

STRATEGI PT. BPR PRIMA MADANI MEDAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Novi Putri Ramayani Halawa¹, Muhammad Agung Anggoro², Rosalina Silaban³, Munawarah⁴

^{1,2,3} Univeristas Prima Indonesia

⁴Universitas Sumatera Utara

* Corresponding author: muhammadagunganggoro@unprimdn.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPr Prima Madani Medan. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. BPR Prima Madani Medan Metode analisis yang diterapkan menggunakan teknik olah data SMART PLS. Teknik ini membantu dalam menilai validitas dan reliabilitas variabel, serta mengidentifikasi apakah variabel independen tersebut berkontribusi positif atau negatif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Prima Madani Medan. Melalui pendekatan ini, diharapkan akan diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT. BPR Prima Madani Medan.

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

Copyright © 2024 by the author



PENDAHULUAN

PT. BPR Prima Madani menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan fokus pada motivasi, disiplin, dan faktor lingkungan kerja. Meskipun manajemen berupaya mengembangkan strategi efektif, terdapat beberapa masalah yang perlu diatasi, termasuk dinamika lingkungan kerja. Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor tersebut diharapkan dapat memberikan solusi bagi perusahaan dalam mengoptimalkan efektivitas sumber daya manusia dan mengatasi hambatan yang ada. Pada PT. BPR Prima Madani, ada beberapa kendala di bagian motivasi kerja seperti pemberian reward yang tidak sesuai dengan kontribusi kerja. Hanya beberapa karyawan yang mendapatkan reward sesuai dengan kinerja, sehingga beberapa karyawan merasa kurang adil dalam pemberian reward. Kesulitan dalam pengembangan karier terjadi karena proses rekrutmen untuk jabatan tertinggi diambil dari karyawan luar perusahaan, sehingga

karyawan merasa tidak adanya jenjang karir yang lebih baik serta tidak adanya kejelasan dalam peran dan tanggung jawab karyawan sesuai jabatan yang diemban. Kendala yang terjadi untuk faktor disiplin kerja adalah tingkat motivasi yang rendah seperti tidak adanya kesesuaian antara keterampilan dan tanggung jawab yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan, serta kurangnya kemampuan karyawan dalam mengelola waktu sehingga beberapa karyawan sering terlambat ketika masuk kerja dan berpengaruh pada kinerja karyawan dan penilaian kerja karyawan.. Di PT. BPR Prima Madani, kendala pada lingkungan kerja adalah kurangnya komunikasi yang transparan antara manajemen dan karyawan sehingga sering terjadi kesalahpahaman dalam tanggung jawab pekerjaan serta adanya konflik antar tim kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

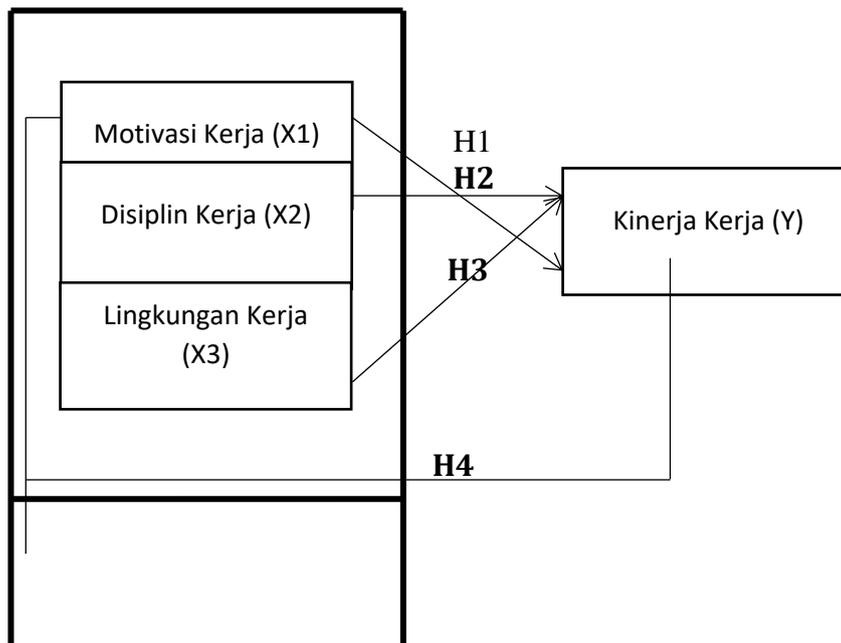
Motivasi menurut Stefan Ivanko dalam Hamid, (2018) adalah dorongan yang ada pada seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Indikator motivasi. Menurut Maslow dalam Hosnawati, (2016) digunakan untuk mengukur motivasi kerja dan meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, Kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan serta aktualisasi diri. Disiplin kerja menurut Agustini, (2019) adalah sikap menghormati dan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan di perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja agar dapat mencapai tujuan. Indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2019) meliputi peraturan jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat. Peraturan dasar tentang berpakaian. Perilaku dalam pekerjaan Lingkungan kerja menurut Effendi & Fitriana, (2019) adalah hubungan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang ada di perusahaan baik yang memiliki jabatan yang sama, lebih tinggi, atau sama.

Menurut Soetjipto, (2009), indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi pencahayaan, Sirkulasi udara, kebisingan, warna dan kelembaban udara. Kinerja karyawan menurut Kasmir, (2016) adalah hasil yang sudah diperoleh melalui tanggung jawab yang diberikan dalam masa waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins, (2016) adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas, keterpaduan waktu, efektivitas dan kemandirian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR Prima Madani di Kota Medan pada Juni 2023. Metode yang digunakan adalah pengumpulan dan analisis data kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa kuisioner yang disebarakan melalui Google Form. Pendekatan penelitian adalah kualitatif dengan analisis asosiasi untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Penelitian ini bersifat korelasional dan melibatkan seluruh populasi karyawan tetap PT. BPR Prima Madani yang berjumlah 38 orang. Data yang digunakan meliputi data primer dari survei dan data sekunder dari jurnal dan skripsi. Teknik analisis data menggunakan software SEM-PLS tanpa memerlukan uji normalitas, mencakup model inner dan outer. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan syarat nilai indikator $>0,70$, dan koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan model menjelaskan variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan secara simultan (Uji F) dan parsial (Uji t) untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diidentifikasi, kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. BPR PRIMA MADANI Medan adalah sebuah lembaga keuangan mikro yang beroperasi di Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Didirikan dengan tujuan menyediakan layanan keuangan inklusif kepada masyarakat lokal, PT. BPR PRIMA MADANI Medan telah menjadi mitra penting bagi pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di daerah tersebut. Dengan jaringan cabang yang tersebar di berbagai lokasi strategis di Medan, PT. BPR PRIMA MADANI Medan memudahkan akses bagi nasabahnya untuk menggunakan produk dan layanan keuangan, seperti tabungan, pinjaman mikro, dan kredit modal kerja. Selain itu, lembaga ini juga aktif dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal melalui berbagai inisiatif, seperti pelatihan dan pendampingan UMKM. Dengan komitmen terhadap integritas dan pelayanan berkualitas, PT. BPR PRIMA MADANI Medan terus berupaya menjadi mitra terpercaya bagi masyarakat dan berkontribusi dalam pembangunan ekonomi di Medan dan sekitarnya.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. BPR PRIMA MADANI yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di perusahaan tersebut. Karena pengalaman kerja mereka, responden diharapkan dapat memberikan perspektif yang mendalam mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara individual. Namun, hasil uji F mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, variabel

motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR PRIMA MADANI Medan. Ini berarti bahwa meskipun beberapa faktor motivasi kerja mungkin tidak berpengaruh secara terpisah, kombinasi atau interaksi dari berbagai faktor motivasi kerja secara keseluruhan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kuisioner dari responden, variabel disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR PRIMA MADANI Medan. Responden menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat secara positif memengaruhi produktivitas dan efisiensi karyawan. Mereka percaya bahwa karyawan yang disiplin cenderung lebih dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka tepat waktu dan dengan kualitas yang baik. Oleh karena itu, hasil kuisioner menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah faktor kunci yang berkontribusi terhadap kinerja keseluruhan karyawan di perusahaan. Hasil kuisioner dari responden menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR PRIMA MADANI Medan. Responden menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, termasuk hubungan antar-karyawan yang harmonis, komunikasi yang efektif, dukungan dari manajer, dan fasilitas yang memadai, dapat secara positif memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik, dan pada akhirnya berkontribusi pada kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, hasil kuisioner menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR PRIMA MADANI Medan.

Berdasarkan hasil kuisioner dari responden, variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja semuanya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR PRIMA MADANI Medan. Responden menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, disiplin kerja yang kuat dianggap sebagai faktor penting yang memastikan karyawan bekerja dengan efisien dan konsisten. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup interaksi positif antar-karyawan, komunikasi terbuka, dukungan manajer, dan fasilitas yang memadai, juga dianggap memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil kuisioner menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan variabel penting dan saling terkait yang secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR PRIMA MADANI Medan.

Analisis Data

Penggunaan Smart PLS dalam analisis data merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kompleks antara variabel dalam suatu studi. Pendekatan ini memberikan kemudahan bagi peneliti untuk memahami bagaimana variabel-variabel independen secara keseluruhan maupun secara simultan memengaruhi variabel-variabel terkait. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan Smart PLS, di mana metode ini tidak memerlukan uji normalitas dalam proses pengolahan data. Ketidakterluan akan uji normalitas dalam Smart PLS disebabkan oleh fokusnya pada analisis komponen utama (Partial Least Squares) untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel dalam model penelitian yang diuji, bukan pada distribusi data. Smart PLS lebih memperhatikan pemodelan hubungan antar variabel daripada distribusi data.

Outer Model

Pengujian Outer Model digunakan untuk mengevaluasi validitas indikator dari suatu variabel. Dalam penelitian ini, terdapat 4 variabel laten dengan masing-masing variabel laten terdiri dari empat indikator. Pengujian dilakukan dalam tiga tahapan untuk memastikan suatu variabel memiliki sifat valid dan reliabel, yaitu pengujian convergent validity, discriminant validity, dan uji reliabilitas.

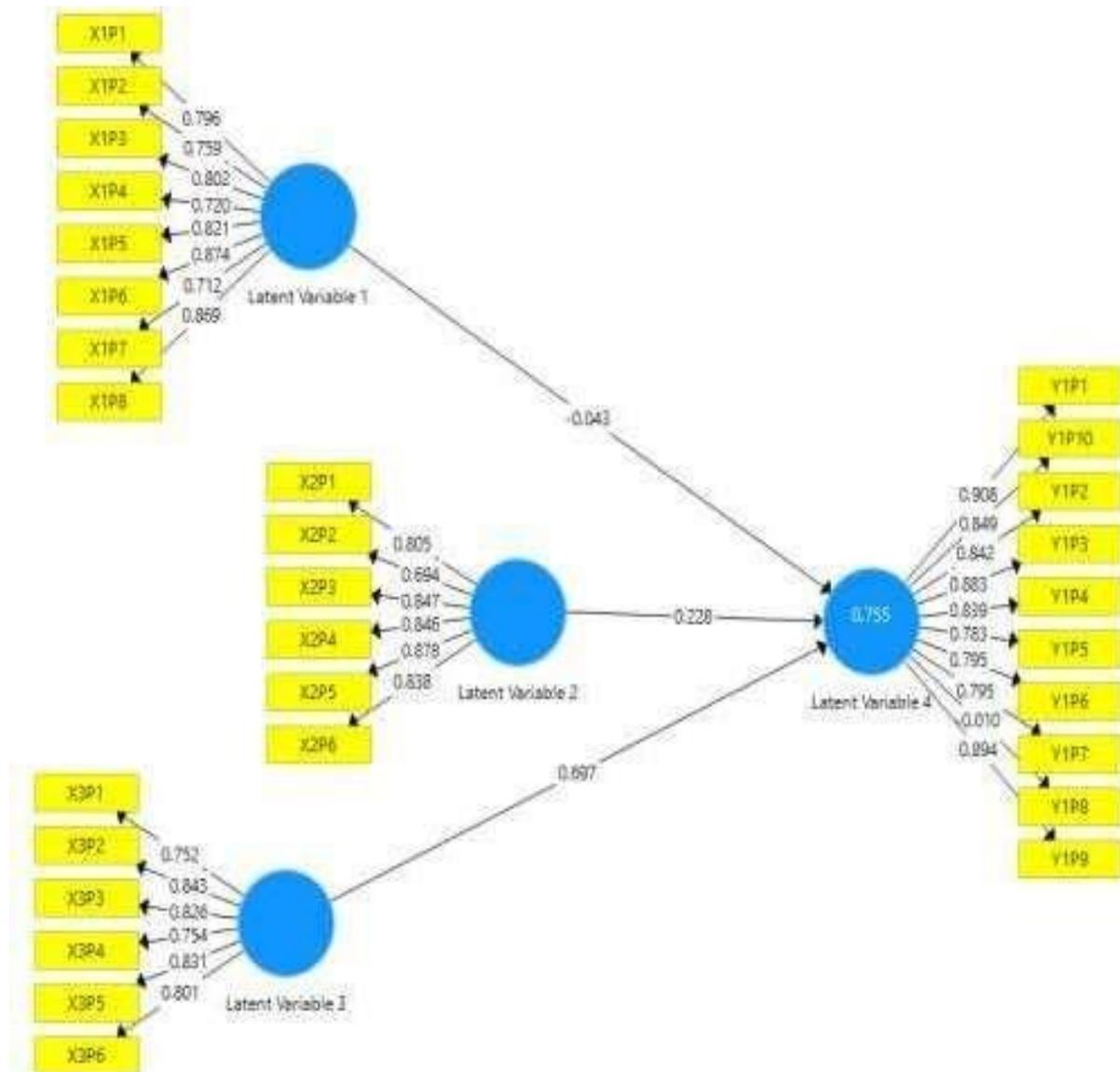
Convergent Validity

Pengujian **convergent validity** bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana berbagai indikator yang dimaksudkan untuk mengukur konstruk yang sama memiliki hubungan yang kuat dan konsisten satu sama lain. Tingkat yang tinggi dalam **convergent validity** menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut efektif dalam mengukur aspek yang sama dari konstruk yang diteliti. Standar umum untuk convergent validity adalah nilai di atas 0,70, di mana nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki validitas yang cukup baik. Berdasarkan tabel, terdapat salah satu indikator dengan nilai di bawah 0,70 pada variabel X1P1 dan X1P5, sehingga perlu dilakukan pengujian tahap I untuk memperoleh nilai faktor loading yang valid dan reliabel. Berikut adalah model faktor loading setelah dilakukan pengujian data serta indikator dari variabel.

Tabel 1. Indikator Variabel

	Latent Variable 1	Latent Variable 2	Latent Variable 3	Latent Variable 4
X1P1	0,796			
X1P2	0,760			
X1P3	0,802			
X1P4	0,720			
X1P5	0,821			
X1P6	0,873			
X1P7	0,713			
X1P8	0,869			
X2P1		0,827		
X2P3		0,878		
X2P4		0,846		
X2P5		0,881		
X2P6		0,817		
X3P1			0,751	
X3P2			0,842	
X3P3			0,826	
X3P4			0,756	
X3P5			0,832	
X3P6			0,800	
Y1P1				0,909
Y1P10				0,848
Y1P2				0,842
Y1P3				0,885
Y1P4				0,838
Y1P5				0,787
Y1P6				0,797
Y1P7				0,792
Y1P9				0,892

Hasil nilai faktor loading pada tabel di atas menunjukkan bahwa beberapa indikator memiliki nilai faktor loading di bawah 0,70. Dengan demikian, perlu dilakukan pengujian data lebih lanjut untuk memperoleh nilai faktor loading yang valid dan reliabel. Jika nilai faktor loading dari masing-masing indikator pada variabel menunjukkan nilai di atas 0,70, maka indikator tersebut dapat dianggap valid. Sebaliknya, jika indikator pada variabel memiliki nilai di bawah 0,70, indikator tersebut perlu dipertimbangkan kembali untuk memastikan validitasnya.



Gambar 1. Hasil Model Penelitian

Discriminant Validity

Pada pengujian ini, digunakan untuk melihat apakah setiap variabel laten dan indikatornya berbeda atau bervariasi, sehingga tidak terjadi tumpang tindih antar setiap pengukuran. Nilai discriminant validity dapat dilihat dari semakin rendah nilai koefisien korelasi antar indikator. Nilai discriminant validity yang valid dapat diidentifikasi jika nilai-nilai tersebut menunjukkan perbedaan yang signifikan antara indikator-indikator yang diuji. Hasil discriminant validity pada pengujian ini dapat dilihat seperti berikut.

Tabel 2. Discriminant Validity

	Latent Variable 1	Latent Variable 2	Latent Variable 3	Latent Variable 4
Latent Variable 1	0,796			
Latent Variable 2	0,791	0,850		
Latent Variable 3	0,797	0,864	0,802	
Latent Variable 4	0,699	0,810	0,862	0,844

Sumber data; Di olah, penulis, 2024

Terdapat nilai dari setiap variabel yang ada. Beberapa nilai menunjukkan nilai yang besar dan konsisten, sementara ada juga yang tidak sesuai dengan kriteria discriminant validity. Oleh karena itu, diperlukan pemeriksaan lebih lanjut untuk memastikan validitas discriminant validity. Selain itu, terdapat cara lain untuk menilai discriminant validity, yaitu dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE). Setelah melakukan uji validitas, analisis data selanjutnya adalah untuk memeriksa hasil uji reliabilitas dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Nilai reliabilitas yang baik ditunjukkan dengan nilai > 0,70 agar variabel dinyatakan reliabel. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas dan validitas pada penelitian ini:

Tab 3. Hasil Realibilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Latent Variable 1	0,917	0,920	0,932	0,634
Latent Variable 2	0,904	0,909	0,929	0,723
Latent Variable 3	0,890	0,896	0,915	0,643
Latent Variable 4	0,949	0,952	0,957	0,713

Sumber data; Di olah, penulis, 2024

Pada Tabel di atas, dapat dilihat bahwa jika nilai reliabilitas ditinjau dari nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability adalah >0,70, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini sudah bersifat reliabel. Selanjutnya, nilai dari Average Variance Extracted (AVE) juga dapat digunakan untuk menilai discriminant validity. Jika nilai AVE untuk setiap variabel pada penelitian ini >0,50, maka dapat memenuhi kriteria dari nilai discriminant validity. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator dari setiap variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R-squared) adalah pengujian yang digunakan untuk melihat tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat nilai R-squared. Nilai R-squared dari penelitian ini dapat dilihat seperti berikut.

Tabel 4. Koefiseien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Latent Variable 4	0,760	0,740

Sumber data; Di olah, penulis, 2024

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai R-squared adalah 0,760, yang berarti bahwa variabel bebas (endorsement, harga, dan kualitas pelayanan) memberikan pengaruh sebesar 76% terhadap keputusan pembelian. Sedangkan sisanya, yaitu 24%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat hubungan secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji F dapat dilihat dari nilai NFI > 0,062, yang menunjukkan bahwa uji F memenuhi kriteria dan syarat yang diperlukan. Berikut adalah hasil uji F dan nilai-nilai terkait.

Tabel 5. Uji F

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,141	0,141
d_ULS	8,110	8,110
d_G	n/a	n/a
Chi-Square	4669,619	4669,619
NFI	0,149	0,149

Sumber data; Di olah, penulis, 2024

Pada hasil pengujian Uji F di atas, dapat dilihat bahwa variabel bebas memberikan pengaruh dan berdampak terhadap variabel terikat. Hal ini terlihat dari nilai F (0,149) yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,062, menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji T

Uji T digunakan untuk mengukur dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil yang menunjukkan pengaruh parsial umumnya dilihat dari nilai T-statistic yang lebih besar dari 1,96 dan nilai P-values yang kurang dari 0,05. Berikut adalah hasil nilai uji T pada penelitian ini.

Tabel 6. Uji F

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Latent Variable 1 -> Latent Variable 4	-0,044	-0,013	0,197	0,225	0,822
Latent Variable 2 -> Latent Variable 4	0,274	0,156	0,315	0,869	0,385
Latent Variable 3 -> Latent Variable 4	0,661	0,764	0,271	2,442	0,015

Sumber data; Di olah, penulis, 2024

Dapat dilihat dari Tabel 3.7 di atas bahwa variabel laten 1 tidak memenuhi kriteria hubungan secara parsial terhadap variabel laten 4. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, H1 ditolak karena tidak memenuhi kriteria yang ada. Nilai T-statistic dan P-value tidak memenuhi kriteria yang diperlukan.

Pembahasan Hasil Analisis Data

Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Ditemukan adanya pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini dapat disimpulkan dari hasil uji F (0,149) yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,062. Untuk hipotesis H1, nilai T-statistic (0,225) < 1,96, dan nilai P-values (0,882) > 0,05, sehingga menyebabkan penolakan terhadap H1.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ditemukan adanya pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F (0,149) yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,062. Selain itu, pada uji T, nilai T-statistic (2,442) > 1,96, dan nilai P-values (0,385) > 0,05, sehingga hipotesis H2 diterima.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ditemukan adanya pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan berdasarkan nilai R-squared (0,149) yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,062. Selanjutnya, untuk hipotesis H3, nilai T-statistic (2,461) lebih besar dari 1,96, dan nilai P-values (0,015) < 0,05, sehingga H3 diterima.

Pengaruh Variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah dilakukan analisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak semua variabel independen memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen.

KESIMPULAN

Hasil penelitian secara parsial pada variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai F-statistic yang signifikan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun hipotesis H2 ditolak. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penerimaan hipotesis H3. Secara keseluruhan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR Prima Madani, menunjukkan kompleksitas hubungan antar variabel dalam konteks tersebut. Adapun saran dari penelitian ini yaitu tingkatkan motivasi karyawan di PT. BPR Prima Madani melalui program pengembangan diri dan pengakuan atas prestasi. Perkuat budaya disiplin kerja di PT. BPR Prima Madani dengan pelatihan manajerial yang memfokuskan pada waktu dan tanggung jawab individu. Ciptakan lingkungan kerja yang positif di PT. BPR Prima Madani dengan komunikasi terbuka, dukungan yang memadai, dan pengembangan karir yang dihargai. Lakukan analisis lanjutan terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja.

REFERENCES

- Arfansyah, M. R. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Bank DKI Syariah di Jakarta Selatan)* (Disertasi Doktorat, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Arinamdarta, T. D. (2018). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sahid di Surakarta*. *Kerlola*, 5(2), 22-27.
- Ariz, N., & Dewanto, Ir. J. (2022). *Model pengukuran kinerja karyawan dengan personal balanced scorecard: (Studi kasus Universitas Tangerang Raya)*. *Managemen: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168-177.
- Dardi, S., Dowansirba, A., & Appulembang, Ir. (2023). *Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat selama masa pandemi COVID-19 di ruangan rawat inap*

- Maminasa Banjir dan Banjir Dakkah di RSUD Labuang Baji Makassar. Jurnal Mikroekonomi Adaptasi*, 2(1), 20-34.
- Fahrani, F., & Syarf, R. (2022). *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nirkos Distribusi Indonesia. Ekonomi-Kerja*, 5(1), 20-30.
- Handayani, M., Krisnanto, R. R., & Anggraini, S. (2023). *Kinerja karyawan muslim pada supermarket (X) di Bekasi Utara: Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Jurnal Ilmu Ekonomi Islam*, 9(1), 1177-1182.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Wirga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.
- Latif, A., & Susanto, R. A. (2022). *Analisis kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Aryanta Prima Perkasa). Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 16(1), 8-15.
- Onsardi, O., & Firnatharisa, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Strategi meningkatkan kinerja karyawan).*
- Surbakti, N. Y. B. (2021). *Analisis disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor (Disertasi Doktoral, Universitas Quality Berastagi).*
- Tanjung, H. (2015). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 15(1).