

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN DI PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA (SMS)

Amalia Eka Aidina¹⁾, Miftahul Munir ²⁾, Rike Kusuma Wardhani³⁾,

Author e-mail : ¹⁾ Amaliaekaaidina01@gmail.com , ²⁾ rikenayasa@gmail

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Kadiri

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of discipline and work motivation on employee performance at PT. Mitra Sejahtera Success (SMS). The variables in this research are work discipline (X1), work motivation (X2), and employee performance (Y). This research uses quantitative methods using data collection techniques in the form of interviews, observations, literature studies and questionnaires. Meanwhile, the analysis used is the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test and f test as well as the coefficient of determination. Sampling in this study used purposive sampling taking into account all employees of PT. Sukses Mitra Sejahtera (SMS) totaling 46 people based on the results of research conducted. The results of this research use the SPSS 25.0 program using a significance level of 5% or 0.05 with results (1) partially work discipline has a significant effect on employee performance, which means H1 is accepted and H01 is rejected. (2) partially work motivation has a significant effect on employee performance, which means H2 is accepted and H02 is rejected. (3) simultaneously work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance, which means Ha3 is accepted and H03 is rejected.

Keywords: Dicipline, Work Motivation, Employee Performance

Perkembangan sektor industry saat ini mulai berkembang dengan pesat dikarenakan banyaknya industri yang saling bersaing dengan kompetitornya dalam hal memenuhi kebutuhan konsumennya. Persaingan tersebut membuat industri saling berkompetisi agar dapat bertahan dan berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat. Semakin banyaknya kompetisi membuat suatu perusahaan menvari cara agar dapat bertahan. Salah satu perusahaan yang saling berkompetisi yaitu industri pengolahan kayu lapis, salah satunya perusahaan yang bergerak di bagian industri pengolahan kayu lapis. Menurut badan pusat statistik tahun 2015 terdapat 357 perusahaan yang bergerak di industri pengolahan kayu lapis. Hal tersebut membuktikan ketatnya persaingan di industri pengolahan kayu lapis.

Dalam sebuah organisasi dituntut untuk mampu berkompetisi, sehingga tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan dan dikembangkan oleh perusahaan melalui upaya yang dilakukan suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi organisasi dimana berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama. Sebagai modal utama, pegawai perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan setiap tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standard dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. (Kasmir, 2018) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah pola yang dilaksanakan dalam meninjau serta evaluasi kinerja para karyawan. Selanjutnya hal tersebut dilakukan secara berkala dan terus menerus agar mampu memberikan dampak positif dalam pembagian kompensasi serta peningkatan jenjang karir.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standart yang berlaku masing-masing pada organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010: 9).

Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatankegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan berdasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kualitas dari sebuah organisasi. Apabila kinerja pegawai bagus, maka akan berdampak baik pada organisasi dan organisasi juga akan mendapatkan keuntungan. Namun sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, maka akan membuat kinerja sebuah organisasi menurun dan akan mengalami kerugian. Pegawai merupakan kekayaan utama organisasi, karena tanpa adanya pegawai aktivitas suatu organisasi tidak akan berjalan. Pegawai

berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Teknologi-teknologi canggih dimiliki suatu organisasi tidak akan berfungsi jika tidak ada pegawai yang mengoperasikannya.

PT. Sukses Mitra Sejahtera (SMS) merupakan Perseroan Terbatas yang bergerak dalam bidang Industri Pengolahan Kayu Lapis (Plywood). Dalam proses pengembangan perusahaan terhadap pasar bebas MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), perusahaan yang berdiri tahun 2010 ini menerapkan kesadaran yang tinggi akan visi dan misi perusahaan yaitu menjadi industri pengolahan kayu terpercaya yang menghasilkan produk bermutu dan dapat diterima oleh pasar baik lokal maupun ekspor serta terjamin ketersediaan bahan baku yang berasal dari sumber yang legal, sehingga mampu menghasilkan produk yang berkualitas, tahan lama dan menjamin kepuasan pelanggan. Sebagai perusahaan multinasional yang senantiasa mengikuti perkembangan teknologi dan memiliki fasilitas pabrik yang modern, PT. Sukses Mitra Sejahtera memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, sehingga diperlukan pemahaman yang baik mengenai kedisiplinan dan pemberian motivasi kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat berkembang dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Menurut (Kumarawati, Suparta, & Yasa, 2017) Pendisiplinan pegawai dilakukan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Hartatik (2014:183), menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena karyawan adalah aset vital, maka perusahaan tidak menempatkannya sejajar dengan sumber daya lain. Perusahaan melalui manajemen puncak dan operasional, mendudukan karyawan sebagai mitra kerja, yang sama-sama memiliki tujuan, sehingga terjadi sistem kerja yang saling menguntungkan. Salah satu upaya terciptanya kondisi kerja tersebut adalah disiplin kerja. Arianto (2013) menjelaskan, disiplin merupakan tindakan terukur mencapai tujuan, dengan menjamin setiap kewajiban dijalankan dengan sebenar-benarnya.

Motivasi berasal dari kata "motive" yang berarti dorongan atau daya gerak. Motivasi berhubungan dengan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya dalam menentukan efektifitas kepemimpinan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Mangkunegara, 2017, hal.16) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan begitu sebaliknya yang kinerjanya rendah disebabkan motivasi kerjanya rendah.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas, peneliti menemukan adanya kekurangan disiplin dan tata tertib dan motivasi dari seorang pimpinan mengarahkan karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera”.

RESEARCH METHODS

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, hal ini dikarenakan penelitian ini membutuhkan hasil statistik berupa hasil uji spss. Lokasi dari penelitian ini adalah PT. Sukses Mitra Sejahtera yang beralamatkan di Dusun Cangak, Desa Krandang, Kecamatan Kras, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera sebanyak 46 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan pustaka atau literatur. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

RESULT AND DISCUSSIONS

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,928	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,959	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,917	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,909	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,875	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,919	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,963	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,924	0,000	Valid
	X _{1.9}	0,890	0,000	Valid
	X _{1.10}	0,968	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,949	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,939	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,927	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,880	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,889	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,916	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,936	0,000	Valid
	Y ₂	0,938	0,000	Valid
	Y ₃	0,928	0,000	Valid
	Y ₄	0,898	0,000	Valid
	Y ₅	0,938	0,000	Valid
	Y ₆	0,919	0,000	Valid
	Y ₇	0,800	0,000	Valid
	Y ₈	0,893	0,000	Valid
	Y ₉	0,870	0,000	Valid
	Y ₁₀	0,942	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1 maka diketahui jika seluruh item pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan jika seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standart Reliabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,980	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,958	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,975	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 2 maka diketahui jika seluruh item pada setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Sehingga semua item pernyataan dinyatakan reliabel atau layak dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	1.18927317
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.048
Test Statistic		.788
Asymp.Sig. (2-tailed)		.563

Sumber : Data Diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 3 diatas maka hasil uji normalitas data nilai sig. lebih besar dari 0,05 yaitu 0,563. Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut maka data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas dapat terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,524	6,917	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X_2)	0,432	5,413	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4 diatas, maka hasil dari uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas. Karena diketahui bahwa bahwa nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah $5,413 < 10$, kemudian nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah $6,917 < 10$, dan nilai *tolerance* value variabel

ISSN : 3025-9495

Disiplin Kerja (X_1) adalah $0,524 > 0,10$ kemudian nilai *tolerance value* variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah $0,432 > 0,10$, maka dapat diartikan bahwa data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tael 5. Hasil Uji Scatter Plot Heterokedastisitas

		Coefficients ^a	
Model		Sig	Hasil Uji
1	(Constant)	0.570	
	Disiplin Kerja	0.000	Terjadi Heteroskedastisitas
	Motivasi Kerja	0.000	Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 5 maka diketahui jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan 0,000.

Uji Linieritas

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linierity</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,691	Linier
Motivasi Kerja (X_2)	0,715	Linier

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 6, maka diketahui jika nilai *deviation from linierity* pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar $0,691 > 0,05$, kemudian pada variabel motivasi kerja (X_2) sebesar $0,715 > 0,05$. Hal ini membuktikan jika terdapat hubungan yang linier antara variabel disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Makmur Sejahtera.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji analisis regresi linier berganda. Analisis regresi dikembangkan untuk mengestimasi pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Regesi(B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,487	2,910	0,006	H ₁ diterima
Motivasi Kerja (X_2)	0,773	2,714	0,010	H ₂ diterima
Konstanta (a)			2,502	
Nilai Korelasi ®			0,984 ^a	
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)			0,968	
Fhitung			658,471	

Signifikansi F	0,000 ^b	
Y		Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=2,502 + 0,487 (X_1) + 0,773 (X_2)$$

Dapat dijelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

- 1) Nilai konstantan sebesar 2,502 diartikan apabila disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 2,502.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,487 yang bernilai positif dan searah, sehingga ketika disiplin kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,487.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,773 yang bernilai positif dan searah, sehingga ketika motivasi kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,773.

Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Hipotesis	Analisa	Keterangan
Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan	2,910 > 1,983 dengan nilai signifikansi 0,006 < 0,05	H _{a1} = diterima
Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Ki	2,714 > 1,983 dengan nilai signifikansi 0,010 < 0,05	H _{a2} = diterima

Sumber : Data Diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 8 diatas maka dapat dijelaskan secara rinci mengenai pengaruh parsial antar variabel :

- 1) Berdasarkan hasil pada tabel 8 diatas, maka diketahui nilai Signifikansi untuk disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,910 > 1,983 sehingga dapat disimpulkan jika disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Makmur Sejahtera.
- 2) Berdasarkan hasil pada tabel 8 diatas, maka diketahui nilai Signifikansi untuk motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,010 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,714 > 1,983 sehingga dapat disimpulkan jika motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Makmur Sejahtera.

Tabel 9. Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁) dan Motivasi Kerja (X ₂), Kinerja Karyawan (Y)	658,471	2,69	0,000	H _{a3} diterima

Sumber : Data Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 9 diatas, maka diketahui jika nilai Signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $658,471 > 2,69$ Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Makmur Sejahtera.

Koefisien Determinasi R²

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,984	0,968	0,967	1,706

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil ada tabel 10 diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terlihat pada nilai *R Square* sebesar 0,968. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 96,8% dan sisanya sebesar 4,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, misalnya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, stres kerja, dan masih banyak lagi. Hubungan antara variabel bebas dan terikat dikatakan kuat karena nilai *R Square* $> 0,50$ atau $> 50\%$. Sehingga variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan lebih dari tolak ukur yang ditentukan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, didapatkan pembahasan yang bisa ditarik kesimpulan dalam penelitian pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera (SMS).
- 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera (SMS).
- 3) Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera (SMS).

REFERENCES

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Indonesia Journal of*

ISSN : 3025-9495

Innovaton Multidi, 2(1), 11-19.

- Ahammad, M. F., Glaister, K. W., & Gomes, E. (2020). Strategic agility and human resource management. *Human Resource Management Review*, 30(1).
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100700>
- Anwar, M., Pakya, A. R., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh human capital, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 353-367.
- Edy, S., Sutrisno, E., & Simamora, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi 2*.
- Ghozali, I. (2013). Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Melayu SP. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Kasyifillah, M. H. (2023). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT USAHA YEKAPEPE SURABAYA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(7), 1-18.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kelima). PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkupawira, S. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. PT. Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2017). Human Resource Management. In *Cengage Learning*.
- Mondy R Wayne. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Ketujuh). Erlangga.
- Panggabean, S. M. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Edisi Revi). PT. Ghalia Indonesia.
- Sitti, N. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. In *Nas Media Pustaka*.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada.