

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA PT. ARKANA TEKNIK INDO

Renggo Widiyanto¹, Meita Pragiwani²

¹Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, STIE, Jakarta

² Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, STIE, Jakarta

¹Email: eyzawidiyanto@gmail.com

²Email: meitasoetopo@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of human resource quality, organizational culture and work motivation on productivity at PT. Arkana Teknik Indo. The dependent variable in this study is Productivity (Y) and the independent variables are Human Resource Quality (X1), Organizational Culture (X2) and Work Motivation (X3). The research sample was 55 employees at PT. Arkana Teknik Indo. The data obtained were analyzed using the PLS (Partial Least Square) analysis technique through SmartPLS 4.0 Software. Based on the results of the study, it can be concluded that: (1) the effect of human resource quality on productivity is positive and significant (H1 is accepted); (2) the effect of organizational culture on productivity is positive and not significant (H2 is rejected); (3) the effect of work motivation on productivity is positive but not significant (H3 is rejected).

Keywords: *Human Resource Quality; Organizational Culture; Work Motivation*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas pada PT. Arkana Teknik Indo. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Produktivitas (Y) dan variabel independen adalah Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3). Sampel penelitian adalah 55 karyawan pada Perusahaan PT. Arkana Teknik Indo. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*) melalui *Software SmartPLS 4.0*. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) pengaruh kualitas sdm terhadap produktivitas positif dan signifikan (H1 diterima); (2) pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas positif dan tidak signifikan (H2 ditolak); (3) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas adalah positif tetapi tidak signifikan (H3 ditolak).

Kata Kunci: *Kualitas SDM; Budaya Organisasi; Motivasi Kerja*

Corresponding author : eyzawidiyanto@gmail.com

PENDAHULUAN

Kebakaran merupakan salah satu bencana yang memiliki dampak signifikan terhadap kerugian materiil maupun moril, bahkan berpotensi mengancam nyawa manusia. Kejadian kebakaran dapat terjadi kapan saja dan di mana saja akibat api yang tidak terkendali. Dalam upaya mitigasi bencana ini, PT. Arkana Teknik Indo berperan sebagai distributor pompa yang menyediakan berbagai produk seperti pompa hydrant Ebara, pompa berstandar NFPA 20, pompa booster, pompa transfer, dan suku cadang pompa. Keberhasilan perusahaan dalam menyediakan produk berkualitas harus didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan produktif.

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam organisasi atau perusahaan. Kualitas SDM yang baik tidak hanya ditentukan oleh keterampilan fisik, tetapi juga oleh pendidikan, pengalaman, sikap, dan nilai-nilai yang dimiliki individu. Menurut Faizi et al. (2022), kualitas SDM yang unggul akan memberikan dampak positif pada pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, PT. Arkana Teknik Indo perlu mengelola SDM dengan baik agar mampu mendukung peningkatan produktivitas perusahaan.

Selain kualitas SDM, budaya organisasi juga menjadi elemen penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Budaya organisasi yang kokoh dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan integrasi antar karyawan, serta mendorong inovasi. Menurut Wibowo (2014), budaya organisasi adalah pedoman nilai yang membantu SDM menghadapi tantangan eksternal dan mendukung integrasi internal dalam organisasi. Namun, fenomena rendahnya budaya

organisasi di PT. Arkana Teknik Indo, seperti kurangnya komunikasi antara karyawan dan atasan serta minimnya dukungan terhadap pengembangan karyawan, menjadi tantangan yang perlu diatasi.

Motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien dan berintegritas. Namun, beberapa faktor seperti gaji yang tidak memadai, kebosanan terhadap pekerjaan, dan minimnya tantangan kerja menjadi kendala yang menghambat motivasi karyawan di PT. Arkana Teknik Indo. Menurut Adha et al. (2019), motivasi kerja yang baik mampu membangkitkan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya dan mendorong kolaborasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Arkana Teknik Indo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dan daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen SDM

Menurut Mustamim et al. (2020) manajemen sumber daya manusia adalah merencanakan, mengkoordinasikan, mengelola, dan mengawasi perekrutan personel, pelatihan, pembayaran, integrasi, retensi, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi, perusahaan, dan organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Syafriani & Ramadhani (2023) budaya organisasi sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena budaya adalah gambaran atau karakter suatu organisasi. Budaya organisasi ditetapkan oleh perintisnya melalui visi dan misi serta tujuan dibangunnya organisasi, kemudian ditetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut.

Motivasi Kerja

Menurut Khasanah (2022) motivasi kerja adalah hasil dari upaya individu untuk memenuhi lima kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, dapat menyebabkan tekanan internal yang mempengaruhi perilaku seseorang.

Produktivitas Kerja

Menurut Baiti et al. (2020) produktivitas adalah suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu output dengan produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada output yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dianalisis, di mana data yang digunakan adalah data primer. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diisi langsung oleh responden. Populasi penelitian terdiri dari karyawan yang bekerja di PT Arkana Teknik Indo. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert empat poin, yaitu Sangat Setuju (SS = 4), Setuju (S = 3), Tidak Setuju (TS = 2), dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS), yang meliputi analisis *Outer Model*

(Model Pengukuran) dan *Inner Model*. Uji yang dilakukan pada outer model adalah sebagai berikut:

- Convergent Validity:** Nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$.
- Discriminant Validity :** Nilai crossloading faktor yang berguna apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya dengan membandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain.
- Composite Reliability :** Pengukuran apabila nilai reliabilitas $> 0,7$ maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.
- Average Variance Extracted (AVE):** Rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5. .
- Cronbach Alpha:** Perhitungan untuk membuktikan hasil composite reliability dimana besaran minimalnya adalah 0,6.

Uji yang dilakukan pada inner model ini adalah sebagai berikut :

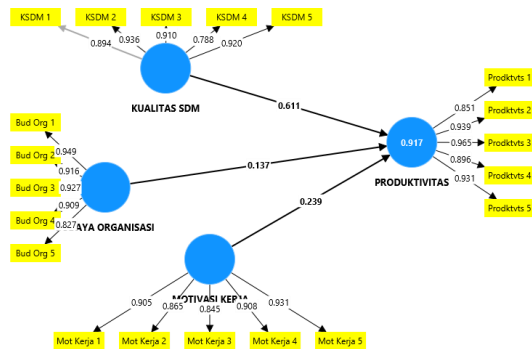
- R Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. menjelaskan “kriteria batasan nilai R square ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah”.
- Effect size (F square) untuk mengetahui kebaikan model. interpretasi nilai f square yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai statistik, untuk alpha 5%, nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak jika t-statistik > 1,96. Jika menggunakan probabilitas, H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Outer Model



Gambar 1. Outer Model
Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

a) Convergent Validity

Tabel 1. Data Convergent Validity

	Kualitas SDM X1	Budaya Organisasi X2	Motivasi Kerja X3	Produktivitas Y	Keterangan
KSDM 1	0,894				Valid
KSDM 2	0,936				Valid
KSDM 3	0,91				Valid
KSDM 4	0,788				Valid
KSDM 5	0,92				Valid
Bud Org 1		0,949			Valid
Bud Org 2		0,916			Valid
Bud Org 3		0,927			Valid
Bud Org 4		0,909			Valid
Bud Org 5		0,827			Valid
Mot Kerja 1			0,905		Valid
Mot Kerja 2			0,865		Valid
Mot Kerja 3			0,845		Valid
Mot Kerja 4			0,908		Valid
Mot Kerja 5			0,931		Valid
Prdktvts 1				0,851	Valid
Prdktvts 2				0,939	Valid
Prdktvts 3				0,965	Valid
Prdktvts 4				0,896	Valid
Prdktvts 5				0,931	Valid

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 1, nilai *loading factor* terdapat variabel valid yang menunjukkan angka >0,7.

b) Discriminant Validity

Tabel 2. Data Discriminant Validity

	BUDAYA ORGANISASI	KUALITAS SDM	MOTIVASI KERJA	PRODUKTI VITAS	KETERANGAN
KSDM 1	0.854	0.894	0.800	0.815	VALID
KSDM 2	0.856	0.936	0.815	0.904	VALID
KSDM 3	0.871	0.910	0.838	0.900	VALID
KSDM 4	0.698	0.788	0.601	0.727	VALID
KSDM 5	0.901	0.920	0.768	0.854	VALID
Bud Org 1	0.949	0.908	0.915	0.897	VALID
Bud Org 2	0.916	0.848	0.782	0.799	VALID
Bud Org 3	0.927	0.844	0.790	0.831	VALID
Bud Org 4	0.909	0.871	0.850	0.893	VALID
Bud Org 5	0.827	0.785	0.699	0.762	VALID
Mot Kerja.1	0.853	0.810	0.905	0.846	VALID
Mot Kerja.2	0.675	0.577	0.865	0.603	VALID
Mot Kerja.3	0.762	0.702	0.845	0.727	VALID
Mot Kerja.4	0.790	0.821	0.908	0.865	VALID
Mot Kerja.5	0.876	0.875	0.931	0.863	VALID
Produktivitas.1	0.772	0.794	0.773	0.851	VALID
Produktivitas.2	0.891	0.887	0.817	0.939	VALID
Produktivitas.3	0.890	0.928	0.845	0.965	VALID
Produktivitas.4	0.860	0.849	0.796	0.896	VALID
Produktivitas.5	0.827	0.873	0.841	0.931	VALID

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai cross loading yang lebih besar dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dapat dinyatakan valid.

c) Composite Reliability

Tabel 3. Hasil Composite Reliability

	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Kualitas SDM	0.940	0.951	Reliable
Budaya Organisasi	0.949	0.958	Reliable
Motivasi Kerja	0.946	0.951	Reliable
Produktivitas	0.955	0.963	Reliable

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 3, nilai composite reliability untuk semua variabel menunjukkan angka $\geq 0,7$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian reliabel.

d) Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4. Data Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Kualitas SDM	0.794	Valid
Budaya Organisasi	0.821	Valid
Motivasi Kerja	0.795	Valid
Produktivitas	0.841	Valid

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Nilai AVE untuk semua konstruk menunjukkan angka $\geq 0,5$, yang berarti konstruk tersebut valid.

e) Cronbach's Alpha

Tabel 5. Hasil Cronbach's alpha

	Cronbach's alpha	Keterangan
Kualitas SDM	0.934	Reliable
Budaya Organisasi	0.945	Reliable
Motivasi Kerja	0.935	Reliable
Produktivitas	0.952	Reliable

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 5, nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel $> 0,6$. Oleh karena itu, seluruh variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.

Analisa Inner Model

a) R-Square

Tabel 6. Hasil R-Square

Variabel	R-Square	Kategori
Produktivitas	0,917	Kuat (Substansial)

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 6, hasil uji R-Square menunjukkan hasil sebesar 0,917, maka dapat diartikan bahwa dikategorikan model kuat (substansial).

b) F-Square

Tabel 7 Hasil F-Square

Variabel	F-Square	Kategori
Kualitas SDM	0,510	Kuat
Budaya Organisasi	0,020	Kecil
Motivasi Kerja	0,135	Sedang

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Dari hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 1 variabel yang memiliki kontribusi terbesar terhadap nilai R-square pada model penelitian yaitu F-square Kualitas SDM yaitu sebesar 0,510 sehingga memiliki pengaruh kuat, untuk variabel Budaya Organisasi 0,20 memiliki efek kecil dikarenakan nilai dari FSquare pada variabel tersebut diatas 0,02 namun masih dibawah 0,15, sedangkan variabel motivasi kerja 0,135 memiliki efek sedang.

Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	T statistics (O /STDEVI)	P values	Keterangan
Kualitas Sdm -> Produktivitas	0.611	3.434	0.001	Siginifikan
Budaya Organisasi -> Produktivitas	0.137	0.749	0.454	Tidak Siginifikan
Motivasi Kerja -> Produktivitas	0.239	1.464	0.143	Tidak Siginifikan

Berdasarkan gambar dan tabel hasil uji t-statistik di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama dirumuskan pada penelitian ini adalah “Ada Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Produktivitas”. Pengaruh kualitas SDM (X1) terhadap produktivitas (Y) yaitu dengan nilai T-statistik sebesar 3,434 dan nilai P value 0,001, yang menandakan adanya pengaruh signifikan, sehingga hipotesis penelitian ini diterima.
2. Hipotesis kedua dirumuskan pada penelitian ini adalah “Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas”. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap produktivitas (Y) yaitu dengan nilai T-statistik sebesar 0,749 dan nilai P value 0,454, yang menandakan adanya pengaruh yang tidak signifikan, sehingga hipotesis penelitian ini ditolak.
3. Hipotesis ketiga dirumuskan pada penelitian ini adalah “Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas”. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap produktivitas (Y) yaitu dengan nilai T-statistik sebesar 1,464 dan nilai P value 0,143, yang menandakan adanya pengaruh yang tidak signifikan, sehingga hipotesis penelitian ini ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin diketahui, dan setelah analisis data sesuai metode yang digunakan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas SDM pada PT. Arkana Teknik Indo mempunyai pengaruh signifikan pada produktivitas dengan hasil penelitian nilai P sebesar 0,001 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,611. Artinya, kualitas SDM telah mampu dalam meningkatkan produktivitas, yang mana semakin bagus kualitas sdm maka akan lebih optimal dalam meningkatkan produktivitas menjadi lebih tinggi lagi terhadap produktivitas. Sebaliknya juga rendahnya Kualitas SDM dapat berdampak buruk pada produktivitas.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan hasil penelitian nilai P sebesar 0,454 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,137. Budaya organisasi pada PT. Arkana Teknik Indo sudah baik namun diharapkan untuk terus meningkatkan budaya organisasi diperusahaan. Penelitian yang telah dilakukan terhadap budaya organisasi diperusahaan PT. Arkana Teknik Indo menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas
3. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan hasil penelitian nilai P sebesar 0,143 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,239. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap motivasi tidak atau belum memberikan dampak penting pada produktivitas. Ada kemungkinan karyawan merasa bahwa motivasi kurang menjamin atau belum cukup kuat untuk mempengaruhi produktivitas mereka. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Arkana Teknik Indo belum mampu mempengaruhi produktivitas.

Saran

Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan harus memiliki budaya organisasi yang mendukung satu sama lain. Produktivitas PT. Arkana Teknik Indo dianggap masih cukup, sehingga diperlukan perbaikan dalam peningkatan produktivitas yang mencakup budaya organisasi yang baik serta faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan untuk mencapai produktivitas yang lebih baik bagi karyawan dan perusahaan. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan tidak menghadapi gangguan, terutama terkait keselamatan kerja. Selain itu, perusahaan harus memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, karena hal ini dapat membantu dalam penilaian untuk kenaikan jabatan. Dengan demikian, karyawan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/Penelitian_Ipteks/article/view/2109/1736

Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>

- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Employee Productivity Viewed from Motivation, Work Discipline, and Environment at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87.
- Deviyanti, J. (2020). Analisis SEM PLS dengan Warppls 70 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta. CV. Andi Ofset
- Eriva, C. Y., Rudianto, T., & Mizlina, A. (2019). Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Teknologi Informasi, Kualitas Penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) 40. *Jurnal Politeknik Aceh*, 1(1), 40–50.
- Faizi, A., Josiah, T., & Parela, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 415–424. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1823>
- Fandy, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2014). Peran kualitas pelayanan pada PT. Indosukses TBK. kabupaten Silir. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 78–88.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Gunardi, G., De Keizer, H., Ramadani, S. N. K., Khaerunnisa, D. M., & Permana, T. E. (2024). Pelatihan Manajemen Organisasi Untuk Meningkatkan Pengetahuan Founder Dan Pengurus Dalam Fungsi Organisasi Ikatan Motor Honda Di Jawa Barat. *JAMARI: Jurnal Pengabdian Masyarakat Mandiri*, 1(01), 10–21.
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Istijanto. (2013). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Jufrizen. (2024). Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja. Medan. UMSU pers.
- Mustamim, Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen SumberDaya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275–280.
- Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738–743. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1896>

Purba, R. R. (2019). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Vivo Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sari Mutiara Indonesia Medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 273–284. <https://doi.org/10.51544/jmm.v4i1.656>

Risma Uswatun Khasanah, B. (2022). Motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Daiya Plas Semarang). *Journal of Management*, 5(1), 465–479. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546>

Rostini. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas*.

Yogyakarta. Rizmedia Pustaka Indonesia.

Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5490–5500. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>

Supriadi, I. (2022). *Riset Akuntansi Keperilakuan: Penggunaan SmartPLS dan SPSS Include Macro* Andrew F. Hayes.

Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.

Wibowo, A. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Transportasi Umumbus Trans Jogja Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 67–81. <https://doi.org/10.21831/jim.v11i2.11765>