

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Studi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta

I. Soni Kurniawan, Epsilandri Septyarini, Lina Putri Angesti

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Correspondence: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id,

linaangesti94@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kualitas sumber daya manusia Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY yang berjumlah 90 orang dan sampel 60 orang dengan menggunakan metode pengambilan purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas dan Reliabilitas dan melalui dua tahap pengujian yaitu: uji asumsi klasik dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja dan motivasi intrinsik terhadap kualitas sumber daya manusia pegawai serta pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.

Kata Kunci: Pelatihan; Disiplin Kerja; Motivasi Intrinsik; Kualitas Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training, work discipline, and intrinsic motivation on the quality of human resources of the Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY employee. The population and samples used in this study were employees of the Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY, totaling 90 people and a sample of 60 people using purposive sampling method. The data collection method uses the distribution of questionnaires. Data analysis using validity and reliability tests and through two stages of testing, namely: classical assumption test and hypothesis testing (t test and F test). The results of this study indicate that training has no effect on the quality of human resources. There is a positive and significant influence on work discipline variables and intrinsic motivation on the quality of employee human resources and training, work discipline, and intrinsic motivation affect the quality of human in the Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.

Keywords: Training; Work Discipline; Intrinsic Motivation; Quality of Human Resources.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemampuan berfikir dan berkarya manusia yang tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat memengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama (Sedarmayati, 2017) Dalam mencapai tujuan bersama sumber daya manusia bergerak dalam sebuah organisasi. Dalam mencapai tujuan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang strategis dalam perusahaan atau organisasi, yang artinya bahwa, manusia memegang peran sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas karena sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kekuatan atau aset bagi organisasi.

Menurut Ndraha dalam (Andreas Kuniawan Santoso dkk, 2022) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia, yaitu sumber daya manusia yang mampu menciptakan tidak hanya nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif, dan inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi. Tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, tanah, air, energi otot dan sebagainya. Sedangkan menurut Matindas dalam

(Andreas Kuniawan Santoso, 2022) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan setiap pegawai baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya maupun mendorong pengembangan diri rekan-rekannya. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah individu atau yang disebut dengan tenaga kerja, pegawai, potensi manusia yang bekerja pada organisasi yang memberikan kontribusi berharga bagi tercapainya tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran, dan pengalaman.

Perkembangan perusahaan sangat tergantung dari karyawan, jika karyawan tidak memiliki kepedulian kepada pekerjaannya maka karyawan tidak akan berusaha melakukan tugasnya dengan baik dan produktif. Untuk meningkatkan kualitas para pekerja perusahaan harus selalu memperhatikan para karyawan melalui peningkatan pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja (Noviana Christanti, 2018).

Landasan Teori

Pelatihan

(Sinambela, 2018:170) pelatihan kerja merupakan proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang. Pelatihan mempunyai orientasi sekarang dan dapat membantu karyawan untuk mencapai keahlian serta kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2018: 164). Rivai (2018 : 173) Menambahkan bahwa beberapa hal yang perlu dipikirkan secara mendalam dan memiliki peran dalam pelatihan kerja, yaitu efisiensi biaya, materi program yang dibutuhkan, prinsip pembelajaran, ketepatan, kesesuaian fasilitas, kemampuan dan pilihan peserta pelatihan kerja, kompensasi serta preferensi pelatih atau *trainer* .

Secara umum pelatihan merupakan sebuah aktifitas dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan yang berkaitan dengan suatu aktifitas untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkuna dalam (David Irawan, 2019) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia dapat mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku, sehingga seorang pegawai dapat disebut memiliki disiplin kerja yang tinggi jika bersangkutan peduli, konsisten, taat azas, bertanggung jawab atas tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Rivai, 2018:599) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk regular, tekun secara kontinyu dan bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku atau tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2018:335). Menurut Rivai yang dikutip Lijan Poltak Sinambela (2018:335) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen.

Berdasarkan tulisan Rivai yang dikutip oleh Sinambela (2018:335) menerangkan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa elemen, yaitu : Kehadiran, yang menjadi acuan mendasar untuk menilai kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa datang terlambat dalam bekerja, berikutnya Ketaatan pada Peraturan Kerja, karyawan yang taat aturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja akan selalu mengikuti pedomam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, yang ketiga adalah Ketaatan Pada Standar Kerja, hal ini dilihat lewat besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada yang bersangkutan, Tingkat Kewaspadaan Tinggi adalah elemen yang ke-4, karyawan mempunyai kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh pertimbangan dan teliti dalam bekerja, serta selalu menggunakan cara yang sangkil dan mangkus (efisien dan efektif), yang terakhir adalah Bekerja Etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlihat dalam tindakan yang kurang berkenan, hal ini merupakan salah satu bentuk kedisiplinan sehingga bekerja etis adalah salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Motivas Intrinsik

Secara garis besar motivasi adalah rasa pendorong yang dilakukan perusahaan kepada para karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Sedangkan menurut Siagian dalam (David Irawan, 2019) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

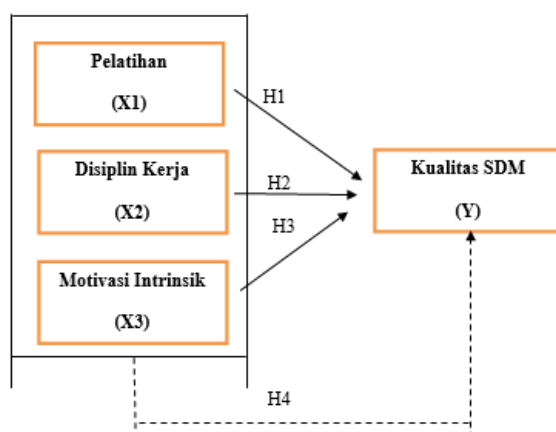
Dalam teori motivasi Herzberg yang dikutip oleh Arifin, mengembangkan teori tentang motivasi kerja yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Menurut Nawawi dikutip oleh Wawan, motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja/pegawai sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan. Sedangkan menurut S.Siagian yang dikutip oleh Maulana, Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu, motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik itu tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana tujuan tersebut terpuaskan.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti dalam (Doddy Sukma, 2019) kualitas sumber daya adalah salah satu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dapat dipenuhinya persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Sedangkan pengertian Sumber Daya Manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia atau dapat juga disebut dengan tenaga atau kekuatan (energi atau power). Pada hakikatnya, pengertian Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti adalah “tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan”.

Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tingkat pengetahuan, kemampuan dan kemauan yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia tersebut. Tingkat tersebut dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh sebuah organisasi yang memiliki sumber daya. Kemampuan seorang pegawai sebagai sumber daya sebuah organisasi sangat penting artinya bagi peningkatan produktivitas kerja didalam lingkup organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan tercapainya tujuan dan misi dari organisasi tersebut.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang diperoleh pada penelitian ini berbentuk angka, dimana angka tersebut memiliki skor dari hasil hipotesa pada data tersebut. Metode survei adalah suatu metode yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data pokok, dalam penelitian survei informasi-informasi diperoleh dari para responden

dengan menggunakan kuisioner (Sugiyono, 2018). Indikator untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat dari Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian.

No	Variabel	Indikator Penelitian
1	Pelatihan (X1)	Menurut Reza Rezita Okta Vina (2020) a. Instruktur b. Peserta c. Materi d. Metode
2	Disiplin Kerja (X2)	Menurut Soejono dalam (David Irawan,2019) a. Ketepatan waktu b. Ketaatan pada peraturan c. Kemampuan memelihara peralatan kantor
3	Motivasi Intrinsik (X3)	Menurut Teori Hezberg a. Achievement b. Recognition c. The work it Self d. Responsibility e. Advancement
4	Kualitas SDM (Y)	Menurut Nuki Marwoto (2012) a. Latar belakang pendidikan b. Kesehatan c. Pelatihan d. Kemampuan e. Penguasaan teknologi/keterampilan

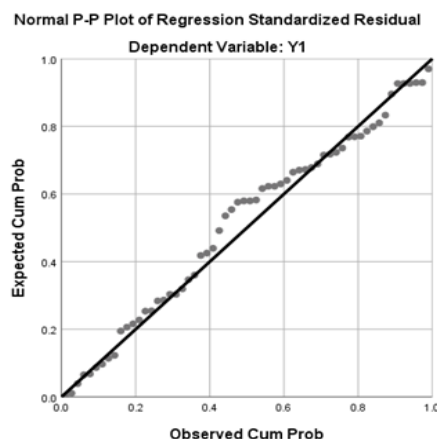
Metode yang digunakan pada sampel ini adalah teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability dengan teknik purposive sampling. Sugiyono (2019:130) mengemukakan bahwa teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang yang terdiri dari pegawai tetap dan pegawai yang telah bekerja lebih dari 1 tahun di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamatkan di Jalan Argulobang, Baciro, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55225.

HASIL

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari gambar berikut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal dikarenakan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.



Sumber: Data Primer. Diolah 2023

Gambar 2. Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan maka diketahui semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 maka semua variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

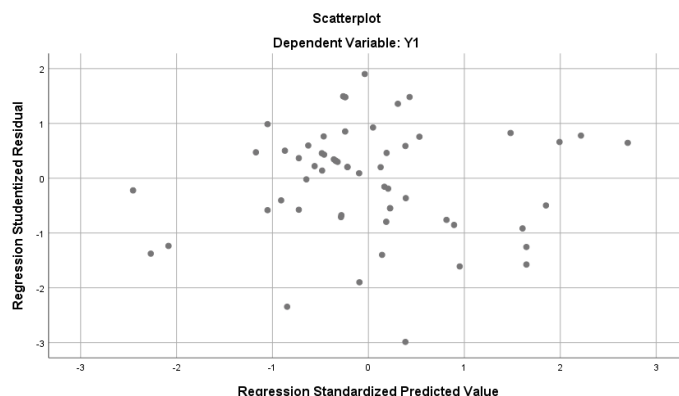
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.803	5.082		.945	.349		
	Pelatihan	.305	.158	.214	1.926	.059	.765	1.306
	Disiplin Kerja	.422	.172	.288	2.460	.017	.689	1.452
	Motivasi Intrinsik	.364	.118	.355	3.090	.003	.714	1.400

a. Dependent Variable: Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar berikut maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dikarenakan tidak ada titik yang menggambarkan data dengan jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik melebar dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Sumber: Data Primer, diolah 2023

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Secara Simultan

Berdasarkan dari hasil tabel maka dapat disimpulkan hasil uji simultan diperoleh nilai sig 0,000 < 0,05 F hitung yaitu 16,608 > 2,71 atau lebih besar dari F tabel, maka dapat simpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap (Y).

Tabel 3. Uji Simultan (f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.384	3	175.461	16.608	.000 ^b
	Residual	591.616	56	10.565		
	Total	1118.000	59			

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil diperoleh hasil uji R² pada penelitian ini adalah 0 < 0,471 < 1, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variabel sangat terbatas.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.442	3.25032

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan SPSS Statistic menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Pelatihan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia tidak dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia adalah sebesar 0,059 dan nilai t hitung $0,1926 < 1,990$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. Pelatihan yang dimiliki pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan tidak terdapat pengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Artinya pelatihan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan tidak mempengaruhi tingkatan rasa puas baik dari sisi pekerjaan, perolehan pengembangan karir, penghargaan, dan hubungan antar rekan kerja dalam mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Shonia Lingga, Hendry Cahyono, 2018) yaitu pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas SDM.

Variabel Disiplin Kerja terdapat pengaruh Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas sumber daya manusia adalah sebesar $0,017 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,460 > 1,990$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Disiplin kerja yang diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta meningkatkan kualitas pegawai disana. Artinya, kondisi disiplin kerja yang diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup DIY membuat para pegawai bertanggung jawab dengan disiplin terhadap waktu dan bertanggung jawab dengan disiplin terhadap waktu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Abdul Rachman Saleh, 2018) yaitu pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan SPSS Statistic 25 menunjukkan bahwa variabel motivasi Intrinsik terdapat pengaruh terhadap Kualitas SDM. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh motivasi intrinsik terhadap kualitas SDM adalah sebesar $0,03 < 0,05$ dan t hitung $3,090 > 1,990$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Motivasi intrinsik yang tinggi akan meningkatkan kualitas SDM. Artinya, motivasi intrinsik mengandung arti sangat penting pegawai yang memiliki dorongan terhadap diri sendiri untuk terus melakukan hal-hal baik bagi pekerjaannya maupun memperoleh pengembangan karir, penghargaan, hubungan, antar kerja dan lingkungan yang sudah membuatnya nyaman, dengan semakin tingginya motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kualitas SDM. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Anak Agung Istri Agung Widiyanti, R. Tri Priyono Budi Santoso, 2019) yaitu pengaruh motivasi intrinsik, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data dari penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.
3. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.
4. Variabel pelatihan disiplin kerja, dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.

DAFTAR PUSTAKA

Ardianto, Riski Eko. 2020. "The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia." *International Journal of Research and Review (ijrrjournal.com)* 7(2): 214. https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.2_Feb2020/Abstract_IJRR0034.html.

- Asbahani, and M. Yusuf A. Samad. 2021. "Pengaruh Keteladanan, Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Santri Dayah Tauthiatuth Thullab Arongan Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen." *Jurnal Kebangsaan* 10(20): 23–34.
- Atika, Kina, and Nisa' Ulul Mafra. 2020. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17(4): 355.
- Al Farisi, Yudik. 2021. "Improving the Quality of Human Resources in Madrasah." *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management* 3(2): 75–83.
- Ghozali, 2017. 2017. "Metoda Penelitian Ghozali 2016." : 31–44.
- Indriani, R.A. Rodia Fitri. 2021. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin." *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)* 2(2): 291–96.
- Kesuma, Laila et al. 2021. "The Effect of Organizational Culture, Quality of Human Resources, Motivation and Discipline on Employee Performance in the Communication and Informatics Department of Agam Regency." *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 6(1): 274–80.
- Leuhery, Ferdy. 2018. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku." *Jurnal SOSOQ* 6(2): 118–33.
- Mulang, Hastuti. 2021. "The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance." *Golden Ratio of Human Resource Management* 1(2): 84–93.
- MUNIR, MGUS. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Diklat Terhadap Kualitas Sdm Yang Dampaknya Pada Prestasi Karyawan Dishub Provinsi Jatim." <http://repository.stiemahardhika.ac.id/id/eprint/2528%0Ahttp://repository.stiemahardhika.ac.id/2528/3/16210084> - JURNAL M GUS MUNIR.pdf.
- Nurjaya, Nunu. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona." *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3(1): 60–74.
- Pratiwi, Sonia, Liingga, and Cahyono Hendry. 2018. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas Sdm Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri Kcp Lamongan." *Jurnal Ekonomi Islam* 1: 145–53.
- Purba, Deni candra, Victor P.K Lengkong, and Sjendry Loindong. 2019. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado." *841 Jurnal EMBA* 7(1): 841–50.
- Robby Chahyadi, Normansyah. 2022. "Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Asahan." *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)* 3(1): 13–25.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(1): 28–50.
- Shintia, Cok Istri Agung Prami, and Ni Made Adi Erawati. 2017. "Pengaruh Kualitas SDM, Sistem Informasi, Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Pada Kualitas Laporan Keuangan." *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 2017(1): 1186–1205.
- Simbolon, Sahat. 2021. "Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Cityhall Medan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 21(September): 224–37.
- Sinambela, Ella Anastasya, Didit Darmawan, and Vatosoa Mendrika. 2022. "EFFECTIVENESS OF EFFORTS TO ESTABLISH QUALITY HUMAN." 2(1): 47–58.
- Sinambela, Sarton, Parel Naibaho, and Erwin Simanjuntak. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja , Pelatihan Kerja Dan Corresponding Author : " *JMSAB(Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis)* 4(1): 217–40.