

Pengaruh Pelatihan kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jatim Taman Steel MFG

The influence of job training, motivation, and work discipline on the performance of employees of PT. Jatim Taman Steel MFG

Wahyu Hananta Herlambang¹, Dewi Andriani², Vera Firdaus³

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

³⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine whether job training, motivation and work discipline affect employee performance. In this study using quantitative methods with sampling methods using purposive sampling with a total of 100 respondents. The data collection technique uses primary and secondary data, primary data obtained from the results of distributing questionnaires via Google form while secondary data is obtained from books, journals, and previous articles. The data analysis technique uses Partial Least Square (PLS) version 4.0. The results of this study indicate that (1) job training has a positive and significant effect on employee performance. (2) motivation has a positive and significant effect on employee performance. (3) work discipline has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords – Job Training; Motivation; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 100 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Jatim Taman Steel MFG Teknik pengambilan data menggunakan data primer dan sekunder, data primer didapat dari hasil penyebaran kuesioner melalui Google form sedangkan data sekunder didapat dari buku, jurnal, dan artikel terdahulu. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) versi 4.0. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci - Pelatihan Kerja ; Motivasi ; Disiplin Kerja ; Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah faktor penting yang secara signifikan meningkatkan kemajuan organisasi dan berkontribusi pada keberlanjutannya dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Akibatnya, inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajerial yang substansif, karena pencapaian tujuan organisasi dan kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan secara intrinsik terkait dengan kualitas kinerja sumber daya manusia, PT. Jatim Taman Steel Mfg adalah perusahaan dinamis yang mengkhususkan diri dalam pembuatan batang baja, memproduksi billet yang indah, batang datar ramping, dan batang bundar yang kuat. Billet berfungsi sebagai elemen dasar yang penting untuk pembuatan bar datar dan batang bundar. Batang datar dapat digambarkan sebagai batang baja yang mengambil bentuk piring yang elegan., sedangkan round bar adalah batangan baja yang berbentuk bulat memanjang[1]. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi dengan fokus pada efisiensi dan kualitas produk, Untuk mencapai target dan mempertahankan posisi di pasar, perusahaan ini sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Sebagai perusahaan produksi besi dan baja, PT Jatim Taman Steel dihadapkan pada berbagai tantangan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tantangan tersebut antara lain adalah keterlambatan karyawan, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, kurangnya pengetahuan tentang jobdesk atau tugas pekerjaan yang jelas karena kurangnya

pelatihan, serta kurangnya motivasi yang dapat menyebabkan penurunan semangat kerja. Akibat dari tantangan-tantangan ini, kinerja karyawan cenderung menurun dan perusahaan mengalami dampak negatif. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia dengan lebih serius. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah melalui analisis terhadap kebutuhan karyawan. Pentingnya pelatihan kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta pemberian motivasi yang tepat dari atasan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, PT Jatim Taman Steel dapat memperbaiki kondisi internalnya dan meningkatkan produktivitas serta efisiensi dalam operasional perusahaannya.

Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Hasil kerja ini mencerminkan usaha dan kerja keras yang dilakukan seseorang serta perilakunya dalam menjalankan aktivitas kerja[2]. Kinerja karyawan adalah aksi yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan, yang mencerminkan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi. Kinerja karyawan sangat penting bagi kesuksesan perusahaan karena memiliki karyawan yang berprestasi dapat memberikan kontribusi optimal dan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan, yang pada akhirnya akan menentukan kelangsungan dan keberhasilan Perusahaan[3]. Kinerja karyawan adalah segala tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan pertumbuhan bisnis perusahaan, mencerminkan performa yang diberikan, serta memainkan peran krusial dalam kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Evaluasi kinerja karyawan menjadi penting sebagai acuan dalam memastikan apakah karyawan telah menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga memengaruhi kerjasama antara perusahaan dan karyawan [4].

Pelatihan adalah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan mempelajari pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku mereka, serta untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tersebut [5]. Pelatihan adalah suatu proses yang mendorong karyawan untuk mencapai efektivitas dalam pekerjaannya, baik saat ini maupun di masa depan, melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki[6]. Pelatihan kerja tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman mereka mengenai proses produksi serta kualitas produk[7].

Motivasi adalah suatu proses psikologis yang mendorong individu untuk melakukan berbagai tindakan. Ketika seorang manajer berusaha memotivasi bawahannya, ia akan menghadapi dua faktor yang memengaruhi orang dalam pekerjaan, yaitu keinginan dan kemampuan[8]. Motivasi kerja adalah segala hal yang memicu semangat atau dorongan untuk bekerja. Oleh karena itu, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong semangat, karena individu dengan motivasi tinggi cenderung berusaha sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja[2]. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu, yang mendorong mereka untuk merasa terinspirasi, bersemangat, dan terdorong untuk menjalani berbagai aktivitas dengan tulus, penuh kegembiraan, dan keseriusan. Hal ini akan menghasilkan aktivitas yang berkualitas dan memberikan hasil yang baik[9]. Salah satu aspek yang penting dalam pengembangan sdm adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah aspek yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin diperlukan dalam organisasi untuk meminimalisir adanya kesalahan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja adalah kapasitas seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun secara konsisten, dan menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. disiplin kerja mencerminkan sikap saling menghormati dari setiap karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan dan ketaatan yang berlaku [10]. Disiplin merupakan dorongan yang mendorong individu untuk bekerja dan menjalankan segala tindakan sesuai dengan norma dan pedoman yang telah ditetapkan, yang mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya [11].

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya celah populasi pada penelitian [12] yang menggunakan populasi tenaga kerja non- produksi pada Karyawan Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan, celahnya terdapat pada variabel kinerja karyawan dimana karyawan pada sektor pemerintahan berfokus pada pengembangan kompetensi dan pelayanan, namun pada penelitian ini berfokus pada peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai kualitas dan kuantitas produksi. Adanya perbedaan prosedur kerja inilah yang menjadi gap dalam penelitian ini. Perbedaan lainnya yang menjadi celah terdapat pada penelitian terdahulu [13] terletak pada penggunaan teknik total sampling untuk menentukan jumlah sampel yang diambil, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yakni teknik pengambilan sampel atau data melalui pertimbangan tertentu atau data. Perbedaan lainnya terdapat pada penelitian [14] yang menggunakan alat ukur penelitian menggunakan Statistical Package for the Sosial Sciences (SPSS), sedangkan pada penelitian ini menggunakan alat ukur Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SmartPLS).

Rumusan Masalah : Apakah pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pt. jatim taman steel mfg?

Pertanyaan Penelitian :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Taman Steel Mfg?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Taman Steel Mfg?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Taman Steel Mfg?

Kategori Sgds : kategori SDGs yang sesuai ialah SDGs tujuan 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi (*Decent Work and Economic Growth*) Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang layak untuk Semua.

Literatur Review

1. Variabel Independen

a. Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan kerja adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terkendali untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan teknis kepada staf non-manajerial untuk tujuan tertentu[15]. Pelatihan kerja juga Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tugas guna mencapai hasil yang diinginkan[16]. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh pelatihan kerja. Permasalahan ini menyiratkan bahwa kinerja akan meningkat seiring dengan peningkatan pelatihan kerja[11]. ada beberapa indikator yang mendukung motivasi diantaranya adalah [17] :

1. Tujuan pelatihan

Tujuan dari pelatihan harus jelas dan dapat diukur. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja, mengoptimalkan kinerja, serta memperdalam pemahaman mengenai etika kerja yang penting.

2. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan terdiri dari pegawai perusahaan yang memenuhi syarat dan standar kualifikasi, seperti karyawan tetap atau yang mendapatkan rekomendasi dari atasan.

3. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang memberikan materi pelatihan harus memiliki persyaratan sertifikasi sebagai berikut: mempunyai kompetensi dalam materi pelatihan, mampu menanamkan semangat dan kompetensi dengan menggunakan metode partisipatif.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan yang optimal maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin tinggi. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya yakni [18], [7], [16], [15], [19] Sedangkan pada penelitian [20] menyatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan memotivasi orang untuk melakukan tugas-tugas yang membantu mereka mencapai tujuan mereka. Jika Anda berhasil, Anda akan dapat memenuhi atau melampaui persyaratan[21]. Motivasi di tempat kerja dapat datang dari dalam dan luar diri sendiri dan menginspirasi semangat dan keuletan untuk mencapai suatu tujuan[22]. ada beberapa indikator yang mendukung motivasi diantaranya adalah [14]:

1. Kebutuhan akan Prestasi

Kebutuhan akan prestasi merujuk pada dorongan individu untuk mencapai standar tinggi dalam pekerjaan dan aktivitas yang dilakukan.

2. Kebutuhan akan Afiliasi.

Kebutuhan akan afiliasi adalah dorongan untuk membangun dan memelihara hubungan sosial yang positif dengan orang lain.

3. Kebutuhan akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan dorongan individu untuk mempengaruhi orang lain dan membuat keputusan yang berdampak.

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja yang kuat merupakan kunci penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat memicu semangat, meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya yakni [9], [23], [24], dan [25] sedangkan pada penelitian [8] menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

c. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja adalah salah satu faktor sikap yang berperan dalam pelaksanaan suatu tindakan dan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan seberapa bertanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diembannya[19]. Disiplin kerja mutlak diperlukan untuk mendukung operasional seluruh kegiatan organisasi yang efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku dan kesediaan untuk menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan [26]. ada beberapa indikator yang mendukung disiplin kerja, diantaranya adalah [24]:

- 1) Mematuhi semua peraturan Perusahaan
Karyawan harus mengetahui semua kebijakan dan prosedur perusahaan untuk meningkatkan keselamatan dan efisiensi tempat kerja.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
Waktu yang disediakan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan secara efisien oleh pegawai untuk mempelajari target perusahaan tanpa membuang banyak waktu.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
Individu yang tidak memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan oleh pemberi kerja dapat mengalami peningkatan disiplin kerja.
- 4) Tingkat absensi
Salah satu cara untuk memahami tingkat disiplin di kalangan karyawan adalah dengan meningkatnya frekuensi insiden, maka tingkat disiplin kerja mereka juga meningkat.

Dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja yang tinggi merupakan fondasi kuat bagi karyawan untuk mencapai kesuksesan, karena membangun konsistensi, meningkatkan produktivitas dan memperkuat kepercayaan diri dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya yakni [9], [10], [20], [19], [26], dan [24]. sedangkan pada penelitian [27] menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

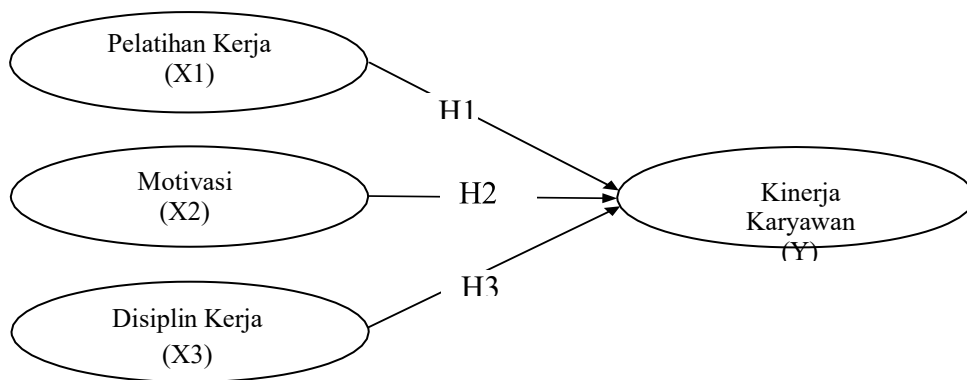
2. Variabel Dependen

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil dari motivasi dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, yang seharusnya mencerminkan tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Kinerja karyawan sangat krusial bagi organisasi dalam mencapai tujuannya[28]. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam suatu jabatan selama periode waktu tertentu, yang mencerminkan baik kualitas maupun kuantitas pekerjaan[29]. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut [30]:

- 1) Kualitas
Kualitas pekerjaan mengacu pada seberapa baik seorang pekerja melaksanakan tugas yang harus dilakukan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas pekerjaan merujuk pada durasi waktu yang dihabiskan seseorang untuk bekerja dalam satu hari. Tingkat kuantitas ini dapat diukur berdasarkan kinerja masing-masing pekerja.
- 3) Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar atau tanpa kesalahan.
- 4) Tanggung jawab
Tanggung jawab dalam pekerjaan adalah kesadaran bahwa karyawan diwajibkan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

3. Hipotesis



Gambar 1. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang dirancang, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

II. METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan kerja (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan alat statistik untuk pengolahan data. Oleh karena itu, data yang diperoleh dan hasil yang dicapai disajikan dalam bentuk angka [31]. Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang diteliti, Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jatim Taman Steel Mfg yang berjumlah 300 karyawan. sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut. Jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua elemen yang ada, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu [32]. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Purposive Sampling. Purposive Sampling dapat diartikan untuk mengambil sampel atau sumber data melalui pertimbangan [33]. Pertimbangan atau kriteria dalam penelitian ini adalah 1) Masa kerja 1 tahun atau lebih, 2) merupakan karyawan Unit P2 PT. Jatim Taman Steel MFG. Sehingga pada penelitian ini ditetapkan menggunakan jumlah sampel sebanyak 100 responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer, yakni sumber data yang didapatkan dari sumber utama melalui pengisian kuesioner oleh karyawan PT. Jatim Taman Steel Mfg. proses penyebaran kuesioner melalui google form dengan skala pengukuran menggunakan skala likert, yaitu pengukuran yang memuat lima jawaban alternatif yakni STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), CS (cukup setuju), S (setuju), dan SS (sangat setuju) dengan skala 1 sampai dengan 5. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 4.0 dengan proses pengujian terdiri dari Outer model dan Inner model, serta pengujian hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif berfungsi untuk menjelaskan jawaban para responden berdasarkan hasil distribusi kuesioner untuk setiap elemen di dalam masing-masing variabel. Penelitian ini melibatkan 100 karyawan dari maskapai Lion Air yang bersedia berpartisipasi sebagai responden dan mencakup beragam karakteristik demografis. Uji deskriptif untuk karakteristik responden dilakukan dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi, dan hasilnya adalah sebagai berikut.

Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin

identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1, dimana responden terhitung sebanyak 100 responden.

Tabel 1. Identitas Jenis kelamin responden

Jenis kelamin	jumlah	presentase
Laki-laki	91	91%
Perempuan	9	9%
total	100	100%

Berdasarkan Tabel 1 di atas, terlihat bahwa terdapat sekitar 91 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan sekitar 9 responden yang berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara jumlah karyawan laki-laki dan perempuan pada Karyawan PT. Jatim Taman Steel.

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja pada PT. Jatim Taman Steel dapat dilihat pada table 2 berikut.

Tabel 2. Responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah responden	Presentase
1-5 tahun	58	58%
6-10 tahun	41	41%
11-15 tahun	1	1%
total	100	100%

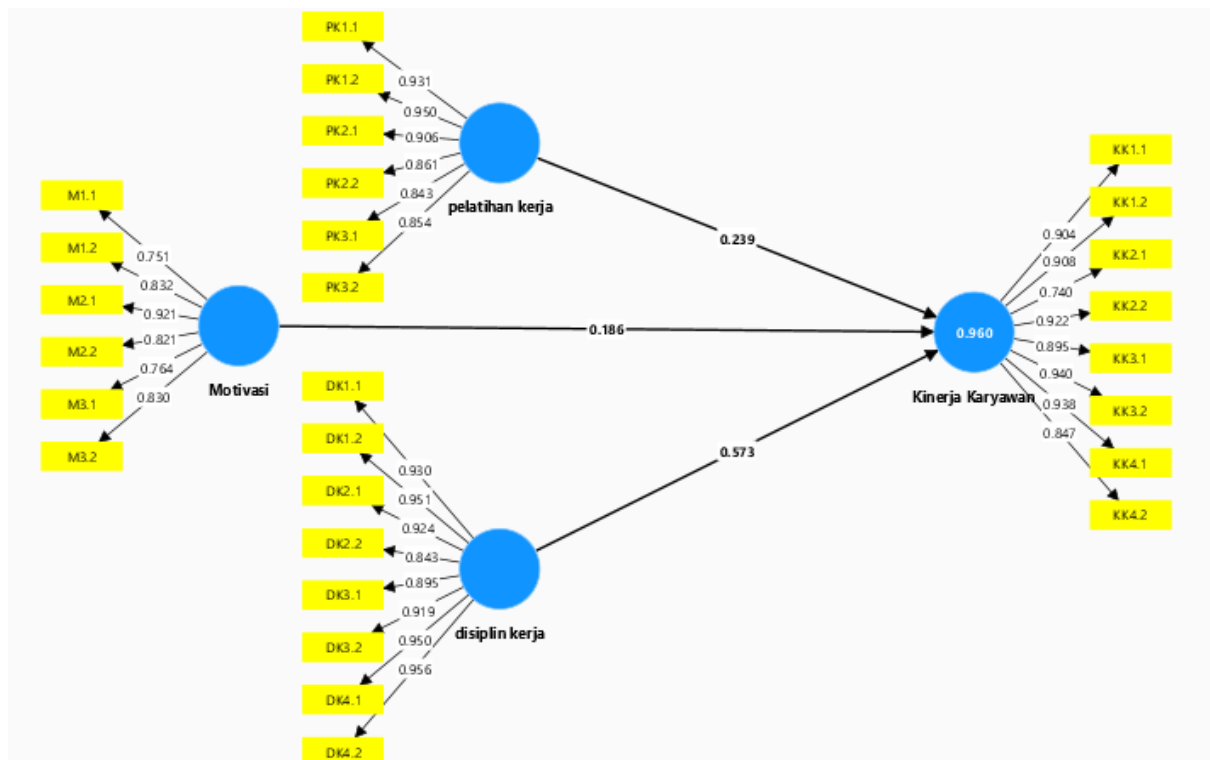
Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui, karakteristik responden menunjukkan bahwa terdapat 58 responden dengan masa kerja 1-5 tahun, 41 responden dengan masa kerja 6-10 tahun, dan 1 responden dengan masa kerja 10-15 tahun. Responden yang paling banyak adalah mereka yang memiliki masa kerja 1-5 tahun, dengan total 58 responden.

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Perhitungan model pengukuran (Outer Model)

Hasil dari Pengujian Model Pengukuran (Outer Model) yang dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) ditunjukkan pada gambar di bawah. Pengujian Outer Model dimulai dengan menggunakan Algoritma PLS. Setelah mendapatkan output, langkah berikutnya adalah mengevaluasi model pengukuran, yang dikenal sebagai model luar, dengan melakukan pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas.

Gambar 2. Alogaritma PLS – Outer Loading



Sumber : Olah Data SmartPls 4.0 (2025)

a. Convergent Validity

Hasil dari uji validitas konvergen menunjukkan bahwa validitas konvergen diterapkan pada model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif yang didasarkan pada nilai faktor pemuatan. Jika nilai faktor pemuatan lebih dari 0,7, indikator tersebut dianggap ideal atau akurat untuk mengukur konstruk. Nilai antara 0,5 dan 0,6 masih boleh diterima, tetapi nilai di bawah 0,5 menunjukkan bahwa indikator tersebut harus dikeluarkan dari model. Nilai faktor pemuatan ditunjukkan dalam tabel berikut berdasarkan perhitungan data yang dilakukan dengan Algoritma PLS.

Tabel 3. Hasil uji validitas

	pelatihan kerja	Motivasi	disiplin kerja	kinerjs karyawan
PK1.2	0.950			
PK1.1	0.931			
PK2.1	0.906			
PK2.2	0.861			
PK3.2	0.854			
PK3.1	0.843			
DK1.1			0.930	
DK1.2			0.951	
DK2.1			0.924	
DK2.2			0.843	
DK3.1			0.895	
DK3.2			0.919	
DK4.1			0.950	
DK4.2			0.956	
KK1.1				0.904
KK1.2				0.908
KK2.1				0.740
KK2.2				0.922
KK3.1				0.895
KK3.2				0.940
KK4.1				0.938
KK4.2				0.847
M1.1		0.751		
M1.2		0.832		
M2.1		0.921		
M2.2		0.821		
M3.1		0.764		
M3.2		0.830		

Sumber : Olah Data SmartPls 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel 3 , Nilai loading factor dari masing-masing indikator yang memiliki nilai di atas 0,7 menunjukkan bahwa mereka memiliki data yang valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya, serta memenuhi kriteria yang ditetapkan, seperti yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan loading factor. Nilai Average Variance Extracted (AVE), yang diperoleh dari Algoritma PLS, diperlukan untuk setiap konstruk untuk mencapai konvergensi. Nilai AVE ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Construct Reliability and Validity

	Average variance extracted (AVE)	keterangan
Kinerja Karyawan	0.790	Valid
Motivasi	0.675	Valid

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

disiplin kerja	0.849	Valid
pelatihan kerja	0.796	Valid

Sumber : Olah Data SmartPls 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel 4, Setiap variabel memiliki nilai AVE yang melebihi 0,50. Dengan kata lain, seluruh indikator pada masing-masing variabel layak digunakan untuk mengukur proporsi varians indikator yang dijelaskan oleh konstraknya. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai AVE tersebut telah menunjukkan validitas konvergen yang memadai.

b. Discriminant Validity

Validitas diskriminan pada indikator reflektif dapat dievaluasi dengan melihat nilai cross loading antara masing-masing indikator dan konstruk terkait. Informasi ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Discriminant Validity- Cross Loading

	disiplin kerja	Motivasi	pelatihan kerja	Kinerja Karyawan
DK1.1	0.930	0.871	0.912	0.920
DK1.2	0.951	0.915	0.901	0.921
DK2.1	0.924	0.884	0.888	0.922
DK2.2	0.843	0.821	0.835	0.805
DK3.1	0.895	0.827	0.814	0.861
DK3.2	0.919	0.845	0.845	0.877
DK4.1	0.950	0.888	0.882	0.919
DK4.2	0.956	0.876	0.893	0.940
M1.1	0.722	0.751	0.679	0.716
M1.2	0.758	0.832	0.765	0.756
M2.1	0.896	0.921	0.904	0.908
M2.2	0.769	0.821	0.762	0.752
M3.1	0.690	0.764	0.663	0.740
M3.2	0.782	0.830	0.788	0.774
PK1.1	0.873	0.870	0.931	0.904
PK1.2	0.910	0.889	0.950	0.902
PK2.1	0.844	0.840	0.906	0.856
PK2.2	0.828	0.794	0.861	0.817
PK3.1	0.806	0.798	0.843	0.774
PK3.2	0.796	0.780	0.854	0.838
KK1.1	0.873	0.870	0.931	0.904
KK1.2	0.896	0.921	0.904	0.908
KK2.1	0.690	0.764	0.663	0.740
KK2.2	0.924	0.884	0.888	0.922
KK3.1	0.858	0.809	0.817	0.895
KK3.2	0.956	0.876	0.893	0.940
KK4.1	0.907	0.853	0.862	0.938
KK4.2	0.783	0.734	0.788	0.847

Sumber : Olah Data SmartPls 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel 5, Validitas diskriminan dapat dinilai dengan membandingkan nilai cross loading terhadap *Average Variance Extracted* (AVE), yang merepresentasikan kuadrat korelasi antarkonstruk. Model dianggap memenuhi validitas diskriminan jika korelasi antara indikator dengan konstruk asalnya lebih tinggi dibandingkan korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain. Pemenuhan kriteria ini menegaskan bahwa model telah memiliki validitas diskriminan yang baik

c. Composite Reliability dan Cronbach alpha

Model pengujian reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi keandalan sebuah konstruk. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki akurasi, konsistensi, dan ketepatan dalam mengukur konstruk tersebut. Dengan kata lain, reliabilitas mencerminkan sejauh mana alat ukur mampu secara konsisten mengidentifikasi fenomena yang sama. Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's alpha dan reliabilitas komposit, yang hasilnya disajikan pada tabel berikut::

Tabel 6. Hasil uji Realibilitas-Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	keterangan
disiplin kerja	0.974	0.978	Reliabel
Motivasi	0.903	0.925	Reliabel
pelatihan kerja	0.948	0.959	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.961	0.968	Reliabel

Sumber : Olah Data SmartPls 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel 6, Terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada pengujian reliabilitas melebihi angka 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kerja sama tim dapat dikategorikan sebagai variabel yang memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Pengujian signifikansi atau bootstrapping dilakukan untuk menentukan tingkat signifikansi setiap indikator pada konstruk variabel dependen, yaitu Disiplin kerja, motivasi dan pelatihan kerja yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

2. Model Struktural (Inner Model)

a. Uji R-Square

Uji R Square dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen yang memiliki dampak signifikan. Hasil dari proses Algoritma PLS terkait nilai R Square dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil uji R Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.960	0.959

Sumber : Olah Data SmartPls 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel 7, Terlihat bahwa variabel endogen, yaitu kinerja karyawan, memiliki nilai R-Square sebesar 0,904. Hal ini menunjukkan bahwa variabel eksogen (Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Kerja) mampu menjelaskan sebesar 96% variasi dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, nilai R-Square ini termasuk dalam kategori yang baik. Sedangkan 4% sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. Uji Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Berdasarkan hasil pengujian bobot signifikan, keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada nilai T-Statistik atau P-Value. Hipotesis akan ditolak jika nilai T-Statistik lebih besar dari 1,96 atau P-Value kurang dari 0,05.

Tabel 8. Hasil Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.186	0.189	0.060	3.093	0.002
disiplin kerja -> Kinerja Karyawan	0.573	0.543	0.100	5.729	0.000
pelatihan kerja -> Kinerja Karyawan	0.239	0.265	0.098	2.422	0.015

Sumber : Olah Data SmartPls 4.0 (2025)

Dari table 8 diatas, dapat diperoleh Kesimpulan bahwa hipotesis :

- 1) Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima karena memiliki T-Statistic > 1,96 sebesar 2.422 dan P-Value < 0,05 yaitu 0,015. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diterima karena memiliki T-Statistic > 1,96 sebesar 3.093 dan P-Value < 0,05 yaitu 0,002. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima karena memiliki T-Statistic > 1,96 sebesar 5.729 dan P-Value < 0,05 yaitu 0,000. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hipotesis pertama : Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh [11] bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh pelatihan kerja. Permasalahan ini menyiratkan bahwa kinerja akan meningkat seiring dengan peningkatan pelatihan kerja. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan yang optimal maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin tinggi. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya yakni [18], [7], [16], [15], [19] Sedangkan pada penelitian [20] menyatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja dibangun oleh beberapa indikator [17] antara lain Tujuan pelatihan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator tujuan penelitian. Hal ini dibuktikan oleh perolehan skor kuesioner yang telah disebarkan, di mana mayoritas responden memberikan nilai pada rentang 4 dan 5. Dominasi skor tinggi tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Jatim Taman Steel setuju bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang mereka hasilkan. Hal ini membuktikan bahwa Manfaat dari pelatihan kerja antara lain meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Semakin tinggi pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya, maka akan semakin bagus kinerja yang dikerahkan, sehingga hasil yang diberikan akan semakin baik. Dengan demikian, pelatihan kerja dapat membantu PT. Jatim Taman Steel meningkatkan kinerja karyawannya dan mencapai tujuan perusahaan..

Hipotesis kedua : Motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [2] bahwa Motivasi kerja adalah segala hal yang memicu semangat atau dorongan untuk bekerja. Oleh karena itu, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong semangat, karena individu dengan motivasi tinggi cenderung berusaha sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi kerja yang kuat merupakan kunci penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat memicu semangat, meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya yakni [9], [23], [24], dan [25] sedangkan pada penelitian [8] menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dibangun oleh beberapa indikator [14] diantaranya adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator kebutuhan akan prestasi. Hal ini dibuktikan oleh perolehan skor kuesioner yang telah disebarkan, di mana mayoritas karyawan PT Jatim Taman Steel memberikan penilaian pada angka 4 dan 5. Dominasi skor tinggi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan, sejalan dengan berbagai penelitian yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga : Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [26] bahwa Disiplin kerja mutlak diperlukan untuk mendukung operasional seluruh kegiatan organisasi yang efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku dan kesediaan untuk menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja yang tinggi merupakan fondasi kuat bagi karyawan untuk mencapai kesuksesan, karena membangun konsistensi, meningkatkan produktivitas dan memperkuat kepercayaan diri dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya yakni [9], [10], [20], [19], [26], dan [24]. sedangkan pada penelitian [27] menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dibangun oleh beberapa indikator [24] antara lain Mematuhi semua peraturan Perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan tingkat absensi. Dengan kontribusi terbesar pada indikator Tingkat Absensi. Hal ini terbukti dari perolehan skor kuesioner yang didominasi oleh nilai 4 dan 5, menunjukkan bahwa karyawan PT Jatim Taman Steel sepakat bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang mereka hasilkan. Terutama pada indikator tingkat absensi, karyawan menilai bahwa kehadiran yang konsisten sangat memengaruhi produktivitas mereka; semakin tinggi disiplin kerja, semakin meningkat pula kinerja individu. Oleh karena itu, PT Jatim Taman Steel MFG perlu memberikan perhatian serius terhadap penerapan disiplin kerja di lingkungan perusahaan. Dengan disiplin yang baik, perusahaan tidak hanya menciptakan karyawan yang patuh terhadap peraturan dan tata tertib, tetapi juga memperoleh manfaat berupa peningkatan efisiensi operasional, pengurangan kesalahan kerja, serta terciptanya budaya kerja yang profesional.

IV. SIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di PT Jatim Taman Steel. Secara khusus, pelatihan yang optimal meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan, motivasi yang tinggi memacu semangat dan efektivitas kerja, serta disiplin kerja yang kuat, terutama dalam hal tingkat absensi, mendukung konsistensi dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. PT Jatim Taman Steel harus terus meningkatkan ketiga faktor tersebut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja yang efektif memastikan karyawan memiliki kemampuan yang memadai, motivasi yang tinggi menciptakan semangat kerja yang berkelanjutan, dan disiplin kerja yang baik membangun budaya kerja profesional dan efisien. Dengan fokus pada pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja, PT Jatim Taman Steel dapat meningkatkan kualitas produk, efisiensi operasional, serta daya saing perusahaan dalam industri manufaktur baja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, khususnya Fakultas Hukum, Bisnis, dan Ilmu Sosial, Program Studi Manajemen, atas dukungan dan bimbingannya selama proses studi dan penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh karyawan PT Jatim Taman Steel yang telah bersedia berpartisipasi dan memberikan dukungan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan

REFERENSI

- [1] M. F. Ikhsan, P. Pusporini, and A. W. Rizqi, "Analisis Pengendalian Kualitas Produk Flat Bar Dengan Metode Six Sigma Pada Pt. Jatim Taman Steel," *JUSTI (Jurnal Sist. dan Tek. Ind.)*, vol. 2, no. 3, p. 315, 2022, doi: 10.30587/justicb.v2i3.3897.
- [2] N. Andriyani, R. Hamzah, and R. Siagian, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt Aquavue Vision International," *J. Ekon. Bisnis Indones.*, vol. 15, no. 2, pp. 24–32, 2020.
- [3] A. I. Deswanti, D. Novitasari, M. Asbari, and A. Purwanto, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review," *J. Inf. Syst. Manag.*, vol. 2, no. 3, pp. 34–40, 2023.
- [4] A. Gunawan, E. Sopandi, M. Salsabila, M. I. Pangestu, and R. Assifah, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG," *Manajemen*, vol. 11, no. 1, pp. 1–9, 2023.
- [5] R. D. Parashakti and D. Noviyanti, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 127–136, 2021, doi: 10.47709/jebma.v1i2.994.
- [6] A. Alhidayatullah, A. Sudarma, and M. Khairul Amal, "Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan," *Coopetition J. Ilm. Manaj.*, vol. 14, no. 1, pp. 119–130, 2023, doi: 10.32670/coopetition.v14i1.2373.
- [7] J. A. Gultom *et al.*, "Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan Terhadap," vol. 5, no. 1, pp. 14–18, 2024.
- [8] A. Sari and H. S. Fakhry Zamzam, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan," *Brachytherapy*, vol. 22, no. 5, p. S71, 2023, doi: 10.1016/j.brachy.2023.06.113.
- [9] M. E. U. Muhammad Syamsul Hidayat, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Al Faruq Abdullah, Wenny Desty

- Febrian, Yanthy Herawaty Purnama, Leli Deswindi⁶, “MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA,” *Ayan*, vol. 15, no. 1, pp. 37–48, 2024.
- [10] F. Rizqi Ananda, “Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya,” *Stud. Ilmu Manaj. dan Organ.*, vol. 4, no. 2, pp. 75–85, 2023, doi: 10.35912/simo.v4i2.1780.
- [11] Y. . Setiani and W. D. Febrian, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismaatama Jakarta,” *Neraca J. Ekon. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 279–292, 2023.
- [12] Wau, S. Waoma, and F. T. Fau, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan,” *J. Ilm. Mhs. Nias Selatan*, vol. 4, 2021.
- [13] L. Z. Hidayati, V. Firdaus, and A. Info, “Volume 1 Nomor 9 September 2024,” vol. 1, no. September, pp. 52–67, 2024.
- [14] A. B. P. Ahmad Rayyan, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta,” *JIMEN J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 9–19, 2021.
- [15] I. Ruhiyat, L. Meria, and D. Julianingsih, “Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi,” *Technomedia J.*, vol. 7, no. 1, pp. 90–110, 2022, doi: 10.33050/tmj.v7i1.1855.
- [16] D. A. Fadili, R. D. Yulianti S, A. Tuhagana, and A. Jamaludin, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan,” *Buana Ilmu*, vol. 3, no. 1, 2018, doi: 10.36805/bi.v3i1.458.
- [17] S. Wahyuningsih, “Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan,” *J. War.*, vol. 60, no. April, pp. 91–96, 2019.
- [18] Y. Setiani and W. D. Febrian, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismaatama Jakarta,” *Neraca J. Ekon. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 279–292, 2023.
- [19] E. A. Fangiziah, S. Agung, and I. Nurhayati, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Indones. J. Innov. Multidisipliner Res.*, vol. 1, no. 3, pp. 144–154, 2023, doi: 10.31004/ijim.v1i3.16.
- [20] Nauvan Dwi Ferdian Penulis, Ing Sri Hardiningrum, and Anita Sumelvia Dewi, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Pagu,” *J. Rimba Ris. Ilmu Manaj. Bisnis dan Akuntansi*, vol. 1, no. 4, pp. 102–110, 2023, doi: 10.61132/rimba.v1i4.290.
- [21] H. S. Abu Sari, Fakhry Zamzam, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan,” *Brachytherapy*, vol. 1, no. 5, p. S71, 2020, doi: 10.1016/j.brachy.2023.06.113.
- [22] Khaeruman *et al.*, *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. 2021.
- [23] N. Yolinza and D. Marlius, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan,” *J. Publ. Ilmu ...*, vol. 2, no. 2, 2023.
- [24] A. Hustia, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
- [25] C. Caissar, A. Hardiyana, A. F. Nurhadian, and Kadir, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat),” *Acman Account. Manag. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 11–19, 2022.
- [26] A. S. Fitria and L. Limgiani, “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review),” *J. Student Res.*, vol. 2, no. 4, pp. 141–155, 2024.
- [27] S. Kitta, N. Nurhaeda, and M. Idris, “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 297–309, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.933.
- [28] D. Setyo Widodo and A. Yandi, “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM),” *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.1.
- [29] Z. Rialmi and M. Morsen, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi,” *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 3, no. 2, p. 221, 2020, doi: 10.32493/jjsdm.v3i2.3940.
- [30] F. N. Zaqiyah, T. N. Istiqomah, N. Fadillah, P. H. Mardianto, and R. S. Putra, “a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan,” *J. Ekon. Bisnis dan Sos. Sains*, vol. 2, no. 1, pp. 01–15, 2023.
- [31] syafrida hafni Sahir, *metodologi penelitian*. 2022.
- [32] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. 2020.
- [33] I. N. Suryawan and A. Salsabilla, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Aksara J. Ilmu Pendidik. Nonform.*, vol. 8, no. 1, p. 137, 2022, doi:

10.37905/aksara.8.1.137-146.2022.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.