

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Security PT. Pertamina Geothermal Energy Ulubelu

Ali Budiman, Ardansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Lampung, Indonesia

ARTICLE HISTORY

Received : 13 Februari 2024

Accepted : 02 Maret 2024

Available Online : 3 Maret 2024

KEYWORDS

Analysis; Influence; Performance;
Relationship; Survey.

CORRESPONDENSI

Nama : Ali Budiman

Email : alibudimanscout@gmail.com



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

ABSTRACT

This study delves into the critical relationship between work discipline, motivation, and security performance within PT. Pertamina Geothermal Energy Ulubelu. Through a survey conducted among 48 security guards, the impact of these factors was meticulously examined. Leveraging SPSS version 40 for data analysis, the research employed multiple linear regression analysis and the Pearson product moment validity test to evaluate the hypotheses. The results underscored the significant influence of both work motivation and discipline on security performance. Specifically, the findings revealed that heightened levels of motivation and adherence to work discipline correlate positively with enhanced security outcomes. Consequently, the research concludes that PT. Pertamina Geothermal Energy Ulubelu's security performance is notably shaped by the interplay of these factors. This elucidation contributes to a deeper comprehension of the dynamics underpinning organizational security and underscores the pivotal role played by motivational factors and disciplined work practices within this context.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek krusial bagi setiap organisasi, baik dalam ranah bisnis maupun institusi (Yuwono, et al., 2023). Perkembangan suatu perusahaan dipengaruhi secara signifikan oleh pengelolaan SDM yang efektif. SDM, pada intinya, merujuk kepada individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, berperan sebagai pelaku, pemikir, serta perencana demi mencapai tujuan organisasi tersebut (Budiharjo et al., 2023; Riyanto et al., 2021). Kinerja perusahaan secara keseluruhan juga sangat terkait dengan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Muslifiansyah & Setiadi, 2022; Robbins et al., 2019;)

Pentingnya memperlakukan karyawan sebagai mitra atau tim yang solid, bukan sekadar sebagai bawahan di bawah pimpinan, telah menjadi tema sentral dalam manajemen sumber daya manusia modern (Armstrong & Taylor, 2014). Meningkatkan semangat kerja karyawan merupakan salah satu strategi penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Namun, penting untuk diingat bahwa tingkat kebutuhan dan motivasi setiap karyawan dapat bervariasi, dan oleh karena itu, perusahaan harus mampu memahami dan merespons kebutuhan serta motivasi individu dengan tepat (Bintara & Frinaldi, 2021; Luthans, 2011).

Motivasi memegang peranan penting dalam konteks perusahaan, karena mampu menggerakkan semangat kerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal (Bauer & Erdogan, 2010). Namun, tidak semua karyawan memiliki tingkat motivasi yang sama, sehingga perusahaan perlu merancang strategi yang sesuai untuk membangun dan memelihara motivasi karyawan secara efektif (Buchanan & Huczynski, 2019). Implementasi kebijakan dan program yang mendorong motivasi kerja karyawan menjadi suatu keharusan bagi perusahaan yang ingin mencapai kinerja optimal (Anas & Murfat, 2023; Rofik & Sari, 2023).

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup aspek kepatuhan terhadap peraturan, tata tertib, dan norma-norma yang berlaku di tempat kerja (Siregar, 2023). Pembangunan disiplin kerja yang baik di dalam organisasi dapat dilakukan melalui penerapan rutinitas kerja yang jelas, pemahaman yang mendalam tentang aturan-aturan yang berlaku, serta penerapan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan (Istanawati, 2022; Mulyadi, 2023).

Dalam konteks PT. Pertamina Geothermal Energy Ulubelu, tingkat disiplin kerja karyawan, khususnya security, menjadi aspek yang sangat penting mengingat tanggung jawab mereka dalam menjaga keamanan perusahaan. Namun, pengamatan awal menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan masih cukup tinggi, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan keamanan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja keamanan di PT. Pertamina Geothermal Energy Ulubelu serta mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan keamanan perusahaan.

Adapun upaya untuk membangun disiplin dalam suatu organisasi atau bisnis dapat dicapai melalui penggunaan rutinitas kerja yang lugas, mudah dipahami, dan peraturan yang tegas.

Tabel 1 Absensi Security PT. Pertamina Geothermal Energy Ulubelu 2021

Bulan	Jumlah Hari Kerja / bln	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Jumlah Hari Absen Karyawan	Persentase Absensi (%)
Januari	31	48	1178	15	1,27
Februari	28	48	1064	17	1,59
Maret	31	48	1178	14	1,18
April	30	48	1140	9	0,78
Mei	31	48	1178	19	1,61
Juni	30	48	1140	10	0,87
Juli	21	48	798	10	1,25
Agustus	31	48	1178	11	0,93
September	30	48	1140	15	1,31
Oktober	31	48	1178	18	1,52
November	30	48	1140	20	1,75
Desember	31	48	1178	22	1,86

Rata-rata	1,32 %
-----------	--------

Sumber: PT.Partamina Geothermal Energy Ulubelu tahun 2022

Tingkat ketidakhadiran security PT. Pertamina Geothermal Energy UluBelu periode Januari hingga Desember 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1 diatas. Informasi ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran rata - rata tahun 2021 akan menjadi 1,32%. Tingkat absensi berkisar dari 0,81% di bulan April hingga 1,91% di bulan Desember, dengan tingkat absensi tertinggi. Karena toleransi 1% yang ditetapkan maka tingkat absen pada tahun 2021 terhitung tinggi. Jika seorang satpam tidak hadir selama tiga hari berturut - turut tanpa memberikan penjelasan, ia akan menghadapi sanksi.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan konteks ini mencakup studi oleh Sitopu et al., (2021), yang mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di sektor industri. Mereka menemukan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi berhubungan positif dengan disiplin kerja yang kuat, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak secara khusus mengeksplorasi hubungan tersebut di sektor keamanan. Studi-studi lain seperti yang dilakukan oleh García-Rodríguez et al., (2020); Kim et al., (2018); Martínez-Córcoles & Stephanou, (2017); Song et al., (2019), juga telah menyelidiki peran motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam berbagai konteks industri. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus membahas hubungan ini dalam konteks PT. Pertamina Geothermal Energy Ulubelu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan tersebut dengan mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja keamanan di PT. Pertamina Geothermal Energy Ulubelu.

Metode

Metodologi penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data numerik dan analisis statistik. Pengumpulan data dilakukan melalui polling online menggunakan Google Form sebagai mekanisme pengumpulan data. Skor dari masing-masing indikator yang diperoleh dari pengisian kuesioner menjadi data yang dianalisis. Responden penelitian ini adalah security dari PT. Pertamina Geothermal Energy Ulubelu, yang dipilih menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sebanyak 40 responden dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Proses pengumpulan data dilakukan melalui URL Formulir Google yang disebarakan kepada responden untuk diisi secara mandiri. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan teknik analisis deskriptif untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian (Rukajat, 2018).

Selain itu, analisis statistik lanjutan, termasuk analisis regresi linear berganda, digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS untuk menghasilkan temuan yang dapat ditarik kesimpulan. Dengan menggunakan teknik analisis yang tepat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja keamanan di PT. Pertamina Geothermal Energy Ulubelu, serta memberikan dasar yang kuat untuk

mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan keamanan perusahaan.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	40	100%
2	Perempuan	0	0 %
Jumlah		40	100 %

Sumber: Data diolah, Tahun 2023

Pada Tabel 2 di atas, 40 laki-laki yang menjawab dengan persentase 100%, dan 0 perempuan yang menjawab, dengan persentase 0%. Dengan demikian, jelas bahwa responden semuanya laki-laki.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	25 - 30	13	16 %
2	30 - 35	15	43 %
3	35 - 40	9	34%
4	>40	3	7 %
Jumlah Responden		40	100 %

Sumber: Data diolah, Tahun 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa 13 responden atau 16% dari 40 responden berusia antara 25 dan 30 tahun. Terdapat 15 responden atau 43% dari total 40 responden yang berusia antara 30 dan 35 tahun, 9 responden atau 34% dari total 40 responden yang berusia antara 35 dan 40 tahun, dan 3 responden atau 7% dari total 40 responden yang berusia di atas 45 tahun.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SMA / SMK	30	80 %
2	S1	8	15 %
3	S2	2	5 %
Jumlah		40	100 %

Sumber: Data diolah, Tahun 2023

Tabel 4. menunjukkan bahwa 30 dari 40 responden, atau 80% dari mereka berpendidikan terakhir SMA/SMK. 8 responden atau 15% dari 40 responden dengan pendidikan terakhir S1. Dan 2 responden, atau 5% dari 40 responden, menyatakan pendidikan terakhir S2.

Analisis Deskriptif

1. Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Motivasi (X₁)

Tabel 5. Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Motivasi (X₁)

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase %
10 – 17	Sangat Tidak baik	0	0
18 – 25	Tidak baik	0	0
26 – 33	Cukup Baik	0	0
34 – 41	Baik	21	52,5
42 – 50	Sangat Baik	19	47,5
Jumlah		40	100

Sumber: diolah oleh peneliti

PT. Pertamina Geothermal Energy Ulubelu memiliki 19 responden (47,5%) yang menyatakan motivasi "Sangat Baik", dan 21 responden (52,5%) yang menyatakan "Baik". Pada pernyataan "cukup baik", "tidak baik", "sangat tidak baik" tidak adanya responden atau sama dengan 0.

2. Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 6. Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase %
10 – 17	Sangat Tidak baik	0	0
18 – 25	Tidak baik	0	0
26 – 33	Cukup Baik	0	0
34 – 41	Baik	19	47,5
42 – 50	Sangat Baik	21	52,5
Jumlah		40	100

Sumber: diolah oleh peneliti

PT. Pertamina Geothermal Energy Ulu Belu memiliki 19 responden (47,5%) yang menyatakan disiplin kerja "Sangat Baik", dan 21 responden (52,5%) yang menyatakan "Baik". Pada pernyataan "cukup baik", "tidak baik", "sangat tidak baik" tidak adanya responden atau sama dengan 0.

3. Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Tabel 7. Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase %
10 – 17	Sangat Tidak baik	0	0
18 – 25	Tidak baik	0	0
26 – 33	Cukup Baik	0	0

34 – 41	Baik	28	70
42 – 50	Sangat Baik	12	30
Jumlah		40	100

Sumber: diolah oleh peneliti

PT. Pertamina Geothermal Energy Ulu Belu memiliki 12 responden (30%) yang menyatakan kinerja "Sangat Baik", dan 28 responden (70%) yang menyatakan "Baik". Pada pernyataan "cukup baik", "tidak baik", "sangat tidak baik" tidak adanya responden atau sama dengan 0.

Uji Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 8 Uji Validitas

Pernyataan	R tabel	R hitung	Keterangan
Pernyataan 1	0,312	0,501	Valid
Pernyataan 2	0,312	0,570	Valid
Pernyataan 3	0,312	0,642	Valid
Pernyataan 4	0,312	0,701	Valid
Pernyataan 5	0,312	0,828	Valid
Pernyataan 6	0,312	0,744	Valid
Pernyataan 7	0,312	0,613	Valid
Pernyataan 8	0,312	0,658	Valid
Pernyataan 9	0,312	0,631	Valid
Pernyataan 10	0,312	0,563	Valid
Pernyataan 1	0,312	0,623	Valid
Pernyataan 2	0,312	0,572	Valid
Pernyataan 3	0,312	0,619	Valid
Pernyataan 4	0,312	0,735	Valid
Pernyataan 5	0,312	0,824	Valid
Pernyataan 6	0,312	0,740	Valid
Pernyataan 7	0,312	0,547	Valid
Pernyataan 8	0,312	0,791	Valid
Pernyataan 9	0,312	0,762	Valid
Pernyataan 10	0,312	0,808	Valid
Pernyataan 1	0,312	0,807	Valid
Pernyataan 2	0,312	0,787	Valid
Pernyataan 3	0,312	0,543	Valid
Pernyataan 4	0,312	0,701	Valid
Pernyataan 5	0,312	0,732	Valid
Pernyataan 6	0,312	0,808	Valid
Pernyataan 7	0,312	0,762	Valid
Pernyataan 8	0,312	0,759	Valid
Pernyataan 9	0,312	0,758	Valid
Pernyataan 10	0,312	0,752	Valid

Sumber: Data diolah, Tahun 2023

Terdapat 10 item pernyataan yang semuanya memiliki nilai r hitung $> r$ tabel, sesuai dengan temuan perhitungan uji statistik. sehingga validitas setiap indikasi dalam penelitian ini dapat ditetapkan.

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,60	0,838	Reliabel
Disiplin Kerja	0,60	0,872	Reliabel
Kinerja	0,60	0,902	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil tabel 4.7 menjelaskan bahwa semua variabel memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, artinya semua konsep pengukuran untuk setiap variabel dari kuesioner adalah dan reliabel. Sehingga dimungkinkan untuk menggunakan masing-masing konsep tersebut untuk item selanjutnya pada masing-masing variabel tersebut sebagai alat ukur dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.221	4.221		.052	.959
1 MOTIVASI	.593	.156	.522	3.802	.001
DISIPLIN KERJA	.391	.141	.380	2.767	.009

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \quad Y = 0,221 + 0,593X_1 + 0,391X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda yang dibuat, dapat dijelaskan berupa:

1. Jika disiplin kerja (X_2) dan motivasi (X_1) dianggap konstan dan $a = 0,221$, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,221.
2. Berdasarkan koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1), $b_1 = 0,593$, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 59,3% jika motivasi kerja meningkat sebesar 1% sedangkan X_2 diasumsikan konstan.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) adalah $b_2 = 0,391$ yang berarti dengan asumsi X_1 tidak berubah, peningkatan disiplin kerja sebesar 1% akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 39,1%.

Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.712	2.05654

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Nilai R² adalah 0,727, atau 72,7%, menurut ringkasan model keluaran yang diberikan pada tabel di atas. Besarnya koefisien determinasi sebesar 72,7%, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 72,7% terhadap besar kecilnya perubahan variabel kinerja. Faktor-faktor lain yang sedikit signifikan bagi peneliti menyumbang 27,3% sisanya dari varians dalam variabel kinerja.

Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (F)

Tabel 12. Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.114	2	208.557	49.312	.000 ^b
	Residual	156.486	37	4.229		
	Total	573.600	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: a(Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Hasil analisis statistik tergambar pada tabel di atas, dimana nilai F hitung (49,312) melebihi F tabel (3,252). Kriteria signifikansi 0,05 digunakan untuk menghitung nilai signifikansi 0,000. Pada kinerja karyawan yang “dapat diterima”, Ha: Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup besar. Ho : Sebaliknya, kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh insentif atau disiplin kerja.

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.221	4.221		.052	.959
	MOTIVASI	.593	.156	.522	3.802	.001
	DISIPLIN KERJA	.391	.141	.380	2.767	.009

Hasil pengujian hipotesis motivasi kerja ditunjukkan pada tabel, dengan nilai t hitung $3,802 >$ dari t tabel, atau 1,687 diuji dengan SPSS 20. Pertama, menggunakan t tabel dan taraf signifikansi 5%. , peneliti menemukan: Rumus yang digunakan untuk menghitung t tabel adalah sebagai berikut: $df = n - k - 1$ atau $df = 40 - 2 - 1 = 37$. $2 = 2,5\%$ atau 0,05: 0,025 (tes 2 sisi).

Pembahasan

Dari interpretasi hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Fakta bahwa nilai t hitung yaitu 3,802 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,687, atau nilai t hitung $>$ t tabel, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja keamanan. Hasil signifikan yang diperoleh adalah 0,001 , yang kurang dari 0,05 yang disyaratkan, dan karena itu dapat dianggap signifikan. Dengan kata lain, motivasi mempengaruhi seberapa berhasil kinerja Security PT.Partamina Geothermal Energy Ulu Belu sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Selain itu, disiplin kerja berdampak pada kinerja keamanan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung 2,767 lebih besar dari nilai t tabel (1,687), atau dengan kata lain t hitung $>$ t tabel, dan hasil signifikan 0,009 lebih kecil dari nilai yang ditentukan. dari 0,05. Akibatnya, H_0 Ditolak dan H_a Diterima; dengan kata lain kinerja karyawan di PT.Partamina Geothermal Energy Ulubelu dipengaruhi oleh disiplin kerja. Mereka yang setuju karenanya akan dapat meningkatkan kinerja keamanan.

Di PT. Partamina Geothermal Ulubelu, kinerja pengamanan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. H_0 ditolak dan H_a diterima setelah dilakukan pengujian secara simultan menghasilkan nilai Fhitung (15,441) $>$ Ftabel (3,15), hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja security di PT. Partamina Energi Panas Bumi Ulubelu.

Simpulan

Kesimpulan berikut dapat dicapai oleh peneliti setelah melakukan penelitian dan perdebatan tentang isu dampak motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja keamanan PT. Partamina Energi Panas Bumi Ulubelu:

1. Motivasi kerja berpengaruh baik dan cukup besar bagi security PT. Partamina Geothermal Energy Ulubelu, mengarah pada kesimpulan bahwa H_0 Ditolak dan H_a Diterima
2. Disiplin Kerja berpengaruh baik dan cukup besar bagi security PT. Partamina Geothermal Energy Ulubelu, mengarah pada kesimpulan bahwa H_0 Ditolak dan H_a Diterima.
3. Kinerja keamanan PT. Partamina Geothermal Energy Ulubelu dipengaruhi secara positif dan signifikan baik oleh motivasi kerja maupun disiplin kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa H_0 Ditolak dan H_a Diterima.

Daftar Pustaka

- Anas, A., & Murfat, Z. (2023). Inovasi Pelayanan Publik dalam Meningkatkan Kinerja Puskesmas Patimpeng di Kabupaten Bone. *Journal of Social and Policy Issues*, 170–175. <https://doi.org/10.58835/jspi.v3i4.232>
- Armstrong, M. 1928-, & Taylor, S. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice / Michael Armstrong and Stephen Taylor. In *IPA an Foras Riarachain Institue of Public Administration*. <http://ezproxy.deakin.edu.au/login?url=https://ebookcentral.proquest.com/lib/deakin/detail.action?docID=1658904>
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2010). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization*. (pp. 51–64). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-002>
- Bintara, R., & Frinaldi, A. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Public Policy*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.35308/jpp.v7i1.3215>
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. (2019). *Organizational behaviour*. Pearson UK. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Y6ilDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT30&dq=\(Huczynski+%26+Buchanan,+2016\).+&ots=dDIj0fTeQx&sig=NdcOqQcjB6AS3CfS27x_iKBC0z8&redir_esc=y#v=onepage&q=\(Huczynski %26 Buchanan%2C 2016\).&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Y6ilDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT30&dq=(Huczynski+%26+Buchanan,+2016).+&ots=dDIj0fTeQx&sig=NdcOqQcjB6AS3CfS27x_iKBC0z8&redir_esc=y#v=onepage&q=(Huczynski %26 Buchanan%2C 2016).&f=false)
- Budiharjo, A., Z Nur, L., & Su'daa, S. N. (2023). PENGUATAN ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI DALAM KEBANGKITAN BISNIS PASCA PANDEMIK MELALUI FUNGSI KEPEMIMPINAN (Studi Kasus Penelitian Kualitatif pada Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah Pekalongan). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 165–174. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i2.4741>
- García-Rodríguez, F. J., et al. (2020). Hospitality diversity management and job satisfaction: The mediating role of organizational commitment across individual differences. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 102698. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102698>
- Istanawati, E. W. (2022). Improving The Performance Employees Of Bogor Regency Regional Device Organization Through Improvement Employee Discipline, Work Climate, And Work Motivation. *Journal of Social Studies Arts and Humanities (JSSAH)*, 2(1), 32–36. <https://doi.org/10.33751/jssah.v2i1.6088>
- Kim, M., Beehr, T. A., & Prewett, M. S. (2018). Employee Responses to Empowering Leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(3), 257–276. <https://doi.org/10.1177/1548051817750538>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*.
- Martínez-Córcoles, M., & Stephanou, K. (2017). Linking active transactional leadership

- and safety performance in military operations. *Safety Science*, 96, 93–101. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.013>
- Mulyadi, D. (2023). *Analisis Kinerja Produktivitas Badan Usaha Milik Gampong Alue Punti Kecamatan Pasie Raya Kabupaten Aceh Jaya* Authors. <https://economics.pubmedia.id/index.php/jebmi/article/view/67>
- Muslifiansyah, F., & Setiadi, P. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Berdampak Terhadap Peningkatan Penjualan Pada Perusahaan Finansial Teknologi. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 50–59. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.77>
- Riyanto, Slamet et al. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Dipengaruhi Oleh Faktor Kompetensi Sdm, Karakteristik Individu Dan Semangat Kerja Kinerja Karyawan Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 8(2), 64–73. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v8i2.150>
- Robbins, S. P., et al. (2019). *Organizational behaviour by pearson* 18e.
- Rofik, A., & Sari, H. M. K. (2023). Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance in Cooking Oil Producing Companies. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 21. <https://doi.org/10.21070/ijins.v21i.772>
- Rukajat Ajat. (2018). Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach - Ajat Rukajat - Google Buku. In CV. Budi Utama. <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=1pWEDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=menyatakan+terkait+metode+sendiri+yang+memiliki+makna+sebagai+sistem+kerja+dalam+pemakaian+suatu+objek+yang+akan+menjadi+target+ilmu+terkait.+Oleh+karen+anya+dengan+pertimbangan+kesesu>
- Siregar, A. N. (2023). Pendidikan Politik Sebagai Wujud Peningkatan Partisipasi dan Kesadaran Kaum Milenial dalam Pemilu Serentak 2024. *Jurnal Generasi Ceria Indonesia*, 1(2), 103–108. <https://doi.org/10.47709/geci.v1i2.3180>
- Sitopu, Y. B., et al (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Song, Q., et al. (2019). Impact of the usage of social media in the workplace on team and employee performance. *Information and Management*, 56(8), 103160. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.04.003>
- Yuwono et al. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 27–34. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i1.2472>