

Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru

Yunil Wilanda¹, Jumiati Sasmita², Kurniawaty Fitri³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

E-mail: yunil.wilanda0194@student.unri.ac.id¹, jumiati.sasmita@lecturer.unri.ac.id²,
kurniawaty.fitri@lecturer.unri.ac.id³

Article History:

Received: 30 September 2024

Revised: 22 Oktober 2024

Accepted: 24 Oktober 2024

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

Abstract: *Penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru. Populasi pada penelitian berikut yaitu keseluruhan karyawan bagian produksi yang jumlahnya 74 orang. Sampel diambil dengan cara teknik sampling jenuh atau sensus yakni keseluruhan anggota populasi dipergunakan sebagai sampel, sehingga sampel pada penelitian ini jumlahnya 74 orang. Data penelitian dianalisis dengan Regresi Linear Berganda yang mengaplikasikan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwasannya disiplin secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keterampilan kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara, hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya secara simultan disiplin, motivasi serta keterampilan kerja memberi pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah hal yang sangatlah penting dari suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan SDM termasuk faktor utama yang menggerakkan keseluruhan aktivitas di perusahaan. Artinya walaupun perusahaan mempunyai teknologi yang canggih tetapi manusia didalam perusahaan tersebut tidak dapat mengelola ataupun menggunakan teknologi dengan baik, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat mencapai tujuannya. Oleh karena nya, keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan.

Wahyudi & Tupti (2019) berpendapat, kinerja karyawan yaitu penilaian hasil kerja seseorang pada sebuah organisasi menurut tugas serta tanggung jawab sebagai upaya dalam meraih tujuan organisasi. Agar bisa meningkatkan kinerja karyawan, maka dibutuhkan pengelolaan secara baik agar bisa berjalan sejalan dengan apa yang direncanakan sebelumnya oleh perusahaan. Pendapat Enny (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah disiplin dan motivasi kerja. Selain itu, menurut Wibowo (2016) faktor yang berpengaruh pada kinerja yakni faktor yang sumbernya dari dalam diri manusia salah satunya keterampilan kerja.

Disiplin kerja ialah sikap menghargai serta patuh pada aturan yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Tidak hanya itu, disiplin kerja juga akan menumbuhkan efisiensi kerja seoptimal mungkin sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yaitu motivasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi akan mendorong pencapaian kinerja yang baik bagi karyawan itu sendiri, sebaliknya karyawan yang kurang motivasi tentu akan membuat karyawan menjadi kurang semangat dan mengakibatkan kinerja nya menurun. Menurut Darda & Rojikun (2022) jika manajemen mampu memahami permasalahan motivasi serta bisa mengatasi maka perusahaan bisa memperoleh kinerja karyawan yang maksimal berdasarkan standarisasi yang ditetapkan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu keterampilan kerja. Keterampilan kerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cermat. Dimana, karyawan yang memiliki keterampilan dalam bekerja dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif serta dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang terjadi.

PT Rotte Ragam Rasa adalah perusahaan dibidang bakery, yang didirikan pada 2016. Pada bagian produksi kinerja karyawan masih terlihat belum maksimal. Hal tersebut disebabkan masih banyak nya karyawan yang absen dan terlambat yang menunjukkan disiplin karyawan tersebut masih kurang karena karyawan kurang patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Selain itu, kebutuhan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan seperti gaji dan reward, hal tersebut menyebabkan karyawan akan kurang bersemangat dan kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya, keterampilan karyawan masih terlihat kurang maksimal karena masih sering terjadinya kesalahan dalam proses produksi seperti adonan yang tidak mengembang, roti yang kempes saat di oven maupun kesalahan penopongan sehingga menyebabkan roti reject.

Maka dari itu, disiplin, motivasi, dan keterampilan kerja sangatlah penting dan perlu diperhatikan guna mencapai kinerja yang baik serta menjaga keberlanjutan kesuksesan perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan disiplin para pekerja cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan nya dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, motivasi juga memberikan energi yang positif dan semangat untuk karyawan sehingga bisa menumbuhkan kinerjanya. Selanjutnya, karyawan yang terampil menunjukkan karyawan itu memiliki kinerja yang baik sehingga bisa mengurangi kesalahan-kesalahan yang terjadi.

Tujuan dilakukan penelitian berikut diantaranya: (1) guna mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru (2) guna mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru (3) guna mengetahui keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru (4) guna mengetahui secara simultan pengaruh disiplin, motivasi dan keterampilan kerja pada kinerja karyawan PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru

LANDASAN TEORI

Kinerja

Khaeruman, et.,al (2021) berpendapat, kinerja yaitu tercapainya hasil ataupun prestasi kerja dari tujuan yang harus diraih oleh karyawan/pegawai dalam jangka waktu yang ditentukan berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing.

Disiplin Kerja

Dari pendapat Agustini (2019), disiplin kerja yaitu sikap patuh terhadap norma serta aturan-aturan yang berlaku pada sebuah perusahaan untuk meningkatkan keyakinan karyawan guna tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Motivasi Kerja

Afandi (2018) berpendapat, motivasi yaitu kemauan yang muncul dari dalam diri individu atau seseorang oleh sebab tersemangati, terdorong serta terinspirasi dalam menjalankan aktivitasnya dengan rasa ikhlas, bersungguh-sungguh, dan senang hati sehingga hasil aktivitasnya tersebut akan memberikan output yang baik serta memiliki kualitas.

Keterampilan Kerja

Dari pendapat Wasis (2021), keterampilan merupakan kemampuan karyawan dalam menuntaskan beban kerja dengan mudah dan cermat.

METODE PENELITIAN

Penelitian berikut menggunakan pendekatan kuantitatif guna mengetahui keterkaitan antar variabel bebas (disiplin, motivasi, keterampilan kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan) Dimana diperlukan data statistik. Populasi pada penelitian ini yakni keseluruhan karyawan bagian produksi yang jumlahnya 74 pegawai. Sampel diambil dengan teknik yang dipakai yaitu sensus (sampling jenuh) dengan keseluruhan populasi dilibatkan ke dalam sampel. Sehingga sampel pada penelitian berikut ialah 74 responden. Pengumpulan data dilaksanakan melalui kuesioner, wawancara, observasi, serta studi pustaka seperti buku dan jurnal. Analisa data dilaksanakan melalui uji instrument, asumsi klasik, hipotesa, serta regresi linear berganda dengan menggunakan alat analisa SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,925	3,029		,966	,338
Disiplin Kerja	,428	,082	,470	5,206	,000
Motivasi Kerja	,096	,047	,146	2,028	,046
Keterampilan Kerja	,401	,094	,373	4,241	,000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari tabel 1 di atas di dapatkan persamaan hasil regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,925 + 0,428 X_1 + 0,096 X_2 + 0,401X_3$$

Menurut persamaan di atas bisa diartikan bahwasannya variabel disiplin, motivasi, serta keterampilan kerja memberikan dampak positif kepada kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,925	3,029		,966	,338
Disiplin Kerja	,428	,082	,470	5,206	,000
Motivasi Kerja	,096	,047	,146	2,028	,046
Keterampilan Kerja	,401	,094	,373	4,241	,000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Menurut tabel 2 diatas, untuk uji parsial variabel disiplin kerja diperoleh t-hitung 5,206 > t-tabel 1,667 kemudian signifikansinya bernilai 0,000 < 0,05. Hal itu membuktikan bahwasannya H_a diterima, sehingga bisa diambil kesimpulan secara parsial, disiplin kerja memberi pengaruh yang signifikan juga positif kepada kinerja karyawan.

Sementara uji parsial variabel motivasi kerja didapatkan t-hitung 2,028 > t-tabel 1,667 kemudian signifikansi bernilai 0,046 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwasannya H_a diterima, sehingga bisa ditarik kesimpulan secara parsial motivasi kerja memberi pengaruh signifikan juga positif kepada kinerja karyawan.

Kemudian uji parsial keterampilan kerja didapatkan t-hitung 4,241 > t-tabel 1,667 dan signifikansinya bernilai 0,000 < 0,05. Hal itu membuktikan bahwasannya H_a diterima, maka bisa ditarik kesimpulan secara parsial keterampilan kerja memberi pengaruh signifikan dan positif kepada kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	804,986	3	268,329	50,745	,000 ^b
Residual	370,149	70	5,288		
Total	1175,135	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasar pada tabel 3 diatas dipahami bahwasannya F-hitung 50,745 > F-tabel 2,736 serta signifikansinya bernilai 0,000 < 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwasannya secara simultan disiplin, motivasi serta keterampilan kerja memberi pengaruh signifikan juga positif bagi kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,685	,672	2,300

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari tabel 4, dipahami bahwasannya skor Adjusted R Square yaitu $0,672 = 67,2\%$. Hal itu membuktikan bahwa $67,2\%$ variabel kinerja bisa diterangkan oleh disiplin, motivasi serta keterampilan kerja. Sementara sisa nya $32,8\%$ dipengaruhi dengan variabel lainnya yang tidak dijadikan focus penelitian berikut.

HIPOTESIS

1. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari perolehan analisa data perihal pengaruh disiplin kerja bagi kinerja karyawan PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru bagian produksi didapati t-hitung $5,206 > t\text{-tabel } 1,667$ serta signifikansinya bernilai $0,000 < 0,05$. Alhasil dapat ditarik simpulan secara individual disiplin kerja memberi pengaruh positif juga signifikan bagi kinerja karyawan PT Rotte Ragam Rasa bagian produksi.

Hasil analisa deskriptif menunjukkan disiplin karyawan bidang produksi PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru tergolong dalam kategori baik. Seperti yang di paparkan oleh Agustini (2019) yang menyatakan disiplin kerja ialah sikap kepatuhan kepada norma serta aturan-aturan yang berlaku pada sebuah perusahaan untuk menumbuhkan keyakinan karyawan guna tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian berikut di dukung dengan yang diteliti oleh Kristianti & Lestari (2019) serta penelitian oleh Setyaji & Rijanti (2022) yang mengemukakan secara signifikan dan positif disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Tetapi, hasil penelitian ini tidak sama dengan apa yang diteliti Lestari & Afifah (2020) yang mengemukakan disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena awal, masih banyak karyawan yang absen dan terlambat waktu bekerja. Afandi (2018), berpendapat faktor yang berpengaruh pada disiplin kerja salah satu diantaranya yakni pengawasan dan sanksi hukuman. Adanya pengawasan yang efektif dan adanya penerapan sanksi hukuman akan membuat karyawan lebih berhati-hati karena karyawan akan cenderung menghindari konsekuensi yang akan didapatkan sehingga hal tersebut akan melahirkan disiplin kerja secara baik. Penerapan disiplin kerja secara baik, akan menumbuhkan kinerja karyawan sehingga bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan sesuai ketentuan.

2. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut analisa data perihal pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan bagian produksi PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru diperoleh t-hitung $2,028 > t\text{-tabel } 1,667$ serta signifikansinya bernilai $0,046 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik simpulan motivasi kerja secara individual memberi pengaruh yang signifikan juga positif kepada kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif membuktikan motivasi kerja karyawan di PT Rotte Ragam Rasa bagian produksi tergolong dalam kategori baik. Seperti yang dipaparkan oleh Afandi (2018)

yang menyampaikan motivasi ialah kemauan yang lahir dari dalam diri individu atau seseorang oleh sebab terdorong, tersemangati, serta terinspirasi dalam menjalankan aktivitasnya dengan rasa ikhlas, bersungguh-sungguh, dan senang hati sehingga dari aktivitas yang dilaksanakan memperoleh output yang baik serta berkualitas. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilaksanakan Nurjaya (2021) juga oleh Miskiani & Bagia (2020) yang mengemukakan motivasi kerja memberi pengaruh positif juga signifikan bagi kinerja karyawan. Tetapi, hasil penelitian ini tidak selaras dengan yang diteliti Hidayat (2021), beliau menyatakan motivasi kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Dari fenomena awal, masih banyak karyawan yang merasa bahwa balas jasa yang diberikan seperti gaji dan penghargaan seperti reward belum mampu mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Agustini (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi salah satu diantaranya yakni faktor internal seperti kepuasan kerja serta faktor eksternal seperti adanya penghargaan. Pegawai yang menganggap gaji yang ditawarkan belum selaras dengan bentuk kerja yang dibebankan dan tidak mendapatkan reward dari atasan membuat karyawan merasa tidak dihargai dan dapat menciptakan ketidakpuasan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut hasil analisis data mengenai pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru didapatkan $t\text{-hitung } 4,241 > t\text{-tabel } 1,667$ serta signifikasinya bernilai $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik simpulan secara parsial keterampilan kerja memberi pengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif membuktikan keterampilan kerja karyawan PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru bagian produksi tergolong dalam kategori baik. Seperti yang dipaparkan oleh Wasis (2021) yang menyatakan keterampilan merupakan kesanggupan karyawan dalam menuntaskan beban kerja dengan mudah dan cermat. Hasil penelitian ini didukung oleh Nurudin, dkk (2023) dan penelitian yang dilaksanakan Dewi, dkk (2022) yang mengemukakan keterampilan kerja secara signifikan dan positif berpengaruh pada kinerja karyawan. Tetapi, hasil penelitian berikut tidak selaras dengan yang diteliti Cahyani, dkk (2022) yang menyampaikan keterampilan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena awal, masih sering terjadinya kegagalan produk. Menurut Rosdiana & Romdhoniati (2023) ada beberapa faktor yang memengaruhi keterampilan kerja ialah faktor individu, karyawan akan memiliki keterampilan dalam bekerja apabila karyawan mempunyai keseriusan dan kemauan dari dalam diri untuk bekerja. Selanjutnya faktor proses, karyawan akan memiliki keterampilan dalam bekerja apabila kondisi dapat sesuai dengan potensi dirinya serta lingkungan kerja yang mendukung dalam penguasaan keterampilan. Kemudian faktor situasional, karyawan akan memiliki keterampilan dalam bekerja apabila metode dan teknik pelatihan yang digunakan tepat.

4. Disiplin, motivasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut hasil analisa data perihal pengaruh disiplin, motivasi, serta keterampilan kerja kepada kinerja karyawan bagian produksi PT Rotte Ragam Rasa di peroleh $F\text{ hitung } 50,745 > F\text{ tabel } 2,736$ serta signifikansinya bernilai $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil simpulan bahwasannya secara simultan disiplin, motivasi dan keterampilan kerja memberi pengaruh signifikan juga positif terhadap kinerja karyawan. Dan dipahami bahwa skor Adjusted R Square yakni $0,672 = 67,2\%$. Hal tersebut membuktikan bahwa $67,2\%$ variabel kinerja

karyawan mampu dipengaruhi dengan disiplin, motivasi serta keterampilan kerja. Sementara sisa nya 32,8% terpengaruh adanya variabel yang lain yang tidak dijadikan focus pada penelitian kali ini.

Hasil analisa deskriptif membuktikan bahwasannya disiplin, motivasi, serta keterampilan kerja karyawan PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru bagian produksi tergolong dalam kategori baik. Menurut Wibowo (2016) dan Enny (2019) disiplin, motivasi, serta keterampilan kerja termasuk faktor yang memberi pengaruh bagi kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin, termotivasi dan mempunyai keterampilan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif sehingga kinerja semakin meningkat. Hasil penelitian ini serupa dengan yang dieliti oleh Wulandari, dkk (2021) yang mengemukakan bahwasannya disiplin, motivasi, serta keterampilan kerja memberi pengaruh yang signifikan juga positif bagi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasar atas hasil analisis juga pembahasan diatas, bisa diambil simpulan antara lain:

1. Disiplin kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru bagian produksi.
2. Motivasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru bagian produksi.
3. Keterampilan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru di bagian produksi
4. Disiplin, motivasi, serta keterampilan kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru bagian produksi.

Saran

1. PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru sebaiknya meningkatkan disiplin karyawan dengan melakukan pengawasan lebih efektif dan pembinaan kepada karyawan yang bermasalah terkait absensi dan keterlambatan, kemudian memberikan teguran kepada karyawan tersebut. Namun, apabila teguran dihiraukan oleh karyawan, maka PT Rotte Ragam Rasa bisa memberikan peringatan dan sanksi kepada karyawan berupa menaikkan jumlah denda atau pemotongan gaji, sehingga dapat meningkatkan disiplin karyawan
2. PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru sebaiknya memperhatikan kembali sistem bagi hasil yang di lakukan dengan menyesuaikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, perusahaan bisa mengevaluasi sistem reward yang ada dan memastikan reward yang diberikan relevan dan memotivasi karyawan, kemudian perusahaan bisa mengkomunikasikan kepada karyawan tentang kriteria dalam memperoleh reward tersebut sehingga dapat meningkatkan pemahaman karyawan dan mendorong semangat karyawan dalam bekerja.
3. PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru hendaknya meningkatkan keterampilan kerja karyawan dengan cara menyediakan pelatihan yang lebih menarik, memberikan insentif bagi karyawan yang mengikuti pelatihan seperti sertifikat, bonus sehingga dapat mendorong partisipasi karyawan untuk mengikuti pelatihan. Kemudian, PT Rotte Ragam Rasa hendaknya memberikan bimbingan atau pendekatan kepada karyawan seperti mentoring agar dapat membantu karyawan dalam mengelola stress nya dan menyelesaikan tugas nya dengan hati-hati. Karyawan yang mengikuti pelatihan, mendapatkan bimbingan atau pendekatan dapat membantu mereka dalam meningkatkan keterampilan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Cahyani, P. D., Tyas, H. N., & Kusumaningrum, S. M. Pengaruh Keterampilan, Inovasi Produk dan Media Sosial Terhadap Kinerja UKM Minuman Herbal Seruputan Putat Gunungkidul. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(3).
- Darda, A., & Rojikun, A. (2022). Pengaruh Motivasi, Engagement Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(2). <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3199>
- Dewi, A. P., Chamida, S., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali Jali Sambit Ponorogo. *Journal of Business and Management*, 2 (2).
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Wiidy Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5 (1).
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. CV AA Rizky.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3 (1).
- Miskiani, K. ., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2 (2).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurudin, Z. A., Rapini, T., & Abrianto, T. H. (2023). Peranan Gender, Keterampilan Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tepung Tapioka. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 315–328.
- Rosdiana, A., & Romdhoniati, N. (2023). Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Bapenda Garut). *Jurnal PRISMAKOM*, 21(1), 59–67.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Setyaji, C., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 299–308. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2411>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>
- Wasis. (2021). Disiplin, Keterampilan dan Lingkungan Kerja Guna Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan. *Journal Management and Business Review*, 5(1).

<https://doi.org/10.21067/mbr.v5i1.5535>

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.

Wulandari, S., Maria, S., & Syaharuddin. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 6 (1).