

Analisis Penggunaan Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KAI Daop 8 Surabaya

Oleh:

Nova Permana Putri

Hasan Ubaidillah, SE., MM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2023

Pendahuluan

- Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu cara perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan hasil atau output bagi perusahaan secara maksimal. Dengan begitu setiap perusahaan akan bersikap selektif dalam menilai kinerja karyawan yang mumpuni dan mempunyai keterampilan yang tinggi. Penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif serta motivasi dapat dilihat sebagai salah satu faktor keberhasilan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.
- PT Kereta Api Indonesia (KAI) Daop 8 Surabaya merupakan salah satu instansi yang menawarkan jasa angkutan darat yang memegang peranan penting dalam pelayanan transportasi massal. Selain itu, PT KAI Daop 8 Surabaya telah mengalami perubahan secara pesat dengan menerapkan teknologi-teknologi dan inovasi yang dapat menunjang fasilitas organisasi dalam hal pengolahan data dan penyampaian informasi.
- Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan hasil yang konsisten dan mengisi kekurangan pada penelitian terdahulu serta memberikan bukti empiris dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif, dan motivasi pada perusahaan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah penggunaan teknologi informasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT KAI Daop 8 Surabaya?
2. Apakah perilaku inovatif mempengaruhi kinerja karyawan pada PT KAI Daop 8 Surabaya?
3. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT KAI Daop 8 Surabaya?
4. Apakah penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif, dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT KAI Daop 8 Surabaya?

Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif

Sumber data yang digunakan yaitu data primer, dan metode pengumpulan data berupa kuesioner (angket).

lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Daop 8 yang beralamat di Jl. Gubeng Masjid No. 39, Pacar Keling, Kec. Tambaksari, Kota Surabaya, Jawa Timur.

Populasi : seluruh karyawan PT KAI Daop 8 Surabaya yang berjumlah 159 orang

Sampel : pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* dan pengambilan sampel didasarkan pada pendapat Arikunto (2008:116) yang menyatakan apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Kemudian, jika jumlah subjek penelitiannya lebih dari 100, peneliti bisa mengambil 10-15%, 20-65% atau lebih dilihat dari kemampuan peneliti dari segi waktu, tenaga, juga biaya. Dari pendapat Arikunto tersebut maka pengambilan sampel pada penelitian ini adalah 65% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 159 orang. Berarti $159 \times 65\% = 103$.

Hasil

TEKNIK ANALISIS DATA

Hasil Uji Validitas
SPSS 26, data olah 2023

Kriteria pengujian :
Instrumen valid (nilai r hitung > r tabel)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Penggunaan Teknologi Informasi	X1.1	0,388	0,3610	Valid
	X1.2	0,467	0,3610	Valid
	X1.3	0,419	0,3610	Valid
	X1.4	0,466	0,3610	Valid
	X1.5	0,489	0,3610	Valid
	X1.6	0,431	0,3610	Valid
Perilaku Inovatif	X2.1	0,561	0,3610	Valid
	X2.2	0,682	0,3610	Valid
	X2.3	0,478	0,3610	Valid
	X2.4	0,387	0,3610	Valid
	X2.5	0,391	0,3610	Valid
	X2.6	0,527	0,3610	Valid
Motivasi	X3.1	0,413	0,3610	Valid
	X3.2	0,423	0,3610	Valid
	X3.3	0,379	0,3610	Valid
	X3.4	0,408	0,3610	Valid
	X3.5	0,415	0,3610	Valid
	X3.6	0,411	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,416	0,3610	Valid
	Y.2	0,618	0,3610	Valid
	Y.3	0,480	0,3610	Valid
	Y.4	0,487	0,3610	Valid
	Y.5	0,367	0,3610	Valid
	Y.6	0,409	0,3610	Valid

Hasil Uji Reliabilitas
SPSS 26, data olah 2023

Kriteria pengujian :

Instrument reliabel (nilai Cronbach Alpha (α) > 60

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Penggunaan Teknologi Informasi	6	0,710	0,6	Reliabel
Perilaku Inovatif	6	0,762	0,6	Reliabel
Motivasi	6	0,673	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0,725	0,6	Reliabel

Hasil Uji Normalitas SPSS 26, data olah 2023

Hasil uji normalitas pada penelitian ini diperoleh sig sebesar 0,121. Data dapat dinyatakan berdistribusi normal jika nilainya lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa tiap variabel data telah berdistribusi normal karena nilai sig lebih besar dari 0.05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97128394
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.063
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

UJI ASUMSI KLASIK

Pada hasil pengujian autokorelasi pada data dalam penelitian ini diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.857 dari 103 responden . $dL = 1.613$, $dU = 1.736$, $4-dL = 2.387$. Karena $dU < d < 4-dU$ sehingga $1.736 < 1.857 < 2.387$ dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan autokorelasi.

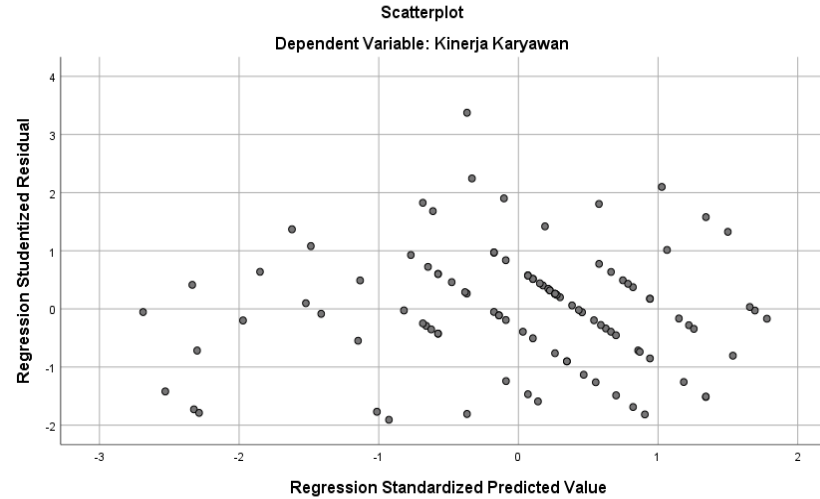
Hasil Uji Autokorelasi SPSS 26, data olah 2023

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.729	.721	.98589	1.857
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Perilaku Inovatif, Penggunaan Teknologi Informasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Hasil

Hasil Uji Heteroskedastisitas SPSS 26, data olah 2023

Gambar pada grafik plot penelitian ini terjadi penyebaran titik-titik yang ditimbulkan tidak terbentuk pola tertentu. Dan terbentuknya secara acak serta arah didalam penyebarannya gambar tersebut berposisi di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.



UJI ASUMSI KLASIK

Masing-masing variabel penelitian ini memiliki nilai VIF untuk variabel penggunaan teknologi informasi sebesar 1,127 (<10), variabel perilaku inovatif sebesar 1,093 (<10), dan variabel motivasi sebesar 1,077 (<10). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang digunakan tidak mengalami korelasi antar variabel sehingga terbebas dari masalah multikolenieritas.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.270	1.418		2.305	.023		
	Penggunaan Teknologi Informasi	.194	.039	.273	4.904	.000	.887	1.127
	Perilaku Inovatif	.251	.045	.305	5.564	.000	.915	1.093
	Motivasi	.444	.040	.610	11.227	.000	.929	1.077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Multikolonieritas SPSS 26, data olah 2023

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.270	1.418		2.305	.023
	Penggunaan Teknologi Informasi	.194	.039	.273	4.904	.000
	Perilaku Inovatif	.251	.045	.305	5.564	.000
	Motivasi	.444	.040	.610	11.227	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$= 0,3270 + 0,194 X_1 + 0,251 X_2 + 0,444 X_3 + e$$

Hasil Uji Analisis Regresi
Linier Berganda
SPSS 26, data olah 2023

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diartikan bahwa :

Konstanta (α)

α merupakan nilai konstanta yang bernilai positif sebesar 0,3270. Hal tersebut menunjukkan jika variabel penggunaan teknologi informasi (X1), perilaku inovatif (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh dalam satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga naik.

Penggunaan Teknologi Informasi

Nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,194 menunjukkan variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya variabel penggunaan teknologi informasi meningkat satu satuan sebesar 0,194.

Perilaku Inovatif

Nilai b2 (nilai konstanta regresi X2) sebesar 0,251 menunjukkan variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya variabel pelatihan kerja meningkat satu satuan sebesar 0,251.

Motivasi

Nilai b3 (nilai konstanta regresi X3) sebesar 0,444 menunjukkan variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan sebesar 0,444

Hasil Uji Parsial t SPSS 26, data olah 2023

▪ Penggunaan Teknologi Informasi

Nilai t hitung diperoleh 4,904 sedangkan t tabel sebesar 1,984. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,904 > 1,984)

• Perilaku Inovatif

Nilai t hitung didapat 5,564 sedangkan t tabel sebesar 1,984. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,564 > 1,984)

• Motivasi

Nilai t hitung diperoleh 11,227 sedangkan t tabel sebesar 1,984. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (11,227 > 1,984)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.270	1.418		2.305	.023
	Penggunaan Teknologi Informasi	.194	.039	.273	4.904	.000
	Perilaku Inovatif	.251	.045	.305	5.564	.000
	Motivasi	.444	.040	.610	11.227	.000

Tabel 7. Hasil Uji t SPSS 26, data olah 2023

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.551	3	86.184	88.668	.000 ^b
	Residual	96.226	99	.972		
	Total	354.777	102			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Perilaku Inovatif, Penggunaan Teknologi Informasi

UJI HIPOTESIS

Hasil Uji Simultan f SPSS 26, data olah 2023

Nilai signifikan uji f untuk pengaruh penggunaan teknologi informasi (X1), perilaku inovatif (X2), dan motivasi (X3) adalah sebesar 0,000 < 0,05.

f hitung > f tabel, f hitung sebesar 88,668 > 2,70 hal tersebut menyatakan bahwa variabel penggunaan teknologi informasi (X1), perilaku inovatif (X2), dan motivasi (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) SPSS 26, data olah 2023

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.721	.98589

Dari hasil tabel diatas hasil perolehan nilai R tabel yaitu sebesar 0,854 atau (85,4%). Maka dapat disimpulkan nilai R tabel tersebut dikatakan positif dan menandakan adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang cukup kuat dikarenakan nilainya lebih dari 50%.

Hasil Uji Determinasi Berganda (R²) SPSS 26, data olah 2023

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.729	.721	.98589

Presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R square) sebesar 0,729 atau sebesar 72,9%. Hal ini menunjukkan besar pengaruh variabel penggunaan teknologi informasi (X1), perilaku inovatif (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 72,9% sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan :

1) Adanya pengaruh positif dan signifikan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 8 Surabaya

Artinya penggunaan teknologi informasi telah digunakan oleh karyawan dengan tepat sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan. Dengan demikian penggunaan teknologi informasi bisa memudahkan penggunaannya dalam menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerja karyawan.

2) Adanya pengaruh positif dan signifikan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 8 Surabaya

artinya perilaku inovatif telah berkembang dengan baik di PT KAI Daop 8 Surabaya. Karyawan mempunyai kemampuan untuk selalu tanggap dan respon terhadap perubahan terutama dalam kemunculan ide-ide baru yang bisa dilakukan pada saat adanya forum diskusi antar karyawan. Selain itu perusahaan memberikan kebebasan serta kesempatan untuk karyawan mewujudkan idenya dalam mengatasi masalah di pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan,

3) Adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 8 Surabaya

artinya motivasi kerja tinggi akan memberikan keuntungan berupa kinerja yang meningkat. Motivasi karyawan PT KAI Daop 8 Surabaya sudah baik, hal ini ditunjukkan dimana karyawan memperoleh lingkungan yang bersahabat, saling membantu, arahan pada hasil kerja, dan pemberian penghargaan oleh pimpinan.

4) Adanya pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop 8 Surabaya secara simultan.

Hal ini dapat diartikan bahwa penggunaan teknologi informasi telah sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan. Perilaku inovatif yang ada dapat membuat karyawan memiliki kebiasaan untuk selalu tanggap terhadap ide-ide baru, serta motivasi yang terus ditingkatkan akan memiliki dampak baik bagi karyawan sehingga kinerja karyawan pun juga akan meningkat.

Referensi

- [1] Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- [2] Alviani & Nuvriasari. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Oleh* : 11(1), 231–238.
- [3] Astuti, T. P., Sitawati, R., & Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 47, 53–64.
- [4] Bin, R., & Bopeng, L. S. (2022). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor KPU Provinsi Papua Barat)*. 10(01), 1–10.
- [5] Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- [6] Dewi, N. K., & Wibawa, M. A. (2022). Pengaruh Inovasi Dan Employee Creativity Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Percetakan Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–20. <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- [7] Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- [8] H, F. (2021). Penerapan Sistem Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (Uptd) Pendidikan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3), 606–618. <https://doi.org/10.36312/jime.v7i3.2324>
- [9] Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- [10] Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- [11] Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- [12] Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- [13] Ngawi, K., Widyantari, R. F., Kesdu, P., & Cipto, A. (2021). *Kelola : Jurnal Bisnis Dan Manajemen ISSN : The Role Of Innovative Behavior In Forming Employee Performance With Aspects Of The Work Environment And Job Satisfaction At The Agriculture Office Of Ngawi Regency Peran Perilaku Inovatif Dalam Membentuk Kinerja*. 8(2), 29–36.

Referensi

- [14] Novian, B., Nugroho, P., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif Penerapan Kedisiplinan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Wilayah Kabupaten Tulang Bawang Lampung. *Jeas: Jurnal Ekonomi Administrasi Dan Sosial*, 1(2), 55–62. <https://e-journal.asatama.co.id/index.php/jeas/article/view/33>
- [15] Nugroho, W. S., H.S, E. W., & Taufiq, M. (2019). Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Deksha Orla Tranggana Regional Jawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 26(46), 68–81. <https://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/341>
- [16] Nurfadilah, N., & Irawati, A. (2021). Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pengrajin Galeri Belva Batik Tulis Madura. *Eco-Entrepreneur*, 4, 1–18. <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/view/11539>
- [17] Pratiwi, N., & Dewi, A. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada PT Reka Graha Semesta. 10(2), 1091–1096.
- [18] Puspita, A. A. (2020). MOTIF PEMANFAATAN LAYANAN MOBILE APPLICATION KAI ACCESS (Studi pada Pengguna Kereta Api Lokal/Jarak Dekat Di Stasiun Wonokromo Surabaya). *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(2), 215–223. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i2.2410>
- [19] Putri, H. R. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas Dan Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 8(6), 1–18.
- [20] Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- [21] Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- [22] Siregar, P. N. U. S. (2019). UNIVERSITAS DARMA AGUNG Pandapotan Na Uli Sun Siregar Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, XXVII(1), 785–796.
- [23] Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Tehnologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Provinsi Bali). *Jurnal Imagine*, 1(1), 1–11.
- [24] Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 429. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4913>
- [25] Puspita, A. A. (2020). MOTIF PEMANFAATAN LAYANAN MOBILE APPLICATION KAI ACCESS (Studi pada Pengguna Kereta Api Lokal/Jarak Dekat Di Stasiun Wonokromo Surabaya). *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(2), 215–223. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i2.2410>
- [26] Arikunto, S. 2008 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Karya.
- [27] Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.28>

