SIGUNTANG
feunpal.id/journal/
Volume 4, No. 1, April 2026

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KAGE DWIJAYA PALEMBANG

Elsa Merlica[1], Trisniarty Adjeng Moelyatie[2], Anggreany Hustia[3]
Student of Management Study Program, Muhammadiyah University of Palembang
Lecturer of Management Study Program, Muhammadiyah University of Palembang[2,3]
merlicaelsa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kage Dwijaya Palembang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja karyawan yang belum optimal, ditandai dengan penilaian yang berfluktuasi serta rendahnya motivasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang dikuantitatifkan dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 118 karyawan tetap. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,4% menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: *Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam setiap organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas individu yang mengelolahnya. Sumber daya manusia yang baik merupakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang unggul dan terus mengikuti kemajuan teknologi (Susanto *et al.*, 2024). Perusahaan dituntut mengembangkan sumber daya manusia yang unggul, untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitatif maupun kuantitatif fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu di tempat kerja. Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi dengan menggunakan kemampuan yang diukur berdasarkan pelaksanaan tugas yang sesuai uraian tugasnya (Hendro & Moelyati, 2021).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan perilaku kerja karyawan, terutama dalam hal ketekunan, semangat, dan komitmen terhadap tugas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih bagus, dan berupaya memberikan hasil terbaik dibanding mereka yang tidak termotivasi. Motivasi yang kuat tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, tetapi memperkuat komitmen organisasi karena karyawan merasa tujuan pribadi dan organisasi selaras. Komitmen Organisasi mencakup rasa kepemilikan terhadap organisasi, serta keinginan untuk memberikan kontribusi dan terus terlibat dalam aktivitas organisasi (Busro, 2018). Disiplin kerja merupakan sikap menghormati peraturan dan ketentuan perusahaan, yang

menyebabkan karyawan menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketentuan perusahaan (Sutrisno, 2019). Karyawan yang disiplin biasanya lebih rajin dalam menyelesaikan tugas, mengikuti aturan dan menjaga sikap.

Dalam prosesnya perusahaan menghadapi berbagai tantangan untuk menjaga kinerja dan produktivitas karyawan terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di sektor ritel. Namun, tantangan ini semakin terasa nyata berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan. Kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang periode 2020 -2024 menunjukkan kondisi yang tidak stabil atau mengalami fluktuasi. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terkait fenomena tersebut, peneliti telah melakukan studi pendahuluan (pra-riset). Hasil pra-riset menunjukkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang paling dominan dalam memunculkan permasalahan, yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut secara keseluruhan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjadi fokus utama dalam penelitian di PT Kage Dwijaya Palembang.

Pada variabel motivasi kerja, tingkat motivasi karyawan tergolong rendah yang dipengaruhi oleh kondisi kerja yang kurang kondusif. Hal ini disebabkan oleh hubungan antar karyawan yang kurang harmonis sehingga menurunkan keinginan untuk meningkatkan kualitas kerja. Selanjutnya, pada variabel komitmen organisasi, terdapat indikasi rendahnya keterikatan emosional karyawan yang tercermin dari keinginan sebagian karyawan untuk mengajukan pengunduran diri. Sementara itu, pada variabel disiplin kerja ditemukan permasalahan berupa ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Kondisi ini dipicu oleh kurangnya pemahaman karyawan mengenai sanksi yang berlaku, sehingga berdampak pada kecenderungan menunda penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kasmir (2022) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan.

Wibowo (2022) menyatakan motivasi merupakan daya pendorong yang memengaruhi rangkaian perilaku manusia dalam mencapai suatu tujuan. Terdapat unsur penting, yaitu kemampuan untuk membangkitkan dorongan, mengarahkan tindakan, serta berorientasi pada pencapaian tujuan tertentu. Dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Afandi (2018) Faktor -faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada empat yaitu: kebutuhan untuk bertahan hidup, kebutuhan untuk masa depan, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan pengakuan prestasi kerja, selain itu indikator motivasi menurut Afandi (2018) yaitu Balas Jasa, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja, Pengakuan dari Atasan dan Pekerjaaan itu Sendiri.

Menurut Wibowo (2022) Komitmen Organisasi merupakan kondisi ketika individu merasa menjadi bagian dari organisasi, menunjukkan sikap terlibat dalam aktivitasnya, serta tetap loyal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Komitmen suatu organisasi mencerminkan seberapa besar karyawan memahami dan mempercayai misi organisasi serta

bersedia untuk mendukungnya. Semakin tinggi dedikasi yang dimiliki suatu organisasi, semakin baik pula hasil kerja para karyawannya. Menurut Jufrizen (2021) Faktor - faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: pertama faktor individu seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kedua karakteristik pekerjaan seperti ruang lingkung, rintangan tugas dan tingkat kesulitan pekerjaan, ketiga faktor struktur seperti jenis organisasi dan keempat pengalaman kerja. Tiga indikator dalam dimensi komitmen organisasi menurut Busro, (2018) yaitu : komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative.

Hasibuan (2021) mengemukakan Disiplin kerja Merupakan Kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku. Karyawan yang disiplin biasanya lebih rajin dalam menyelesaikan tugas, mengikuti aturan dan menjaga sikap. Adapun indikator disiplin kerja yaitu: tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, imbalan, pengawasan, keadilan, sanksi, ketegasan dan hubungan antar karyawan. Sutrisno, (2019) Menyatakan Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja yaitu: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan, kemampuan pemimpin menagmbil Tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan dan diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2022) Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan pada PT. Kage Dwijaya Palembang diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Komitmen organisasi menunjukkan tingkat loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin kuat komitmen organisasi, serta semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. Motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja secara simultan diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang. Selain itu, secara parsial motivasi kerja diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi juga diperkirakan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja turut diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Kage Dwijaya Palembang yang merupakan perusahaan ritel yang bergerak dibidang perdagangan kebutuhan pokok dan barang konsumsi yang berlokasi di Jl. Veteran No. 999, Kelurahan 9 Ilir, Kecamatan Ilir Timur III, Palembang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif yang dikuantitatifkan dengan jenis penelitiaan asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Sujarweni, 2025). Analisis kualitatif

yang dilakukan melibatkan survey lewat kuesioner yang disebarluaskan kepada responden, selanjutnya data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis dengan metode statistik (dikuantitatifkan). Untuk mengubah data jawaban kuesioner menjadi bentuk kuantitatif, digunakan skala Likert.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua jenis data, yaitu primer dan sekunder. Data primer diambil dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah disebarkan. Sementara itu, data sekunder berfungsi sebagai informasi pendukung yang meliputi data kinerja dan total jumlah karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket), dan dokumentasi. Kuesioner (angket) dalam penelitian ini mencakup pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, yang berasal dari berbagai indikator, lalu disebarkan kepada karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang. Dokumentasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari PT. Kage Dwijaya Palembang.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, kemudian disimpulkan Sujarweni (2025). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang yang berjumlah 118 orang karyawan tetap. Sampel Adalah bagian dari beberapa ciri yang dimiliki oleh kelompok yang diteliti Sujarweni (2025). Jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 91 responden dengan tingkat kesalahan 5%.

HASIL ANALISIS DATA

a. Uji validitas dan Reabilitas

Uji instrument dalam penelitian ini disebar pada 30 orang karyawan, dengan tingkat kesalahan 5% maka diketahui bahwa nilai rtabel sebesar 0,3610. Sedangkan menurut Sugiyono(2022) Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana penelitian yang dilakukan dapat dipercaya. Instrumen yang dianggap reliabel adalah instrumen ketika digunakan berulang kali untuk menilai objek yang sama akan memberikan hasil data yang sama. Suatu penelitian dianggap reliabel apabila *Cronbach Alpa* > 0,6. Hasil pengujian uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini terhadap 30 orang karyawan dengan 24 pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid, karena nilai rhitung pada tiap pernyataan dinyatakan lebih besar dari 0,3610, dan reliabel nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0,60.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,326	0,935	
	Motivasi Kerja	0,225	0,105	0,219
	Komitmen Organisasi	0,278	0,104	0,282
	Disiplin Kerja	0,419	0,112	0,429

Dari Tabel 1 hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh menggunakan SPSS Versi 25, sebagai berikut:

Y= 1,326+0,225X1+0,278X2+0,419X3

Nilai konstanta (α) adalah 1,326 yang bernilai positif, artinya menunjukkan pengaruh searah antara variabel independent dan variabel dependen. Koefisien regresi motivasi kerja menunjukkan nilai positif yaitu 0,225 yang berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif pada kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang. Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,278 yang bernilai positif yang menunjukkan variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh positif erhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,419 yang bernilai positif. Artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

Tabel 2
Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	2904,536	3	968,179	103,861	0,000[b]
	Residual	811,002	87	9,322		
	Total	3715,538	90			

Berdasarkan Tabel 2 Uji F, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 103,861 > F_{tabel} 2,70, dengan sig. F 0,000 < 0,05 (signifikan), maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang.

Tabel 3
Uji t
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,326	,935		1,418	,160
	Motivasi Kerja	,225	,105	,219	2,139	,035
	Komitmen Organisasi	,278	,104	,282	2,681	,009
	Disiplin Kerja	,419	,112	,429	3,743	,000

Dapat dilihat dari Tabel 3, untuk menentukan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% dan derajat kebebasan (df) = n-k. Maka (df) = 0,05 (91-4) adalah 0,05= 87, maka nilai distribusi t_{tabel} = 1,662. Nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja (X1) sebesar 2,139 > t_{tabel} 1,662 dengan tingkat sig. t 0,035 < 0,05 (signifikan), artinya Ha2 diterima yaitu ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang.

Nilai t_{hitung} untuk komitmen organisasi (X2) sebesar 2,681 > t_{tabel} 1,662 dengan tingkat sig. t 0,009 < 0,05 (signifikan), artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang. Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja (X3) sebesar 3,743 > t_{tabel} 1,662 dengan tingkat sig. t 0,000 < 0,05 (signifikan), artinya ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang.

Tabel 4

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884[a]	,782	,774	3,053

Koefisien Determinasi

Dari Tabel 4, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,774 atau 77,4%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Kage Dwijaya Palembang. Sementara itu, sisa sebesar 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat kepercayaan 95% berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang. Tabel 3 menunjukkan hasil uji t yaitu, pertama ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang, dengan hasil uji t_{hitung} 2.139 > t_{tabel} 1,662 dengan tingkat sig. t 0,035 < 0,05 (signifikan), kedua ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang, dengan hasil uji t_{hitung} 2,681 > t_{tabel} 1,662 dengan tingkat sig. t 0,009 < 0,05 (signifikan), ketiga ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang, dengan hasil uji t_{hitung} 3,743 > ttabel 1,662 dengan tingkat sig. t 0,000 < 0,05 (signifikan).

Hasil penelitian (Juniarta et al., 2022) dan (Rahayu & Dahlia, 2023) yang menunjukan secara simultan bahwa variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berperan dalam mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Kage Dwijaya Palembang beberapa simpulan yang dibuat mengenai kinerja karyawan pada PT. Kage Dwijaya Palembang, yaitu: pertama Ada pengaruh signifikan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang. Kedua, Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang. Ketiga, Ada pengaruh

signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang. Keempat, Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawa PT. Kage Dwijaya Palembang.

Saran yang dapat menjadi bahan evaluasi bagi Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat faktor – faktor yang berpengaruh seperti motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan, serta menciptakan lingkungan yang kondusif. Perusahaan perlu menanamkan komunikasi dan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Disiplin kerja ditingkatkan dengan menerapkan aturan yang tegas dan konsisten. Karyawan perlu meningkatkan kesadaran diri dalam bekerja, yaitu mematuhi aturan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya manusia*. Kencana.

Hasibuan, M. S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.

Hendro, O., & Moelyati, T. A. (2021). *Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera selatan*.

Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating* (M. Sari (ed.)). UMSU press.

Juniarta, I. W. A., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saraswati Konveksi Guwang. *Emas*, *3*(1), 248–271. http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4109.

Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Monalisa (ed.)). PT Rajagrafindo Persada.

Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja PegawaiBadan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *6*(1), 370–386.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. ALFABETA, cv.

Sujarweni, V. W. (2025). *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.

Susanto, R., Choiriyah, & Hustia, A. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT.Semen Baturaja Tbk. 2*(1), 1–11.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja-edisi kelima*. PT Rajagrafindo Persada.