

Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rekammedis Rsud Dr. Haryoto Lumajang

Mohammad Rifki Abdillah *)

Abdul Kodir Djaelani **)

Abdullah Syakur Novianto *)**

Email : mohammadrifkiabdillah@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study is to ascertain how the performance of medical records staff members at RSUD Dr. Haryoto Lumajang is impacted by collaboration, work motivation, and work discipline. This research uses quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques. The respondents in this study were all medical records employees at Dr. Haryoto Lumajang with a total of 36 people. Respondents were selected using a saturated sampling technique. Data were collected using a questionnaire consisting of three independent variables, namely Teamwork, Work Motivation, and Work Discipline and one dependent variable, namely Employee Performance. SPSS (Statistical Program for Social Science) was used to examine the data. The study's findings show that cooperation has no appreciable impact on the performance of medical records employees at Dr. RSUD. Haryoto Lumajang, Work Motivation has a significant effect on the Performance of Medical Record Employees at Dr. RSUD. Haryoto Lumajang, and Work Discipline has a significant effect on the Performance of Medical Record Employees at Dr. RSUD. Haryoto Lumajang.

Keywords: Medical Records, Employee Performance, Work Discipline, Teamwork, Work Motivation

Pendahuluan

RSUD Dr. Haryoto Lumajang adalah salah satu dari beberapa rumah sakit yang ada di Kabupaten Lumajang. Sebagai satu-satunya rumah sakit daerah, RSUD Dr. Haryoto memiliki kewajiban melaksanakan tugas membantu Kepala Dinas untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kesehatan dalam menyediakan layanan kesehatan individu secara menyeluruh. Untuk menjalankan tugas tersebut tentu harus didukung oleh kondisi sumberdaya manusia yang baik. Salah satu sumberdaya yang berpengaruh terhadap kinerja instansi adalah bidang rekammedis, yang dimana data data pasien yang masuk diolah oleh pihak rekammedis ini.

Sumberdaya manusia mempengaruhi hasil kinerja dari suatu organisasi dimana peran sumberdaya manusia yang berkualitas menjadi faktor yang paling utama. Salah satu sumberdaya manusia pada suatu instansi contohnya adalah karyawan. Kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor intern dari seorang individu itu sendiri seperti gairah dalam menjalani pekerjaannya dan kedisiplinannya ketika menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Imroni & Paramitha, 2023). Dengan kinerja karyawan yang baik tentu perusahaan akan senang terhadap karyawan tersebut dan nantinya perusahaan atau instansi yang berkaitan kerap kali memberikan balas jasa yang hal tersebut bisa berupa materi ataupun non materi.

Kerjasama tim dalam lingkungan kerja kerap kali mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kerjasama tim terdiri dari orang-orang dengan keahlian yang berbeda-beda yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka bergantung satu sama lain untuk menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab atas hasil yang dicapai (Martin & Janamarta, 2023).

Kerjasama tim ditujukan agar dapat meningkatkan *chemistry* dan komunikasi antar anggota tim sehingga mampu meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga menjadi poin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja memberikan dorongan bagi tiap individu maupun kelompok agar mampu menjalankan tugas dengan baik. Salah satu istilah yang digunakan untuk menggambarkan motivasi adalah cara untuk meningkatkan keinginan seseorang untuk bekerja dan menggunakan kemampuan dan keahlian mereka sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan (Septiani et al., 2023). Dari teori tersebut dapat diambil simpulan bahwa motivasi kerja mampu memberikan dampak yang baik terhadap kinerja seorang karyawan

Selain kedua faktor diatas, terdapat satu variabel lagi yang mampu mempengaruhi hasil kerja seorang tenaga kerja yakni faktor disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Hasibuan dalam (Agustina et al., 2023) adalah sadar dan siap untuk mengikuti aturan dan norma sosial yang berlaku di tempat kerja dan di masyarakat. Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk mengikuti aturan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi (Onsardi & Juliyanti, 2020)

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, menurut Hasibuan (2016) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut Ibrahim et al., (2021), "kinerja karyawan" adalah istilah yang digunakan secara luas untuk menggambarkan sebagian atau seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam lingkup organisasi selama suatu periode dengan suatu referensi. Kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama antar anggota adalah beberapa cara kinerja karyawan tersebut dapat diukur. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Coutler dalam Ibrahim, et al. (2021) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Kerjasama Tim

Manusia adalah makhluk sosial, dengan demikian kerjasama menjadi hal yang paling dasar untuk dilakukan oleh setiap manusia dalam menjalani kehidupannya di dunia. Amirullah dalam Ariandi (2023), kerja sama tim adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan dengan aturan dan mekanisme kerja yang jelas. Kinerja karyawan akan menghasilkan hasil yang lebih baik jika dikerjakan secara kerja tim yang didukung oleh berbagai macam keahlian dan dilandasi dengan komunikasi serta kepemimpinan yang memiliki tujuan yang jelas daripada bekerja secara individual (Ariandi, 2023). Indikator kerjasama tim menurut Ibrahim et al. (2021) meliputi kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan.

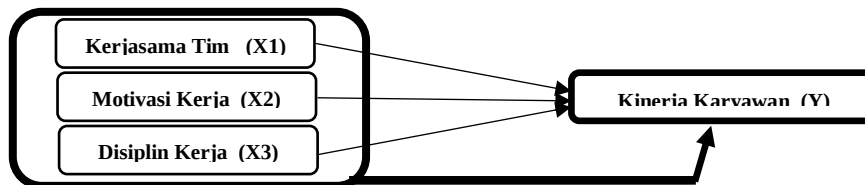
Motivasi Kerja

Motivasi menjadi suatu perkara yang mendorong seseorang untuk mau mengerjakan suatu aktivitas tertentu, sehingga sering disebut sebagai aspek pendorong perilaku seseorang. Ini berlaku untuk tiap-tiap kegiatan yang dijalankan oleh seseorang (Sutrisno, 2017). Mangkunegara (2016) memaparkan bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi adalah daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan baik, dan menggabungkan semua upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi kerja untuk mengukur motivasi dalam bekerja menurut Hasibuan, (2019) terdiri dari kebutuhan fisik, jaminan terhadap rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, urgensi akan pengakuan, dan keperluan aktualisasi diri.

Disiplin Kerja

Sutrisno (2017), disiplin kerja didefinisikan sebagai reaksi terhadap peraturan perusahaan tentang cara melakukan tugasnya. Jika karyawan dengan sukarela mengikuti aturan atasannya dan berbagai peraturan perusahaan, maka disiplin kerja itu baik. Manajemen melakukan disiplin kerja dengan mendorong anggotanya untuk secara sukarela mengikuti peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial (Ariandi, 2023). Ada sejumlah metrik atau indikator yang dapat digunakan untuk menilai kualitas kerja seseorang. Hasibuan (2016) memberikan indikator disiplin kerja yang terdiri dari mematuhi peraturan, tepat waktu, bertanggung jawab, dan tingkat absensi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

- H1 : Kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan rekam medis RSUD Dr. Haryoto Lumajang
- H2 : Variabel kerjasama tim (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada karyawan rekam medis RSUD Dr. Haryoto Lumajang.
- H3 : Variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada karyawan rekam medis RSUD Dr. Haryoto Lumajang.
- H4 : Variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada karyawan rekam medis RSUD Dr. Haryoto Lumajang.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner melalui *gform* kepada kepala bagian rekam medis yang kemudian disebarkan digrup *whatsapp* kantor. Lokasi penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Haryoto Lumajang, yang beralamatkan di Jl. Basuki Rahmat No.5, Tumpokersan, Kec. Lumajang, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur 67311. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2024.

Populasi dan Sampel

Seluruh karyawan rekam medis yang ada di RSUD Dr. Haryoto Lumajang berjumlah 36 orang karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017) *sampling* jenuh adalah metode pengambilan sampel untuk setiap anggota populasi. Teknik ini digunakan dalam situasi dimana jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30, atau ketika penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel N=34 a=5%	Keterangan
Kinerja Karyawan(Y)	Y1	0.630	0,3291	VALID
	Y2	0.705	0,3291	VALID
	Y3	0.751	0,3291	VALID
	Y4	0.540	0,3291	VALID
	Y5	0.775	0,3291	VALID
Time Work (X1)	X1.1	0.594	0,3291	VALID
	X1.2	0.729	0,3291	VALID
	X1.3	0.695	0,3291	VALID
	X1.4	0.651	0,3291	VALID
	X1.5	0.751	0,3291	VALID
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.591	0,3291	VALID
	X2.2	0.572	0,3291	VALID
	X2.3	0.588	0,3291	VALID
	X2.4	0.783	0,3291	VALID
	X2.5	0.622	0,3291	VALID
Disiplin Kerja(X3)	X3.1	0.673	0,3291	VALID
	X3.2	0.628	0,3291	VALID
	X3.3	0.721	0,3291	VALID
	X3.4	0.723	0,3291	VALID
	X3.5	0.575	0,3291	VALID

Sumber : Hasil olah data 2024

Semua pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dapat dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini, karena diketahui bahwa hasil r hitung lebih besar dari r tabel terkait dengan kerjasama tim, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	cronbach's alpha	Taraf cronbach's alpha $\geq 0,60$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,745	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim (X ¹)	0,766	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ²)	0,745	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ³)	0,725	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Pada pengujian reliabilitas yang telah dilakukan mempunyai nilai koefisien *cronbach's alpha* > 0,6, dengan variabel kinerja karyawan 0,745, kerjasama tim sejumlah 0,766, motivasi kerja 0,745, dan disiplin kerja 0,725. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada studi ini dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.82092841
Most Extreme Differences	Absolute		.101
	Positive		.101
	Negative		-.054
Test Statistic			.101
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.819 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.809
		Upper Bound	.829
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Data diolah SPSS 24, 2024

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai sig. 0.200. Hal tersebut menandakan bahwa nilai probabilitasnya telah berada diatas angka 0,05, maka dengan ini dapat diartikan bahwasannya keseluruhan data kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja serta kinerja karyawan terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.254	4.184		.300	.766		
	Team Work	.203	.172	.168	1.186	.244	.801	1.249
	Motivasi Kerja	.498	.196	.367	2.537	.016	.766	1.306
	Disiplin Kerja	.359	.142	.359	2.527	.017	.792	1.263

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2024

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki nilai toleransi kurang dari 0,10 dan VIF memiliki nilai toleransi kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.217	.123		1.764	.087
	Kerjasama tim	.006	.005	.228	1.252	.219
	Motivasi Kerja	-.010	.006	-.335	-1.800	.081
	Disiplin Kerja	-.004	.004	-.174	-.953	.348

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode uji *glejser* menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas dalam data. Nilai sig. untuk variabel kerjasama tim 0,219, motivasi kerja 0,081, dan disiplin kerja 0,348 semuanya memiliki nilai sig. yang lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.254	4.184		.300	.766
	Kerjasama Tim	.203	.172	.168	1.186	.244
	Motivasi Kerja	.498	.196	.367	2.537	.016
	Disiplin Kerja	.359	.142	.359	2.527	.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah 2024

Nilai konstanta yang diketahui sebesar 1,254, koefisien regresi variabel kerjasama tim 0,203, koefisien regresi variabel motivasi kerja 0,498, dan koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,359, menurut tabel di atas.

Uji F**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.837	3	36.946	10.187	.000 ^b
	Residual	116.052	32	3.627		
	Total	226.889	35			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama tim, Motivasi Kerja						

Sumber : Data Diolah 2024

Diketahui hasil uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 10.187. Dan nilai signifikan sebesar $0000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dapat digunakan dan secara bersama – sama variabel kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji t**Tabel 8. Hasil Uji t**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.254	4.184		.300	.766
	Kerjasama Tim	.203	.172	.168	1.186	.244
	Motivasi Kerja	.498	.196	.367	2.537	.016
	Disiplin Kerja	.359	.142	.359	2.527	.017
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data Diolah 2024

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa dengan nilai signifikan 0,2 di atas 0,05, variabel kerjasama tim terbukti tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi kerja terbukti berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja juga terbukti berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan karena sama - sama memiliki nilai signifikansi sebesar 0,01 yang dibawah 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.441	1.904
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja				

Sumber : Data Diolah 2024

Dengan r^2 sebesar 0.489, diketahui bahwa variabel kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 48,9%. Variabel lain, yang tidak digunakan dalam penelitian ini, mempengaruhi 51.1% kinerja karyawan.

Hasil Penelitian**Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis data penelitian ini terbukti bahwasannya kerjasama tim tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji t yang menunjukkan nilai $0.244 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwasannya kerjasama tim tidak berperan secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan rekam medis di RSUD Dr. Haryoto Lumajang

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data penelitian membuktikan bahwasannya motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini diperoleh dari nilai sig. uji t yang menunjukkan angka sebesar

0,016 yang artinya lebih kecil dibanding 0,05. Ini menunjukkan bahwasannya variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan rekam medis RSUD Dr. Haryoto Lumajang. Hasil ini memberikan dukungan empiris bagi baiknya suatu motivasi kerja dalam membentuk kinerja karyawan yang baik bagi suatu instansi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan RSUD Dr. Haryoto Lumajang. Ini dapat dilihat dari nilai uji t dengan sig. $0,017 < 0,05$. Dengan hasil ini tentu saja juga memberikan dukungan empiris untuk meningkatkan disiplin kerja guna mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Kesimpulan

Sesuai hasil dari olah data yang telah dilakukan terhadap kinerja karyawan rekam medis RSUD Dr. Haryoto Lumajang, maka peneliti mendapatkan kesimpulan yakni :

1. Kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kerjasama tim secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja secara parsial mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja secara parsial mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di RSUD Dr. Haryoto Lumajang dengan total sampel yang bisa digunakan hanya 36 responden saja. Dari keterbatasan tersebut diharapkan peneliti selanjutnya mampu melakukannya di lingkup yang lebih luas.
2. Hasil dari koefisien determinasi menunjukkan presentase 48,9% saja. Artinya 51,1% penelitian ini didominasi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Dalam pengambilan data penelitian, ada yang tidak bisa diberikan kepada peneliti. Hal ini terkait privasi dari pihak instansi. Sehingga ada data yang tidak bisa peneliti tunjukkan pada penelitian ini.

Saran

Dari hasil studi yang dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran tentang temuan yang dapat digunakan untuk menindaklanjuti studi yang telah dilakukan peneliti yakni :

1. Pengkaji yang akan datang dapat menggunakan variabel tambahan selain variabel kerjasama tim, yang merupakan variabel yang paling penting, untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan seperti misalnya variabel kompensasi kerja, teknologi informasi dan komunikasi, atau variabel independen lainnya.
2. Dengan diselesaikannya penelitian ini, diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi pihak instansi dan pemerintah sebagai tolak ukur dalam memberikan kebijakan terhadap tenaga kerja rekam medis.

Referensi

- Ariandi, S. (2023). *Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismaatama Cabai\G Palopo*. 7-23
- Agustina, T. S., Hutasoit, M. E., Hutabarat, J. A., & Lina. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan*. 122-124

- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, F. E., Duhartono, T., & Sodik, N. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo*. 317-320.
- Imroni, V. Y. & Paramitha, D. A. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tri Adi Bersama Kota Kediri*. 180-181
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martin, R. & Janamarta, R. (2023). *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alba Unggul Metal*. Jurnal Universitas Budhi Dharma.
- Onsardi & Juliyanti, B., (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu*. 183-185
- Septiani, N. R., Nurhidayah, & Novianto, A. S. (2023). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Usaha Pabrik Kelapa Sawit Pinang Tinggi PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi*. E-Jurnal Riset Manajemen. Vol 12 No. 01
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Mohammad Rifki Abdillah*) Adalah Mahasiswa FEB Universitas Islam Malang

Abdul Kodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang

Abdullah Syakur Novianto***) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang