachman 2021; Triastuti 2019). Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, didalam perusahaan lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dan harus diperhatikan apalagi di masa pandemi seperti sekarang ini. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekitar karyawan baik, maka kinerja yang dihasilkan karyawan tentunya akan meningkat, begitu sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekitar karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja yang dihasilkan karyawan menurun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kausal yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel penelitian. Desain ini dipilih untuk menentukan pola hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel independen, yaitu disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT.

Ray Cargo Jakarta Selatan dengan fokus untuk memahami dinamika internal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Ray Cargo Jakarta Selatan, yang berjumlah 50 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh. Teknik ini dipilih karena memungkinkan seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga diharapkan hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi seluruh populasi tanpa adanya bias seleksi. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh sampel. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan terkait variabel-variabel penelitian, yaitu disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Metode pengumpulan data ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara langsung dari responden, serta memudahkan dalam pengolahan data secara kuantitatif.

Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Tahapan analisis meliputi pengujian *outer model* dan *Inner Model*. Pengujian *outer model* dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya, sedangkan pengujian *Inner Model* bertujuan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Beberapa uji yang dilakukan pada *Inner Model* meliputi *R Square*, *Estimate for Path Coefficients*, dan *Q Square*, dengan menggunakan prosedur *bootstrapping* untuk memperoleh estimasi yang akurat.

Uji hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping*, mengikuti model yang dikembangkan oleh Geisser & Stone dan diadaptasi oleh Ghozali (2015). Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t atau *t-test*, dengan kriteria penerimaan hipotesis adalah nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan t-statistik lebih besar dari t-tabel (1,96 untuk alpha 5%). Dengan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ray Cargo Jakarta Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

PT. Ray Cargo merupakan perusahaan pengiriman yang ada di Indonesia, didirikan pada 2009 dan terus berkembang sejak saat itu, menjadi Operator Pengumpan Pulau Antar Indonesia dan Perusahaan International Freight Forwarding, menyediakan jangkauan layanan luar biasa, tidak tertandingi untuk pelanggannya. PT. Ray Cargo memulai operasinya dengan inti fokus dalam Layanan Pengumpan Antar Pulau Indonesia dan sejak saat itu diperluas ke berbagai layanan ke pasar dan saat ini mampu memenuhi berbagai kebutuhan pasar. Kekuatan inti perusahaan muncul dari kekuatannya fokus pada Kepuasan Pelanggan: dengan menjadi yang andal, solusi transportasi yang kompetitif, dan efisien. Bermitra dengan setiap pelanggannya. PT. Ray Cargo adalah kapal bendera perusahaan yang bisnisnya rentang kegiatan rentang industri seperti ekspor.

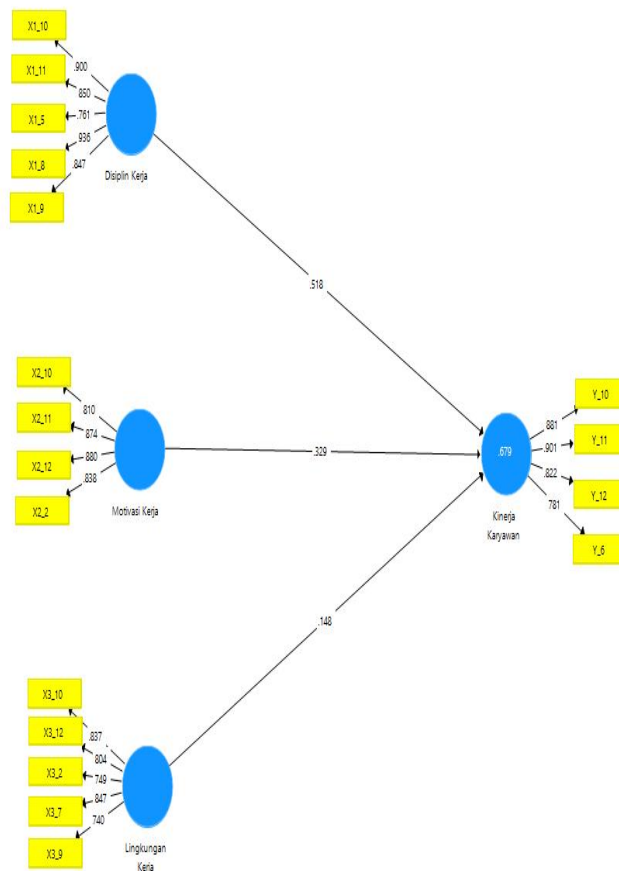
Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, data jenis kelamin responden yang didapat yaitu responden laki-laki yang berjumlah 25 orang atau sebesar 50%, untuk responden perempuan juga adalah sebanyak 25 orang atau 50%, hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dan perempuan memiliki jumlah yang sama banyak. Berdasarkan hasil penelitian, data usia responden yang

didapat yaitu responden usia < 20 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 2%, untuk responden usia 20 – 25 tahun adalah sebanyak 18 orang atau 36%, responden dengan usia 26 – 30 tahun sebanyak 12 orang atau sebanyak 24%, dengan usia 31 – 35 tahun sebanyak 9 orang atau sebanyak 18% dan sisanya sebanyak 10 respon berada di umur > 35 tahun atau sebanyak 20%. Berdasarkan hasil penelitian, data status pernikahan responden yang didapat yaitu responden status lajang berjumlah 25 orang atau sebesar 50%, untuk responden status menikah juga adalah sebanyak 25 orang atau 50%, hal ini menunjukkan bahwa responden lajang dan menikah memiliki jumlah yang sama banyak. Berdasarkan hasil penelitian, data lama bekerja responden yang didapat yaitu responden dengan lama bekerja 1 – 5 tahun berjumlah 38 orang atau sebesar 76%, untuk responden lama bekerja 5 – 10 tahun adalah sebanyak 11 orang atau 22% dan responden dengan lama bekerja diatas 10 tahun berjumlah 1 orang atau sebanyak 2%.

Hasil Analisis data

Pengujian *Convergent validity*



Setelah dilakukan drop terhadap indikator-indikator *loading* yang memiliki nilai <0,7 maka dapat dilihat pada *diagram path* diatas bahwa sudah tidak ada indikator yang memiliki nilai *loading* dibawah 0,7. Sehingga variabel-variabel tersebut dikatakan valid.

Tabel 1. Loading Factor

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1_5	0.761	Valid
	X1_8	0.936	Valid
	X1_9	0.847	Valid
	X1_10	0.900	Valid
	X1_11	0.850	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2_2	0.838	Valid
	X2_10	0.810	Valid
	X2_11	0.874	Valid
	X2_12	0.880	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3_2	0.749	Valid
	X3_7	0.847	Valid
	X3_9	0.740	Valid
	X3_10	0.837	Valid
	X3_12	0.804	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_6	0.781	Valid
	Y_10	0.881	Valid
	Y_11	0.901	Valid
	Y_12	0.822	Valid

Berdasarkan *output* dari gambar di atas, *factor loading* untuk keempat variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sudah memiliki *convergent validity* yaitu nilai per indikator sudah di atas 0.7

Pengujian Reabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variable	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Disiplin	0.934	0.912
Motivasi	0.913	0.873
Lingkungan Kerja	0.896	0.855
Kinerja Karyawan	0.910	0.868

Berdasarkan hasil *output* reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk variable disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki *composite reliability* di atas 0,6 dan *cronbachs alpha* di atas 0,6 menunjukkan bahwa indikator – indikator yang digunakan pada masing masing variable mempunyai reliabilitas yang baik atau mampu mengukur konstruksinya.

Pengujian Inner Model

Tabel 3. Inner Model

Variable	R-Square	R-SquareAdjusted
Kinerja Karyawan	0.679	0.658

Tabel di atas memberikan gambaran bahwa berdasarkan model penelitian di atas, diperoleh nilai (R²) dari variable kinerja karyawan sebesar 0,679 yang artinya nilai tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 67,9% sedangkan sisanya yaitu sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Uji Hipotesis

Hipo tesis	Pengaruh Variable	Kofisien Parameter	T-Statistik	P Values	Keterangan
H1	Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	0.518	4.026	0.000	Signifikan
H2	Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	0.329	2.341	0.020	Signifikan
H3	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0.148	1.169	0.243	Tidak Signifikan

Berdasarkan angkat t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0.05$ dan $df = (n-2)$ atau $(50-2) = 48$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.677. Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

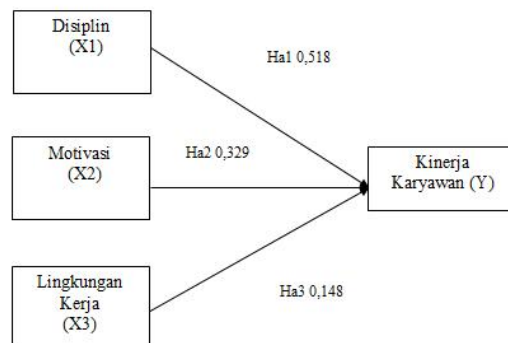
Kofisien dari pengaruh disiplin dan kinerja karyawan 0.518 dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ 4.026 > 1.677 pada taraf signifikan $\alpha = 0.000 < 0.05$ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai kofisien 0.518 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0.518

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kofisien dari pengaruh motivasi dan kinerja karyawan 0.329 dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ 2.341 > 1.677 pada taraf signifikan $\alpha = 0.020 < 0.05$ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai kofisien 0.329 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0.329.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kofisien dari pengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan 0.148 dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ 1.169 < 1.677 pada taraf signifikan $\alpha = 0.243 > 0.05$ yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai kofisien 0.148 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0.148.



$$Y = 0,518 X1 + 0,329 X2 + 0,148 X3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Pembahasan

Kofisien parameter jalur yang dihasilkan dari pengaruh kemudahan penggunaan terhadap keputusan pembelian 0.518 dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ 4.026 > 1.677 pada taraf signifikan 5% yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka disiplin kerja harus

diterapkan didalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan tindakan yang dijalankan perusahaan untuk dapat mengontrol kegiatan perusahaan khususnya yang berhubungan dengan karyawan. Hasil pada penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Yudiningsih et al (2016) dan Ramadhan (2018), Penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

Kofisien parameter jalur yang dihasilkan dari pengaruh promosi terhadap loyalitas pelanggan 0.329 dengan nilai tstatistik $2.341 > 1.677$ pada taraf signifikan 5% yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan mendapatkan motivasi dari atasan maupun rekan kerja. Motivasi menjadi salah satu faktor penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) dan Putra and Liswani (2020) mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kofisien parameter jalur yang dihasilkan dari pengaruh promosi terhadap loyalitas pelanggan 0.148 dengan nilai tstatistik $1.169 < 1.677$ pada taraf signifikan 5% yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan tidak akan menurun apabila lingkungan karyawan bekerja kurang baik, pada perusahaan Cargo lingkungan kerja pada umumnya tidak sebersih dan nyaman pada lingkungan perkantoran namun kinerja yang di hasilkan tidak terlalu mempengaruhi kinerja para karyawan. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari Dwi Putra (2019) yang menolak hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah di lakukan pada bab – bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian pada variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, terutama untuk indikator karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditentukan. Dengan bekerja sesuai dengan prosedur ataupun SOP yang ada dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian pada variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, terutama untuk indikator karyawan memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki selama pandemi Covid-19. Dengan selalu memberikan pelayanan yang terbaik di kondisi pandemi akan meningkatkan motivasi karyawan.
3. Hasil penelitian pada variabel Lingkungagn Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pada perusahaan Cargo lingkungan kerja pada umumnya tidak sebersih dan nyaman pada lingkungan perkantoran namun kinerja yang di hasilkan tidak terlalu mempengaruhi kinerja para karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi. 2018. “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator).” *Riau: Zanafa Publishing*.
- Apriliani, Nindia Dwi, and M. Munir Rachman. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Self-

- Efficacy, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pt. HM Sampoerna Surabaya.” *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)* 2(2):184–91.
- Bairizki, Ahmad. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1*. Vol. 1. Pustaka Aksara.
- Darda, Ahmad, Ahmad Rojikun, and Yusuf Yusuf. 2022. *Anteseden Kinerja Pegawai*. 1st ed. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Ghozali Imam, H. L. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Huda, N. 2020. “Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan Pada Perusahaan).” *Sumatra Barat: Penerbit Insan Cendekia Mandiri*.
- Huda, Nailul, Esther Sri Astuti, Berly Martawardaya, Deniey Adi Purwanto, Eko Listiyanto, and Mirah Midadan Fahmid. 2022. *Proyeksi Ekonomi Indonesia 2022: Pemulihan Di Atas Fundamental Rapuh*. INDEF.
- 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.
- Kominfo.go.id. 2022. “BPS Catat Ekonomi Indonesia Tumbuh 3,69 Persen Pada 2021.” *Berita*. Retrieved (<https://www.kominfo.go.id/content/detail/39835/bps-catat-ekonomi-indonesia-tumbuh-369-persen-pada-2021/0/berita>).
- Latif, Mukhtar. 2018. *Teori Manajemen Pendidikan: Edisi Pertama*. Prenada Media.
- Paramansyah, H. Arman, M. M. SE, Ade Irvi Nurul Husna, and S. Sos. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Almuqsith Pustaka.
- Putra, Firza Rahadian Dwi, and Eko Wahyu Widayat. 2022. “PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HEAD OFFICE PT TRUELOGS GEO ENERGI.” *Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal* 2(2):112–20.
- Putra, Septa, and Edy Liswani. 2020. “The Influence of Discipline and Work Environment on Employees’ Performance.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1):25–32.
- Ramadhan, Kevin Arasy. 2018. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Finnet Indonesia).”
- Ramadhanty, Shofi Rizki, and Indi Djastuti. 2020. “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Semarang).” *Diponegoro Journal of Management* 9(2).
- Sosrowidigdo, Suryanto, Agus Priadi, and Yusuf Yusuf. 2011. “Analysis Of Competence And Influence On The Performance Of Teacher Of Emotional Intelligence In at SMA Islam Al-Izhar Pondok Labu.” *ISSIT 2011* 1(1):36–48.
- Sudarmanto, Kinerja. 2014. “Pengembangan Kompetensi SDM: Teori.” *Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*.
- Sutrisno, Edy. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Sebelas.”
- Suwatno, H. d, and Donni Juni Priansa. 2011. “Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.” *Bandung: Alfabeta*.
- Triastuti, Dinie Anisa. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Journal of Management Review* 2(2):203–8.
- Wibowo, Agus. 2020. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Penerbit Yayasan Prima Agus*

Teknik 1–161.

Yudiningsih, Ni Made Diah, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini, and M. M. SE. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Manajemen Indonesia* 4(1).