

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etika Kerja Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Nuansa Alam

David Sipho Pattiwael

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
¹⁾davidpattiwael10@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2026;
Perbaikan Maret 2026;
Diterima Maret 2026;
Tersedia online April 2025;

Kata kunci:

Disiplin Kerja
Motivasi Kerja
Etika Kerja
Perencanaan Karir
Kinerja Karyawan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etika kerja, dan perencanaan karier terhadap perkembangan karier karyawan PT. Golden Nuansa Alam. Peneliti menggunakan sampel purposif sebagai strategi pengambilan sampel bersamaan dengan pendekatan pengambilan sampel probabilitas dalam penelitian tesis ini. Data primer yang digunakan dalam pendekatan pengumpulan data diperoleh penulis menggunakan kuesioner yang disebarluaskan selama sepuluh hari antara tanggal 15 Desember 2025 dan 15 Desember 2025. Kuesioner tersebut berhasil mengumpulkan 87 responden dan mencakup 37 item pernyataan dengan lima kemungkinan jawaban. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27, hasil tanggapan responden diolah. Berdasarkan uji koefisien determinasi, nilai yang disesuaikan adalah 0,657, atau 65,7%, yang dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etika Kerja, dan Perencanaan Karier memiliki pengaruh sebesar 51,6% terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi pada kolom Sig adalah $0,000 < 0,05$, dan hasil uji-t Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $4,479 > 1,663$. Hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah $3,522 > 1,663$, dengan nilai signifikansi kolom Sig sebesar $0,003 < 0,05$. Dampak Etika Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $3,907 > 1,663$, dengan nilai signifikansi kolom Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh Perencanaan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $5,099 > 1,663$, dengan nilai signifikansi kolom Sig sebesar $0,021 < 0,05$. Sementara itu, nilai F yang dihitung dari uji F adalah $11,390 > F_{table} 2,71$ dengan tingkat signifikansi $< 0,000 < 0,05$. Semua variabel independen—Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Etika Kerja (X3), dan Perencanaan Kerja (X4)—telah terbukti memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y) di PT. Golden Nuansa Alam, menurut hasil uji F (uji simultan).

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia yang semakin kompetitif, perusahaan dengan karyawan yang memiliki etika kerja yang kuat cenderung lebih unggul. Karyawan yang etis dapat menjadi duta perusahaan dalam menjelaskan nilai-nilai dan misi organisasi kepada klien dan mitra usaha (Dessler dalam Mangkunegara, 2021). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etika kerja memiliki peran penting tidak hanya bagi individu karyawan, tetapi juga bagi keberlangsungan dan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Namun, keberhasilan tersebut juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam menyusun serta mengelola perencanaan kerja secara efektif. Ketika etika kerja dipadukan dengan perencanaan kerja yang baik, karyawan tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses yang ditempuh untuk mencapainya.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak hanya mampu merencanakan untuk mencapai target, tetapi juga menjaga standar etika yang tinggi dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Kombinasi antara etika kerja yang kuat dan perencanaan kerja yang terarah akan Menciptakan lingkungan kerja yang kreatif dan produktif di mana para

staf merasa diberdayakan dan termotivasi untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu aspek penting dalam perencanaan karir adalah keterlibatan karyawan dalam proses ini, karena karyawan yang terlibat dalam perencanaan lebih cenderung merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka dan termotivasi untuk mencapainya (Rivai, 2020). Diskusi mengenai tujuan dan metode kerja yang melibatkan semua pihak dapat menghasilkan ide-ide inovatif dan meningkatkan rasa kepemilikan atas proyek atau tugas yang diemban.

Perencanaan karir yang efektif juga mencakup evaluasi dan penyesuaian, dengan melakukan peninjauan berkala terhadap kemajuan dan hasil yang dicapai maka karyawan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Proses ini tidak hanya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, tetapi juga meningkatkan keterampilan dan pengembangan profesional karyawan secara keseluruhan pada sebuah perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji topik yang telah diuraikan sebelumnya dengan mengambil objek pada PT Golden Nuansa Alam, yaitu perusahaan yang bergerak di sektor properti dan berfokus pada pengembangan serta pengelolaan berbagai jenis hunian maupun properti komersial dalam skala nasional. Kondisi tersebut menjadikan hal yang wajar apabila dalam perusahaan ini terdapat variasi kinerja di antara karyawan pada setiap individunya.

Oleh karena itu peneliti melakukan pra survey berdasarkan fenomena terkait Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, etika kerja dan perencanaan karir yang ada di PT Golden Nuansa Alam. Berdasarkan dari hasil survey pada 20 karyawan PT Golden Nuansa Alam, terlihat bahwa mayoritas responden (57%) merasa puas dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia dan dukungan yang diberikan PT Golden Nuansa Alam. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan langkah yang tepat dalam membantu karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Namun, meskipun komunikasi antara manajemen dan karyawan (68%) dinilai baik, responden memberikan tanggapan lebih bercampur pada pernyataan tentang peluang pengembangan keterampilan (48%) dan adilnya sistem penilaian kinerja (50%).

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa meskipun ada aspek positif dalam Disiplin Kerja di PT Golden Nuansa Alam, masih ada area yang memerlukan perhatian lebih, terutama dalam menciptakan peluang pengembangan karir yang lebih baik dan memastikan bahwa penilaian kinerja benar-benar dianggap adil oleh semua karyawan. Dengan memperbaiki aspek-aspek ini, perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan produktivitas di tempat kerja PT Golden Nuansa Alam.

Hasil pra-survei pada 20 karyawan PT Golden Nuansa Alam mengenai Motivasi Kerja di perusahaan menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab tinggi terhadap posisi (80%) dan tugas mereka (90%), mencerminkan komitmen yang kuat. Namun, terdapat tantangan terkait pemahaman prosedur kerja, di mana 40% responden merasa prosedur tidak mudah dimengerti, yang menunjukkan kebutuhan akan peningkatan pelatihan dan komunikasi.

Di sisi lain, hanya 25% responden merasa beban kerja mereka sesuai, menandakan ketidaksesuaian yang bisa menyebabkan stres. Sementara itu, kepatuhan terhadap sistem kerja muncul seimbang, dengan 50% yang mematuhi. Ini menunjukkan perlunya edukasi ekstra mengenai pentingnya sistem kerja.

Secara keseluruhan, perusahaan perlu fokus pada perbaikan pemahaman prosedur, penyesuaian beban kerja, dan peningkatan kesadaran akan sistem kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya, hasil survei menampilkan bahwa sampel persepsi positif terhadap etika kerja di perusahaan. Sebanyak 70% responden mengakui penerapan integritas dan nilai etika yang baik, dan 85% merasa perusahaan tegas memberikan sanksi bagi pelanggaran. Hal ini mencerminkan komitmen perusahaan terhadap integritas dan penegakan norma-norma etika.

Dari segi pengaruh, 80% responden mengakui bahwa penerapan nilai etika berpengaruh terhadap tindakan mereka, menunjukkan bahwa nilai-nilai yang diterapkan perusahaan mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan etika yang ditetapkan. Lingkungan kerja juga dinilai baik oleh 75% responden, baik dari rekan kerja maupun pimpinan, yang mendukung terbentuknya etika kerja yang positif. selanjutnya, 80% responden melaporkan perilaku baik dan positif di tempat kerja, yang menciptakan suasana yang sehat dan produktif. Ini adalah indikasi bahwa perusahaan tidak hanya menerapkan etika, tetapi juga berhasil menciptakan budaya kerja yang mendukung perilaku positif di antara karyawan.

Secara keseluruhan, survei menunjukkan bahwa perusahaan memiliki landasan kuat dalam menerapkan nilai etika kerja yang baik, penegakan sanksi untuk pelanggaran, serta menciptakan lingkungan yang positif. Upaya-keberlanjutan dalam memperkuat nilai etika dan mempromosikan perilaku positif akan semakin meningkatkan suasana kerja yang produktif dan harmonis di perusahaan.

Hasil pra-survei mengenai perencanaan karir di perusahaan menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam proses ini masih perlu ditingkatkan, dengan hanya 55% responden merasa dilibatkan. Selain itu, akses terhadap sumber daya perencanaan karir terbagi rata, di mana 50% merasa memiliki akses yang cukup dan 50% merasa tidak. Hal ini mengindikasikan perlunya perusahaan untuk mengevaluasi dan meningkatkan penyediaan informasi serta sumber daya yang memadai.

Di sisi positif, dukungan dari atasan dalam perencanaan karir diakui oleh 65% responden, yang menunjukkan adanya komitmen manajerial untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka. Selain itu, 70% responden menyatakan bahwa perusahaan menawarkan kesempatan yang cukup untuk pengembangan keterampilan, mencerminkan upaya untuk mendukung pertumbuhan karyawan dalam karir.

Sebanyak 65% responden juga merasa dapat mencapai beberapa tujuan karir berkat perencanaan yang dilakukan, yang menunjukkan bahwa meskipun masih terdapat kekurangan, banyak karyawan merasakan manfaat dari sistem yang ada. Untuk meningkatkan efektivitas perencanaan karir, perusahaan perlu fokus pada peningkatan keterlibatan karyawan dan akses terhadap sumber daya yang dapat membantu mereka mencapai aspirasi karir.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa aspek positif dalam perencanaan karir, seperti dukungan atasan dan kesempatan pengembangan keterampilan, terdapat masih banyak ruang untuk perbaikan di bidang keterlibatan karyawan dan akses sumber daya. Perusahaan dapat fokus untuk meningkatkan partisipasi karyawan dalam perencanaan karir dan memperkuat dukungan yang diberikan, sehingga dapat membantu karyawan lebih efektif dalam mencapai tujuan karir mereka.

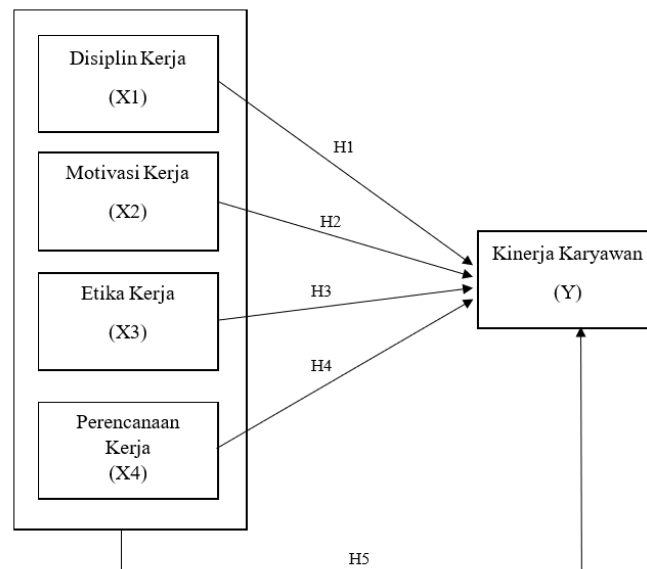
Berdasarkan fenomena di atas, perlunya PT Golden Nuansa Alam untuk memerhatikan aspek-aspek seperti yang telah dijelaskan pada hasil pra survey variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, etika kerja dan perencanaan karir agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan yang ada di Perusahaan. Selain itu, sejumlah besar literatur telah meneliti bagaimana faktor-faktor seperti etika kerja, motivasi, perencanaan karier, dan disiplin memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Ratna Herlina Maharani (2016) menemukan bahwa kinerja karyawan berkorelasi positif dengan etika kerja mereka, menunjukkan bahwa tingkat etika kerja seseorang berkorelasi langsung dengan tingkat kinerja mereka. Selanjutnya, penelitian Anisa Puteri (2022) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara signifikan berdampak positif pada kinerja. Peneliti menemukan bahwa keempat parameter ini secara signifikan dan positif memengaruhi produktivitas pekerja, meskipun etika kerja dan perencanaan karier tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan.

Sebaliknya, penelitian terpisah oleh Lutfia, Medira, dan Chintya (2021) menemukan bahwa motivasi kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan uji statistik. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya variasi temuan yang memperkuat pentingnya penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Gambar berikut adalah representasi dari model teoretis yang memberikan penjelasan tentang hubungan antara teori dan berbagai elemen yang telah diakui sebagai isu-isu utama.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ha1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Nuansa Alam
2. Ha2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Nuansa Alam
3. Ha3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Nuansa Alam
4. Ha4: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Nuansa Alam
5. Ha5: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etika Kerja dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Nuansa Alam

II. METODE

Metode Penelitian

Kuesioner merupakan alat utama untuk mengumpulkan data dalam studi kuantitatif ini. Bertujuan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu secara metodis, positivisme adalah landasan filosofis dari pendekatan kuantitatif. Desain kausal digunakan dalam penelitian ini, yang berpusat pada hubungan sebab-akibat antar variabel.

Sampel

Perhitungan statistik dilakukan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini. Dengan menggunakan populasi yang diketahui sebanyak 112 karyawan, rumus ini digunakan untuk menentukan ukuran sampel. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 87 responden setelah dilakukan pembulatan. Dengan demikian, sampel penelitian ini terdiri dari 87 karyawan PT Golden Nuansa Alam.

Pengumpulan Data

Berbagai strategi digunakan untuk mengumpulkan data untuk investigasi ini. Pertama, kami menggunakan dokumen, yang meliputi pengumpulan informasi dari biografi dan sejarah PT Golden Nuansa Alam serta catatan resmi instansi lainnya. Kedua, studi pustaka yang bertujuan untuk memperoleh landasan teori dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan referensi ilmiah lainnya. Ketiga, observasi yang dilakukan secara langsung di lokasi penelitian guna memperoleh gambaran nyata kondisi lapangan. Terakhir, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berupa pernyataan tertulis dengan pilihan jawaban yang telah disediakan untuk responden. Kuesioner tersebut diberikan secara langsung kepada karyawan yang memenuhi kriteria sebagai responden untuk memperoleh data primer.

Teknik Analisis Data

Para peneliti dalam studi ini menggunakan SPSS versi 26, sebuah program statistik yang populer dan efektif, untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan demografi sampel, termasuk usia responden, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja, serta distribusi respons skala Likert mereka. Langkah selanjutnya adalah memeriksa reliabilitas dan validitas instrumen. Untuk menentukan reliabilitas, kami menggunakan Alpha Cronbach, yang memiliki nilai ambang batas 0,6, dan untuk mengevaluasi validitas, membandingkan nilai r yang dihitung dan nilai r tabel (Ghozali, 2021). Langkah selanjutnya adalah uji asumsi klasik, yang melibatkan uji scatterplot untuk heteroskedastisitas, uji multikolinearitas nilai toleransi dan VIF, dan uji Kolmogorov-Smirnov untuk normalitas. Selanjutnya, kami menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat bagaimana disiplin kerja, motivasi, etika, dan perencanaan karier memengaruhi kinerja karyawan, yang merupakan variabel dependen kami. Uji R^2 , uji t untuk efek parsial, dan uji F untuk efek simultan digunakan untuk mengevaluasi hipotesis, dengan ambang batas signifikansi 5%.

Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
Disiplin Kerja (X1)	1. Kemampuan Fisik (kesehatan)	a. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani	1	Ordinal
		b. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi	2	
	2. Kemampuan Intelektual (Kecerdasan)	a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi	3	
			4	

		b. Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja.		
	3. Kemampuan Psikologis (Mental)	a. Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama. b. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.	5 6	
Motivasi Kerja (X2)	1. <i>Affective component</i> ,	a. Mood b. Emosi	1 2	Ordinal
	2. <i>Cognitive component</i>	a. Opini b. Pengetahuan c. Informasi	3 4 5	
	3. <i>Behavioral component</i>	a. Kecenderungan bertindak b. Ketidaksukaan terhadap suatu hal	6 7	
Etika Kerja (X3)	1. <i>Values Statements</i>	a. Integritas Kepribadian b. Kerjasama Tim c. Kredibilitas d. Keterbukaan	1 2 3 4	Ordinal
	2. <i>Corporate Credo</i>	a. Hubungan kerja sama dengan tanggung jawab stakeholder	5	
	3. <i>Code of Conduct</i>	a. Konflik kepentingan b. Relasi dengan pemasok c. Pelanggan pemberian hadiah atau insentif	6 7 8	
Perencanaan Karir (X4)	1. <i>Skills, interest, value, knowledge yang terdiri dari:</i>	a. Hasrat/kemauan diri karyawan b. Nilai diri karyawan c. Kepentingan karyawan d. Kemampuan karyawan	1 2 3 4	Ordinal
	2. <i>Acquires information</i>	a. Kesempatan (berkarir) di luar organisasi b. Kesempatan (berkarir) di dalam organisasi	5 6	
	3. <i>Establishes action plans</i>	a. Persiapan perencanaan karir b. Target karir	7 8	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Jumla pekerja	a. Penguasaan dalam pekerjaan b. Program kerja	1 2	Ordinal
	2. Kualitas	a. Ketelitian b. Evaluasi kerja	3 4	
	3. Ketetapan waktu	a. Hadir tepat waktu b. Waktu dalam penyelesaian masalah	5 6	
	4. Kehadiran	a. Ketepatan waktu b. Absensi	7 8	

III. HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Pada hasil penelitian yang terdapat pada variabel Disiplin Kerja ini jumlah sampel yang didapat sebanyak 87 responden untuk memenuhi kriteria yang mencukupi dalam melakukan uji validitas pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Reliability Statistics (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.774	.738	6

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25)

Berdasarkan pada tabel tersebut, maka dapat diketahui hasil nilai pada *Cronbach's Alpha* yaitu 0,774 yang terdapat pada masing-masing 6 pernyataan melalui pengujian ini. Hal ini berkaitan dengan menurut (Sugiyono, 2022) bahwa instrument reliabilitas pada Disiplin Kerja memiliki nilai sebesar 0, > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa nilai yang terdapat pada variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Item-Total Statistics (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SDM1	18.51	8.369	.454	.351	.637
SDM2	18.63	7.096	.530	.432	.660
SDM3	18.92	5.749	.452	.371	.699
SDM4	19.02	6.209	.236	.373	.687
SDM5	18.99	6.314	.330	.428	.615
SDM6	18.98	6.860	.252	.453	.647

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25)

Berdasarkan tabel di atas, maka disimpulkan hasil pengujian validitas pada 6 pernyataan variabel Disiplin Kerja (X1), untuk mengetahui hasil nilai yang terdapat pada tabel tersebut didapat pada bagian *Cronbach's Alpha of Item Deleted* dapat diketahui pada seluruh masing-masing variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dibandingkan 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dapat diklasifikasikan telah reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas uji pada Variabel Motivasi Kerja

Pada hasil penelitian yang terdapat pada variabel Motivasi Kerja ini jumlah sampel yang didapat sebanyak 87 responden untuk memenuhi kriteria yang mencukupi dalam melakukan uji validitas pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Reliability Statistics (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.716	.705	7

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25)

Berdasarkan pada tabel tersebut, maka dapat diketahui hasil nilai pada *Cronbach's Alpha* yaitu 0,716 yang terdapat pada masing-masing 7 pernyataan melalui pengujian ini. Hal ini berkaitan dengan menurut (Sugiyono, 2022) bahwa instrument reliabilitas pada Motivasi Kerja memiliki nilai sebesar 0, > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa nilai yang terdapat pada variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Item-Total Statistics (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	24.05	6.835	.408	.421	.746
SK2	23.97	7.243	.305	.494	.609
SK3	24.09	7.317	.327	.555	.604
SK4	23.67	8.178	.469	.529	.685
SK5	23.24	9.395	.499	.454	.641
SK6	23.28	9.504	.670	.550	.653
SK7	24.06	8.706	.612	.436	.707

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25)

Berdasarkan tabel di atas, maka disimpulkan hasil pengujian validitas pada 7 pernyataan variabel Motivasi Kerja (X2), untuk mengetahui hasil nilai yang terdapat pada tabel tersebut didapat hasil nilai bagian *Cronbach's Alpha of Item Deleted* dapat diketahui pada seluruh masing-masing variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dibandingkan 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dapat diklasifikasikan telah reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas pada Variabel Etika Kerja

Pada hasil penelitian yang terdapat pada variabel Etika Kerja ini jumlah sampel yang didapat sebanyak 87 responden untuk memenuhi kriteria yang mencukupi dalam melakukan uji validitas pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Reliability Statistics (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.742	.728	8

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25)

Berdasarkan pada tabel tersebut, maka dapat diketahui hasil nilai pada *Cronbach's Alpha* yaitu 0,742 yang terdapat pada masing-masing 8 pernyataan melalui pengujian ini. Hal ini berkaitan dengan menurut (Sugiyono, 2022) bahwa instrument reliabilitas pada Etika Kerja memiliki nilai sebesar 0, > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa nilai yang terdapat pada variabel Etika Kerja (X3) dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Item-Total Statistics (X3)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EK1	28.41	13.199	.391	.312	.694
EK2	28.09	13.875	.394	.320	.696
EK3	28.21	13.492	.407	.562	.691
EK4	28.11	13.777	.436	.503	.687
EK5	28.09	13.945	.382	.654	.710
EK6	28.20	13.833	.375	.401	.630
EK7	28.32	13.360	.370	.473	.634
EK8	28.66	15.787	.343	.487	.701

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25)

Berdasarkan tabel di atas, maka disimpulkan hasil pengujian validitas pada 8 pernyataan variabel Etika Kerja (X3), untuk mengetahui hasil nilai yang terdapat pada tabel tersebut didapat hasil nilai bagian *Cronbach's Alpha of Item Deleted* dapat diketahui pada seluruh masing-masing variabel Etika Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dibandingkan 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Etika Kerja dapat diklasifikasikan telah reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas pada Variabel Perencanaan Karir

Pada hasil penelitian yang terdapat pada variabel Perencanaan Karir ini jumlah sampel yang didapat sebanyak 87 responden untuk memenuhi kriteria yang mencukupi dalam melakukan uji validitas pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Reliability Statistics (X4)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.825	.810	8

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25)

Berdasarkan pada tabel tersebut, maka dapat diketahui hasil nilai pada *Cronbach's Alpha* yaitu 0,825 yang terdapat pada masing-masing 8 pernyataan melalui pengujian ini. Hal ini berkaitan dengan menurut (Sugiyono, 2022) bahwa

instrument reliabilitas pada Perencanaan Karir memiliki nilai sebesar $0, > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa nilai yang terdapat pada variabel Perencanaan Karir (X4) dinyatakan reliabel.

Tabel 9. Item-Total Statistics (X4)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	27.23	18.667	.650	.534	.789
PK2	27.18	18.756	.667	.518	.786
PK3	27.20	18.950	.680	.564	.785
PK4	27.26	19.360	.644	.472	.791
PK5	27.06	19.659	.626	.445	.794
PK6	27.16	18.648	.697	.601	.782
PK7	26.75	24.238	.126	.608	.850
PK8	26.76	23.697	.224	.612	.839

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25)

Berdasarkan tabel di atas, maka disimpulkan hasil pengujian validitas pada 8 pernyataan variabel Perencanaan Karir (X4), untuk mengetahui hasil nilai yang terdapat pada tabel tersebut didapat hasil nilai bagian *Cronbach's Alpha of Item Deleted* dapat diketahui pada seluruh masing-masing variabel Perencanaan Karir memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dibandingkan $0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Perencanaan Karir dapat diklasifikasikan telah reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas pada Variabel Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian yang terdapat pada variabel Kinerja Karyawan ini jumlah sampel yang didapat sebanyak 87 responden untuk memenuhi kriteria yang mencukupi dalam melakukan uji validitas pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Reliability Statistics (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.745	.718	8

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25)

Berdasarkan pada tabel tersebut, maka dapat diketahui hasil nilai pada *Cronbach's Alpha* yaitu $0,745$ yang terdapat pada masing-masing 8 pernyataan melalui pengujian ini. Hal ini berkaitan dengan menurut (Sugiyono, 2022) bahwa instrument reliabilitas pada Pelatihan Kerja memiliki nilai sebesar $0, > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa nilai yang terdapat pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Tabel 11. Item-Total Statistics (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	27.46	9.949	.504	.328	.684
KK2	27.31	10.728	.529	.440	.617
KK3	27.52	9.508	.372	.450	.688
KK4	27.82	10.291	.414	.340	.716
KK5	27.59	9.524	.321	.414	.670
KK6	27.68	9.895	.497	.408	.642
KK7	27.92	9.959	.441	.454	.645
KK8	27.98	10.209	.510	.360	.647

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25)

Berdasarkan tabel di atas, maka disimpulkan hasil pengujian validitas pada 8 pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y), untuk mengetahui hasil nilai yang terdapat pada tabel tersebut didapat hasil nilai bagian *Cronbach's Alpha of Item Deleted* dapat diketahui pada seluruh masing-masing variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dibandingkan $0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dapat diklasifikasikan telah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 12. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

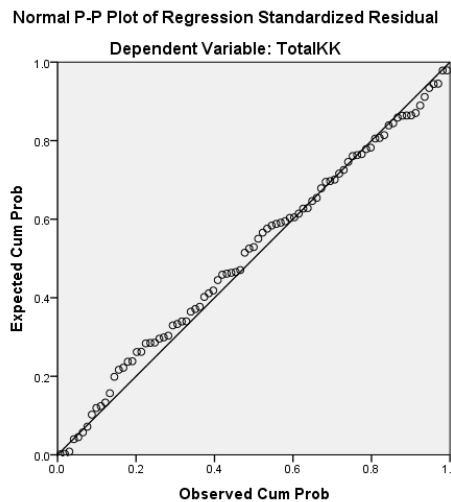
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79177653
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.044
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25)

Berdasarkan data dalam tabel, uji korelasi Kolmogorov Smirnov menghasilkan hasil normalitas sebesar 0,200, yang > sig 0,05. Oleh karena itu, data dengan nilai residual dapat dianggap normal.

Gambar 2. Grafik Normal P-Plot



(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25)

Pada gambar diatas hasil uji normalitas menggunakan kurva normal p-plot menunjukkan titik yang ada pada gambar mengikuti arah garis diagonal yang dapat diartikan bahwa hasil ini menunjukkan data yang terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 13. Hasil Uji Multiokolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.090	3.845		6.364	.020		
	TotalSDM	.490	.209	.414	4.479	.000	.919	4.089
	TotalSK	.555	.305	.405	3.522	.003	.853	3.173
	TotalEK	.301	.377	.360	3.907	.000	.924	5.082
	TotalPK	.806	.463	.609	5.099	.021	.921	4.086

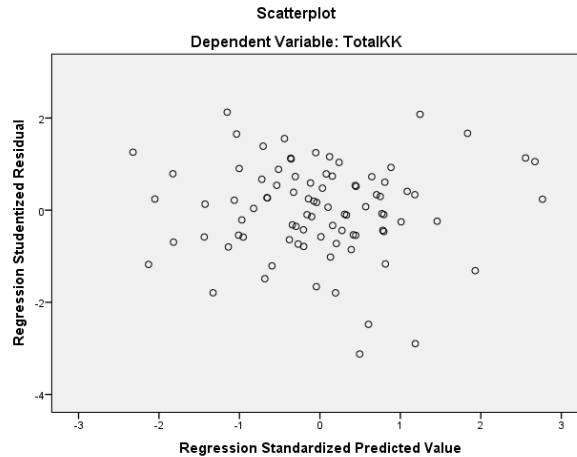
a. Dependent Variable: TotalKK

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25)

Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada nilai *Tolerance* terdapat keseluruhan variabel bebas yaitu sumber daya manusia, Motivasi Kerja, etika kerja dan perencanaan kerja mendapatkan nilai > 10 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) mendapatkan nilai < 10. Maka dapat dinyatakan data tersebut bebas dari Multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 3. Grafik Scatterplot



(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25)

Berdasarkan hasil gambar di atas, yang menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tersebar dan tidak terkonsentrasi, tidak memiliki pola yang jelas, dan berada di bawah nilai sumbu Y yaitu 0, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji masing-masing variabel bebas yang terdapat pada penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Etika Kerja (X3) dan Perencanaan Kerja (X4) apakah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT Golden Nuansa Alam dengan dilakukan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Adapun t_{tabel} pada penelitian ini bernilai 1.663 ($Df = n-k$, $Df = 87-4$, $Df = 83$) dengan taraf signifikansi 5% atau 0.05. Berikut hasil dari perhitungan uji t.

Tabel 14. Hasil Uji Parsial t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.090	3.845		6.364	.020
	TotalSDM	.490	.209	.414	4.479	.000
	TotalSK	.555	.305	.405	3.522	.003
	TotalEK	.301	.377	.360	3.907	.000
	TotalPK	.806	.463	.609	5.099	.021

a. Dependent Variable: TotalKK

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25)

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t terhitung pada kolom t yang lebih besar dari nilai t tabel, yaitu $4,479 > 1,663$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menurut interpretasi data pada tabel. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Golden Nuansa Alam, karena H_a diterima dan H_0 ditolak. Selain itu, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan nilai t terhitung sebesar 3,522, yang jauh lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,663. Oleh karena itu, Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang menguntungkan dan cukup besar terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena H_a diterima dan H_0 ditolak.

Selain itu, variabel Etos Kerja memiliki nilai t hitung sebesar $3,907 > 1,663$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menurut temuan uji parsial. Hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja (X3) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena H_a diterima dan H_0 ditolak. Sementara itu, variabel Perencanaan Karir memiliki nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 5,099, yang lebih tinggi dari t tabel sebesar 1,663. Hasilnya, H_a disetujui dan H_0 ditolak, menunjukkan bahwa Perencanaan Karir (X4) di PT Golden Nuansa Alam juga secara signifikan dan positif mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 15. Hasil Uji Simultan F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.427	4	93.107	11.390	.000 ^b
	Residual	670.285	82	8.174		
	Total	1042.713	86			

a. Dependent Variable: TotalKK

b. Predictors: (Constant), TotalPK, TotalSDM, TotalEK, TotalSK

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 11.390 dan derajat signifikan 0.000. Maka jika derajat signifikan $0.000 < 0.05$, pembilang atau $df_1 = 4-1$ dan penyebut atau $df_2 = 87-4$ maka didapat $df_1 = 3$ dan $df_2 = 83$ sehingga didapat F_{tabel} 2.71. Ternyata bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11.390 > 2.71$, berarti variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Etika Kerja (X3) dan Perencanaan Kerja (X4) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Golden Nuansa Alam.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Nuansa Alam

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel Disiplin Kerja (X1) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 4.479 yang lebih besar dari t_{tabel} 1.663, serta nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, H_0 diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja di PT Golden Nuansa Alam berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Nuansa Alam

Berdasarkan hasil pengujian, Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X2). Hal ini terlihat dari nilai t yang dihitung sebesar 3,522, yang pada tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,663. Akibatnya, H_{a2} teruji, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Ini berarti bahwa kinerja PT Golden Nuansa Alam akan meningkat pesat dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Nuansa Alam

Uji hipotesis menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh variabel Etos Kerja (X3). Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai t sebesar 3,907 lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,663. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a3} diterima, artinya kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh etos kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan akan secara signifikan dipengaruhi oleh peningkatan etos kerja.

4. Pengaruh Perencanaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Nuansa Alam

Berdasarkan hasil pengujian, Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh variabel Perencanaan Karier (X4). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 5,099, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,663. Akibatnya, H_{a4} disetujui, yang menunjukkan bahwa perencanaan karier meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat secara dramatis dengan peningkatan perencanaan karier.

5. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etika Kerja dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Nuansa Alam

Berdasarkan hasil uji simultan, keempat variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Etika Kerja (X3), dan Perencanaan Karir (X4), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 11.390 yang lebih besar dari F_{tabel} 2.71, dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, H_{a5} diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara keempat variabel tersebut terhadap Kinerja Karyawan di PT Golden Nuansa Alam.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh temuan pada bab sebelumnya yang kemudian dirumuskan ke dalam beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, hasil analisis menunjukkan bahwa Ha1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Nuansa Alam. Hal ini didukung oleh nilai koefisien determinasi parsial (*adjusted*) sebesar 0,218 atau 21,8% dengan nilai R sebesar 0,467. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 21,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, hasil uji t juga menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,479 lebih besar dari t_{tabel} 1,663 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga pengaruh tersebut dinyatakan signifikan.

Kedua, Hasil analisis menunjukkan bahwa Ha2 diterima, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT Golden Nuansa Alam dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Koefisien determinasi parsial (terkoreksi) sebesar 0,159, atau 15,9%, dengan nilai R sebesar 0,343, mendukung hal ini. Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 15,9% oleh Motivasi Kerja (X2). Dampak tersebut dianggap signifikan karena hasil uji-t juga menunjukkan nilai t terhitung sebesar 3,522, yang lebih tinggi dari t-tabel sebesar 1,663 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.

Ketiga, hasil analisis menunjukkan bahwa Ha3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Nuansa Alam. Hal ini didukung oleh nilai koefisien determinasi parsial (*adjusted*) sebesar 0,176 atau 17,6% dengan nilai R sebesar 0,419. Dengan demikian, Etika Kerja (X3) memberikan kontribusi sebesar 17,6% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,907 lebih besar dari t_{tabel} 1,663 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga pengaruh tersebut terbukti signifikan.

Keempat, hasil analisis menunjukkan bahwa Ha4 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Nuansa Alam. Hal ini didasarkan pada nilai koefisien determinasi parsial (*adjusted*) sebesar 0,106 atau 10,6% dengan nilai R sebesar 0,378. Dengan demikian, Perencanaan Karir (X4) memberikan kontribusi sebesar 10,6% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,509 lebih besar dari t_{tabel} 1,663 dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$, sehingga pengaruhnya dinyatakan signifikan.

Kelima, Hasil analisis menunjukkan bahwa Ha5 diterima, yang mengindikasikan bahwa perencanaan karir, etika kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Golden Nuansa Alam. Koefisien determinasi total (terkoreksi) sebesar 0,657, atau 65,7%, dengan nilai R sebesar 0,760, mendukung hal ini. Oleh karena itu, kontribusi total keempat variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 65,7%. Lebih lanjut, hasil uji F menunjukkan bahwa dampak simultan signifikan karena nilai F hitung sebesar 11,390 lebih tinggi dari F tabel sebesar 2,71 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Cetakan ke-2. Riau: Zanafa Publishing
- Ali H. N., & Dian I. 2022. Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sealtek Prima Perkasa. *Dynamic Management Journal Universitas Muhammadiyah Tangerang*. dx.doi.org/10.31000/dmj.v6i1.6077
- Andi Prastowo. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bangun, Wilson. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Drasono Prawironegoro, 2020. *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Undip
- Hamali, Yusuf. 2021. *Strategi Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service). Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lutfia, A. H., Medira, S., & Ones, C. 2024. Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Diperon Kelapa Sawit Brama Kumbara Pasaman Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan Universitas Putra Indonesia YPTK Padang*. doi.org/10.56910/jumbiwira.v3i2.1574.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi Revisi)*. Bandung: Rosdakarya.

- Mondy, Noe. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 4. Surabaya: Erlangga
- Muzdalifah. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Universitas Medan Area*.
repositori.uma.ac.id/handle/123456789/12187.
- Puteri, Anisa. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etika, Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. *Jurnal Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi*.
eprints.pancabudi.ac.id/id/eprint/2463
- Sedarmayanti, 2020. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. Sondang P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas*. Bumi aksara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2022. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto, D., & Rafi. 2024. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Muhammadiyah Bisnis Center (MBC) Di Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi Universitas Muhammadiyah Metro*. doi.org/10.24127/diversifikasi.v4i3.7203
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT Raja Grafindo.
- Wihartiani, S. B. R., Mulyani, I. D., Dumadi, & Wahana, A. D. 2025. Pengaruh Kompetensi Individu, Motivasi Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Kido Mulia Indonesia). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Muhadi Setiabudi Brebes*. doi.org/10.55606/jimek.v5i1.6556