

---

## **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Laboratorium Klinik Biotest Surabaya**

**Fahmi Nurdin Zulfikar<sup>1</sup>, Bowo Santoso<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

<sup>1</sup>[fahminzx@gmail.com](mailto:fahminzx@gmail.com), <sup>2</sup>[bowo.santoso.mnj@upnjatim.ac.id](mailto:bowo.santoso.mnj@upnjatim.ac.id)

---

### **Abstrak**

Masalah utama dari penelitian ini adalah terjadi penurunan produktifitas karyawan di Laboratorium Klinik Biotest Surabaya. Riset ini mencoba untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan di Laboratorium Klinik Biotest Surabaya. Data yang digunakan dalam riset ini, yang menggunakan desain penelitian sampling jenuh, berasal dari 35 pekerja di divisi operasional Laboratorium Klinik Biotest Surabaya yang menjawab kuesioner sebagai sumber data primer peneliti. Selanjutnya, analisis penelitian yakni teknik PLS dan perangkat lunak SmartPLS 4.0 untuk menguji hipotesis kuantitatif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja. Meskipun demikian, hanya ada sedikit bukti bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan di Laboratorium Klinik Biotest Surabaya.

**Kata kunci:** *Motivasi kerja; Disiplin kerja; Kepuasan kerja; Kinerja karyawan; Sumber daya manusia*

### **Abstrak**

*The study main issue is the drop in worker productivity at the Biotest Surabaya Clinical Laboratory. This study attempts to ascertain how work motivation, work discipline, and job satisfaction relate to employee performance at Biotest Surabaya Clinical Laboratory.. The data utilized in this study, which employed a saturated sampling research design, came from 35 workers in the Biotest Surabaya Clinical Laboratory's operational division who responded to the questionnaire as the primary data source of the study. Furthermore, this study's analysis employed PLS techniques and SmartPLS 4.0 software to test quantitative hypotheses. The findings demonstrated that employee performance is positively and significantly impacted by job satisfaction and work motivation. Nonetheless, there is very little evidence that work discipline improves employee performance at Biotest Surabaya Clinical Laboratory.*

**Keywords :** *Work motivation; Work dicipline; Job satisfaction; Employee performance; Human Resources*

---

## **PENDAHULUAN**

Karyawan menjadi elemen kunci bagi kesuksesan suatu perusahaan, yang tidak dapat diremehkan. Tanpa kehadiran mereka, kelancaran operasional sumber daya lainnya akan terganggu. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan dan pengelolaan karyawan menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi yang menginginkan pencapaian tujuan yang optimal. Peran karyawan tidak hanya terbatas pada menjalankan fungsi-fungsi operasional, tetapi juga dalam membentuk budaya organisasi yang inklusif dan produktif. Dengan demikian, pengelolaan karyawan bukanlah sekadar tugas administratif, melainkan fondasi utama dalam

menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Karyawan membawa kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang memperkaya perusahaan serta memungkinkannya untuk beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah (Simamora, 2015:342).

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja individu memainkan peran penting dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan serta perkembangan pribadi karyawan. "Kinerja" merujuk pada hasil kerja yang diperoleh seorang tenaga kerja, baik secara mutu maupun jumlah yang dihasilkan, sesuai dengan misi yang diemban. Kinerja karyawan bukan hanya mencerminkan produktivitas mereka, tetapi juga menggambarkan sejauh mana mereka mampu berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan dan peningkatan kinerja individu menjadi fokus utama dalam strategi pengembangan SDM suatu perusahaan. Dengan mendorong kinerja yang optimal, perusahaan dapat meningkatkan daya saingnya di pasar dan memperkuat posisi mereka di industri yang kompetitif (Mangkunegara, 2017:145).

Ketika proses mencapai tujuan perusahaan, tentu saja karyawan harus bekerja semaksimal mungkin agar organisasi dapat mencapai tujuannya. . Perusahaan perlu mengetahui bagaimana kinerja karyawan mereka karena hal ini berdampak pada kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuannya dan maju di pasar global yang dinamis. Kinerja adalah tindakan menyelesaikan tugas untuk kepuasan seseorang dengan tetap memenuhi kewajibannya dan mencapai hasil yang diinginkan, menurut Kasmir (2016:178).

Beberapa indikator dapat digunakan untuk menilai mutu hasil kerja individu dalam suatu organisasi. Mayoritas sebagian besar metode pengukuran hasil kerja mempertimbangkan indikator berikut, menurut Robbins (2008:322): 1) kualitas mutu pekerjaan, 2) kuantitas hasil pekerjaan, 3) efektivitas, 4) ketepatan waktu, 5) kemandirian individu.

Temuan yang dikumpulkan menunjukkan kinerja yang baik, sejalan dengan norma organisasi. Variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan merupakan beberapa elemen yang mungkin memengaruhi kinerja individu dalam suatu perusahaan (Kasmir, 2016:189-183).

Ada hubungan kuat antara masalah yang menghalangi peningkatan kinerja dengan tantangan memotivasi para pegawai. Perusahaan harus bisa memberikan sebuah dorongan motivasi kepada pegawainya ketika sedang bekerja, Dengan mempertimbangkan fungsi penting SDM dalam organisasi. Oleh karena itu, untuk menciptakan perilaku yang diinginkan di tempat kerja-yaitu perilaku karyawan yang bersedia melakukan upaya yang diperlukan untuk mencapai hasil terbaik-motivasi kerja sangat penting. Menurut Hakim (2014:117) dibutuhkan kemampuan untuk menyalurkan kekuatan dan potensi bawahan dengan sedemikian rupa sehingga mampu menginspirasi para karyawan untuk bekerja sama secara efektif menuju pencapaian tujuan bersama itulah yang memotivasi pekerja.

Menurut Rivai (2018:74) motivasi mempunyai tiga fungsi antara lain: 1) Pendorong : tanpa adanya motivasi, orang tidak akan melakukan tindakan apapun. 2) Pengarah : tindakan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. 3) Penggerak : tindakan seseorang untuk menentukan seberapa cepat suatu tugas diselesaikan

Segala sesuatu yang timbul dari keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara, dan mengarahkan suatu sikap dalam rangka mencapai tujuan atau memuaskan keinginan yang sesuai dengan hakikat pekerjaannya dianggap sebagai motivasi kerja, menurut Maruli (2020:58). Hal ini mencakup semangat dan keinginan yang timbul dalam diri seseorang. Rivai berpendapat bahwa motivasi adalah seperangkat keyakinan dan prinsip yang mendorong orang untuk mengambil tindakan dalam mencapai tujuan mereka sendiri (2018:455-456). Orang-orang dapat terinspirasi untuk bertindak dengan cara-cara yang mengarah pada hasil yang

diinginkan oleh sikap dan nilai yang tidak berwujud. Ada dua bagian yang membentuk dorongan ini: arah perilaku, yang mengacu pada upaya individu untuk mencapai tujuan mereka, dan kekuatan perilaku, yang menggambarkan tingkat upaya individu

Pekerja memperoleh rasa percaya diri dan bekerja lebih baik bila mereka disiplin; Namun, ketika pekerja kurang disiplin, kinerja mereka menurun dan sering mengabaikan peraturan yang ada. Selain diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang kuat. Meningkatkan disiplin ialah salah satu strategi untuk mendongkrak kinerja yang prima. Disiplin menurut Harahap & Satria Tirtayasa (2020), ialah yang membantu individu menjadi pekerja yang lebih efisien. Ketika pekerja mampu mengikuti prosedur hingga mencapai tingkat yang diinginkan, disiplin kerja dapat berkembang dan mempertahankan kepatuhan kepada standar perusahaan dan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah tujuan utama dari disiplin kerja.

Menurut Afandi (2016:1), Penetapan peraturan dan tata tertib oleh manajemen perusahaan, yang kemudian disahkan oleh serikat pekerja, agen tenaga kerja, dan dewan komisaris, menciptakan disiplin. Disiplin adalah niat anggota organisasi untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang ditetapkan melalui serangkaian tindakan yang menunjukkan prinsip-prinsip kepatuhan, ketaatan, ketertiban, dan keteraturan. Kemampuan dan kesediaan untuk mematuhi keputusan, serta standar masyarakat yang berlaku, itulah yang didefinisikan oleh Hasibuan (2016:195) sebagai disiplin. Pandangan ini mengartikan disiplin kerja sebagai kesediaan karyawan untuk mengikuti peraturan dan pedoman tertulis maupun tidak tertulis dalam perusahaan.

Kepuasan kerja adalah aspek lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Fitrianto (2020) berpendapat bahwa mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaan lebih penting dibandingkan memiliki status sosial yang tinggi. Manajer membutuhkan kemampuan untuk memotivasi stafnya agar terus bekerja keras dalam pekerjaannya. Untuk mempertahankan karyawan yang baik, penting untuk melakukan hal-hal seperti membuat mereka lebih bahagia dalam pekerjaannya. Selain itu, para pekerja juga dapat menjadi kolaborator utama yang berharga dalam membantu kesuksesan perusahaan. Semangat kerja staf dan kepuasan kerja akan meningkat sebagai akibat dari hal ini.

Handoko (2014:193) memberikan penjelasan bahwasannya kepuasan kerja sebagai sejauh mana pekerja mengalami emosi positif atau negatif sehubungan dengan pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja seseorang menunjukkan bagaimana perasaannya terhadap pekerjaannya. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:117), persepsi pekerja terhadap dukungan mereka sendiri terhadap pekerjaan menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Analisis kepuasan kerja dalam kaitannya dengan apresiasi, ketidakhadiran, hasrat untuk pergi, usia pekerja, jenjang jabatan, dan ukuran tempat bekerja dapat menghasilkan pemahaman yang lebih akurat tentang kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja seseorang menunjukkan bagaimana perasaannya terhadap pekerjaannya. Salah satu dari banyak hal yang mungkin memengaruhi seberapa bahagia seseorang dalam pekerjaannya adalah sifat pekerjaan itu sendiri.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa berikut adalah beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan pekerja dalam pekerjaan: 1) Kesesuaian keahlian dengan pekerjaan yang dilakukan 2) tinggi rendahnya beban suatu tugas 3) Setting dan suasana lingkungan tempat kerja 4) Sikap pemimpin ketika memimpin 5) Apakah pekerjaan tersebut bersifat repetitive atau tidak.

Salah satu bisnis yang menawarkan jasa pemeriksaan kesehatan di Surabaya adalah Laboratorium Klinik Biotest Surabaya. Laboratorium Klinik Biotest Surabaya menawarkan berbagai layanan fasilitas, termasuk imunologi, audiometri, radiografi, elektrokardiografi, hematologi, spirometri, kimia klinik, dan ultrasonografi. Selain itu, SDM yang memiliki pengetahuan dan keahlian untuk memberikan perawatan berkualitas tinggi yang akan memuaskan pasien dan menghasilkan kinerja yang efektif sangat penting untuk penyediaan layanan pemeriksaan medis berkualitas tinggi.

Berdasarkan data yang didapat dari hasil obeservasi di Laboratorium Klinik Biotest Surabaya didapati masalah dalam penurunan kinerja karyawan, Indikasi terjadinya permasalahan di tandai dengan menurunnya jumlah pasien di Laboratorium Klinik Biotest Surabaya seperti yang terlihat pada tabel data target sasaran dan kenyataan jumlah pasien pada tahun 2020-2022 berikut ini :

**Tabel 1 Data Target dan Realisasi Jumlah Pasien Laboratorium Klinik Biotest Surabaya Tahun 2020-2022.**

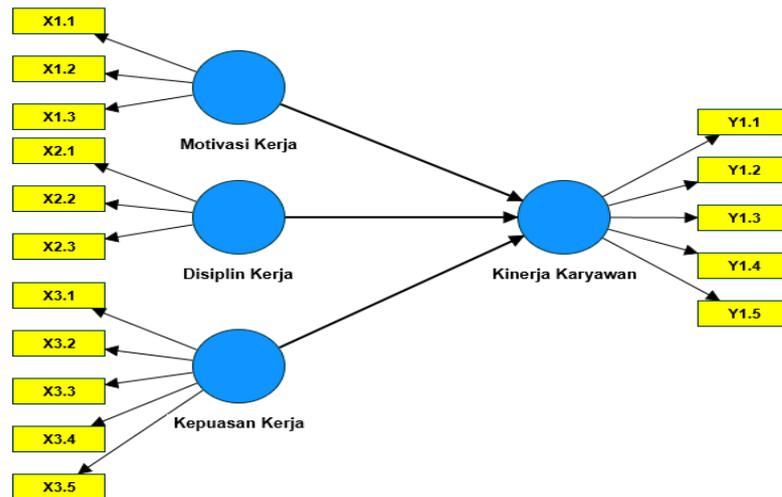
Tahun	Triwulan	Target Pasien	Total Pasien	Persentase
2020	I (Jan-Mar)	9.250	9.179	99,23%
	II (Apr-Jun)	9.000	8.461	94,01%
	III (Jul-Sep)	15.550	17.682	113,71%
	IV (Okt-Des)	17.000	18.130	106,64%
2021	I (Jan-Mar)	14.800	13.473	91,03%
	II (Apr-Jun)	12.000	11.866	98,88%
	III (Jul-Sep)	17.000	18.259	107,41%
	IV (Okt-Des)	14.000	13.700	97,85%
2022	I (Jan-Mar)	14.000	14.420	103%
	II (Apr-Jun)	11.750	10.019	85,26%
	III (Jul-Sep)	9.700	9.536	98,31%
	IV (Okt-Des)	9.000	9.133	101,47%

Sumber: Laboratorium Klinik Biotest Surabaya.

Berdasarkan tabel 1 bisa di indikasi terjadinya penurunan performa tenaga kerja dapat dilihat dari tidak tercapainya target jumlah pasien yang di inginkan perusahaan dengan realisasi jumlah pasien yang ada pada tahun 2020-2022. permasalahan ini disebabkan karena kurangnya motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dari karyawan Laboratorium Klinik Biotest Surabaya. Sehingga berdasarkan uraian permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik Biotest Surabaya.

## METODE PENELITIAN

Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menganalisis populasi dan sampel dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. kuesioner dengan metodologi skala likert digunakan untuk mengklasifikasikan pendapat maupun persepsi mengenai fenomena yang ada. Metode sampling jenuh diterapkan di mana seluruh individu sebanyak 35 orang karyawan dijadikan sampel penelitian. Dan berbagai informasi utama maupun pelengkap didapat melalui hasil penyebaran kuesioner maupun wawancara. Dalam penelitian ini, data para peneliti dianalisis dan diproses menggunakan metode (PLS), yang mereka gunakan bersama dengan aplikasi SmartPLS 4.0. Dalam PLS, sebuah metode pemodelan prediktif, variabel laten didefinisikan sebagai kombinasi linear dari indikator. Model luar dan model dalam perlu dibuat untuk mengestimasi bobot variabel laten. Dengan meminimalkan varians residual variabel dependen, maka akan dihasilkan nilai prediksi (Abdillah & Hartono, 2015).



Gambar 1 Model Konstruksi Diagram Jalur

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis *Path Coefficients*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	Standard deviation (STDEV)	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P values</i>
<b>Motivasi Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.393	0.429	0.153	2.564	0.010
<b>Disiplin Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.139	0.124	0.191	0.728	0.466
<b>Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.470	0.450	0.142	3.301	0.001

Sumber: Output olah data dengan SmartPLS, 2023

- Berdasarkan tabel 2 diatas, maka hasil dari uji hipotesis dapat diinterpretasikan seperti berikut:
- Motivasi Kerja memiliki dampak signifikan dan hubungan positif kepada Kinerja karyawan. Pengaruh signifikan bisa terlihat dari nilai *T-Statistic* sejumlah 2,564 lebih besar dari 1,96 serta nilai *P-values* sejumlah 0,010 lebih kecil dari 0,05 sedangkan hubungan positif terlihat dari nilai *Original Sample* sejumlah 0,393. Alhasil, hipotesis yang dihasilkan adalah H1 diterima.
  - Disiplin Kerja memiliki dampak minimal dan korelasi positif kepada Kinerja pekerja. Meskipun nilai sampel awal sebesar 0.139 menunjukkan hubungan positif, Pengaruh tidak signifikan bisa terlihat dari nilai *T-Statistic* sejumlah 0,728 lebih kecil dari 1,96 dengan nilai *P-values* sejumlah 0,466 lebih besar dari 0,05. Alhasil, hipotesis yang dihasilkan adalah H2 diterima.
  - Kepuasan Kerja mampu pengaruh signifikan dan hubungan positif kepada Kinerja karyawan. Pengaruh signifikan bisa terlihat dari nilai *T-Statistic* sejumlah 3,301 lebih besar dari 1,96 dengan nilai *P-values* sejumlah 0,001 lebih kecil dari 0,05 sedangkan hubungan positif terlihat dari nilai *Original Sample* sejumlah 0,470. Alhasil, hipotesis yang dihasilkan adalah **H3** diterima.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil eksperimen menunjukkan dorongan intrinsik di tempat kerja berdampak signifikan kepada kinerja. Ketika para pekerja di Laboratorium Klinik Utama Biotest Surabaya memiliki motivasi yang tinggi maka mereka mampu memperoleh hasil yang lebih baik.

Laboratorium Klinik Utama Biotest Surabaya dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang melingkupi dorongan untuk meraih tujuan, semangat bekerja, dan rasa tanggung jawab. Siapa pun yang bekerja untuk sebuah perusahaan kemungkinan besar ingin dapat memenuhi kebutuhannya sendiri. Jika pekerja mempunyai motivasi yang tinggi untuk memenuhi kebutuhannya sendiri, maka mereka akan bekerja keras untuk memenuhi harapan kinerja perusahaan. Karena motivasi intrinsik mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja pekerjaan, penting bagi pengusaha untuk mempertimbangkannya ketika mencoba menginspirasi staf mereka.

Temuan tersebut sejalan dengan temuan Chasanah, U. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Karyawan kepada Kinerja (Chasanah, 2022). Berdasarkan hal ini, tingkat motivasi intrinsik karyawan berdampak signifikan kepada produktivitas mereka dalam pekerjaan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Disiplin di tempat kerja memiliki dampak yang kecil namun bermanfaat pada kinerja karyawan, menurut penelitian. Kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja mereka.

Disiplin kerja yang meliputi tentang ketaatan dalam memakai seragam/atribut secara lengkap, kepatuhan kepada SOP perusahaan dan kejujuran dalam bekerja pada Laboratorium Klinik Utama Biotest Surabaya tidak mampu memberikan dampak bersignifikan kepada tingkat kinerja karyawan. Produktivitas pekerja di Laboratorium Klinik Utama Biotest Surabaya tidak terpengaruh oleh tindakan disipliner yang diterapkan sehari-hari. Disiplin di tempat kerja saja tidak dapat menjamin peningkatan kinerja; misalnya, pertimbangkan seorang siswa yang tidak pernah bolos kelas dan selalu tepat waktu, namun kesulitan memahami materi dan membutuhkan nilai tinggi pada ujian akhir. Hal ini menunjukkan bahwa variabel peningkatan kinerja pegawai harus bersumber dari kesadaran diri dan bakat yang dimiliki individu.

Temuan riset ini bertentangan dengan penelitian Pramesti (2022) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kepada produktivitas di Laboratorium Klinik Cahaya Medika cabang Nganjuk. Yang menegaskan bahwa Disiplin kerja yang terstruktur dengan baik memengaruhi produktivitas secara signifikan dan positif.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil dari eksperimen tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja. Bukti seperti ini menunjukkan bahwa para pekerja di Laboratorium Klinik Utama Biotest Surabaya mendapatkan manfaat dari lingkungan kerja yang bahagia.

Kinerja karyawan di Laboratorium Klinik Utama Biotest Surabaya mungkin sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, yang mencakup faktor-faktor seperti kesesuaian keterampilan, beban kerja, lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan, dan keragaman tugas.

Menurut penelitian yang dilakukan di RSUD Jampangkulon, hal ini didukung oleh temuan Alfiansyah (2021) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang terstruktur dengan baik memengaruhi produktivitas secara signifikan dan positif.

## KESIMPULAN

Dari hasil uji analisa pada penelitian ini, bisa kita simpulkan seperti berikut:

1. Tingkat motivasi kerja karyawan mampu mendukung kinerja karyawan di Laboratorium Klinik Biotest Surabaya. Diharapkan kepada pimpinan untuk selalu memberikan semangat motivasi kepada karyawan agar bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal alhasil mampu mencapai tujuan perusahaan.
2. Faktor disiplin Kerja tidak mampu mendukung kinerja karyawan Laboratorium Klinik Biotest Surabaya. Diharapkan kepada pimpinan Laboratorium Klinik Biotest Surabaya untuk lebih memperhatikan kedisiplinan para karyawannya agar mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan alhasil dapat memengaruhi kinerjanya dan mencapai tujuan perusahaan.
3. Kepuasan Kerja (X3) mampu mendukung kinerja karyawan Laboratorium Klinik Biotest Surabaya. Diharapkan kepada pimpinan Laboratorium Klinik Biotest Surabaya untuk memperbaiki gaya kepemimpinannya agar mampu mengatur dan mengarahkan bawahannya dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square*. Andi Offset.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru. Zanafa Publishing.
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
- Chasanah, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 199–210.
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *YUME: Journal of Management*, 3(1).
- Hakim, L. (2014). *Dasar- Dasar Manjemen Kajian Teori, Analisis, dan Syariah*. CV. Jasmine.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maruli, T. S. R. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Pramesti, N. T. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Klinik Cahaya Medika di Nganjuk*. Universitas Kediri.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (Jilid II) (7th ed.)*. Prenhalindo.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kanisius.