

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Gemilang Internusa

Jimmy Wijaya^{1)*}

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
¹⁾wijayajimmy08980@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Abstrak

Terima September 2023;
Perbaikan September 2023;
Diterima September 2023;
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:
Motivasi
Disiplin Kerja
Lingkungan Kerja
Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan aspek paling krusial dan merupakan aset berharga dalam bisnis apa pun. Penelitian dimaksud untuk menganalisa dan mengetahui permasalahan yang terjadi, khususnya permasalahan mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Gemilang Internusa. Dalam pengumpulan data digunakan Teknik kuisioner yang disebar kepada 100 karyawan. Program yang digunakan adalah SPSS versi 25. Hasil penelitian ini dari Uji T menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial terhadap motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia sebagai komponen dalam menjalankan keseluruhan aktivitas yang ada dengan tujuan tertentu. Dalam proses aktivitas inilah terlihat bagaimana kinerja dari setiap Sumber Daya Manusia dalam menyelesaikan masing-masing tugasnya. Kinerja yang baik akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya kinerja yang rendah akan berdampak terhadap produktivitas organisasi yang menurun. Mengingat pentingnya keberadaan yang dapat meningkatkan produktivitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai dengan yang di inginkan Sumber Daya Manusia ini, organisasi harus membuat sebuah kriteria kinerja (Wiediya & Andy, 2022).

PT Surya Gemilang Internusa adalah perusahaan yang beroperasi di sektor distribusi penjualan, khususnya dalam bidang kendaraan bermobil. Fastrata adalah bisnis yang dijalankan dengan profesionalisme, dioperasikan oleh individu-individu handal dan terampil yang memiliki integritas yang tinggi. Perusahaan ini juga mengandalkan sistem teknologi informasi terkini untuk memastikan akses komunikasi yang komprehensif, real-time, dan online. Dengan demikian, semua informasi terkait distribusi dan penjualan dapat diakses oleh mitra bisnis untuk mengambil keputusan dengan cepat dan akurat.

Dengan kinerja karyawan yang mendorongnya, PT Surya Gemilang Internusa dapat mencapai kinerja yang unggul di masa depan. Jika seluruh karyawan perusahaan mencatatkan prestasi yang luar biasa, maka kinerja PT Surya Gemilang Internusa akan semakin meningkat. Hal ini akan mengakibatkan adanya kemajuan di PT Surya Gemilang Internusa. Karyawan yang bekerja dengan sepenuh hati dan tanpa ada tekanan menunjukkan bahwa mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Selain itu, penting bagi pimpinan untuk memberikan motivasi kepada karyawan mereka.

Mewujudkan hal tersebut bukanlah tugas yang mudah, karena dalam kenyataannya, para karyawan tidak selalu sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan dan pimpinan sebagai orang yang mengelola roda perusahaan tersebut. Dari hasil wawancara dengan HRD di PT Surya Gemilang Internusa, penulis menemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan. Beberapa di antaranya adalah jumlah karyawan yang dianggap masih kurang untuk menangani pekerjaan dengan tepat waktu, semangat kerja yang menurun, dan beberapa pekerjaan yang kurang optimal dalam hasilnya.

Hasil wawancara dengan HRD PT Surya Gemilang Internusa ia mengatakan bahwa target-target penjualan setiap bulannya yang diberikan kepada karyawan seringkali tidak tercapai. Hal ini menggambarkan bahwa jika dilihat dari hasil penjualan, kinerja para karyawan hanya mencapai 80% dari 100% target yang telah ditentukan. Dari fenomena tersebut, bahwa dapat disimpulkan PT Surya Gemilang Internusa belum dapat mencapai kinerja yang

sudah ditentukan serta membutuhkan solusi supaya sumber daya manusia yang ada dapat digunakan secara maksimal dalam mencapai kinerja yang optimal.

Perusahaan yang harus memenuhi kebutuhan kliennya harus terus meningkatkan kinerja stafnya. Karena kinerja yang baik pada setiap karyawan akan mampu mengoptimalkan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan sehingga akan mempengaruhi kinerja PT Surya Gemilang Internusa. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan, maka suatu perusahaan harus mampu membangkitkan dan meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, mulai dari pendidikan, pelatihan, dan kompensasi hingga pemberian pujian dan motivasi kepada pegawai serta penghargaan terhadap yang berprestasi. Namun, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kriteria-kriteria ini, tetapi juga oleh kriteria-kriteria lain.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya motivasi, disiplin dan lingkungan. Faktor-faktor inilah yang perlu diperhatikan demi tercapainya target kinerja perusahaan yang diharapkan.

Perusahaan tidak hanya harus meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya saja, namun juga harus memperhatikan karyawannya guna meningkatkan motivasi kerja karyawan (Huwae & Andy, 2023). Salah satu dari beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal dari karyawan untuk menjalankan tindakan tertentu. Motivasi menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang maksimal untuk perusahaan tidak akan dapat dicapai oleh karyawan yang hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadinya. Menurut (Herlinah & Andy, 2023) motivasi adalah suatu dorongan atau energi yang menggerakkan orang untuk mencapai tujuan organisasi di tempat kerja. Anda pasti pernah mengalami stress dan rasa bosan selama bekerja sebagai karyawan karena banyaknya tanggung jawab yang diberikan, target yang harus dipenuhi, kondisi seperti ini jika berlangsung lama dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan. motivasi kerja.

Untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang optimal, disamping motivasi, disiplin karyawan juga menjadi hal yang sangat dibutuhkan. Disiplin kerja pegawai berpotensi mendongkrak kinerjanya karena pegawai dibiasakan dengan disiplin kerja yang berat. Oleh karena itu, disiplin kerja harus didukung oleh keahlian dan keterampilan yang berdampak pada seluruh operasional yang ada. Pendekatan yang teliti untuk mematuhi semua peraturan perusahaan. Peningkatan disiplin kerja harus dilakukan dengan sebaik-baiknya pada setiap pegawai, terutama dalam hal tingginya tingkat ketidakhadiran dalam organisasi dan perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya (Triwibowo & Sutisna, 2023). Ketika setiap karyawan memahami SOP yang ada, tentu kecil kemungkinannya untuk melakukan kesalahan karena tidak ingin melanggar aturan. Selain itu juga dapat memperlancar pencapaian target perusahaan, proses untuk mencapai target tentunya melibatkan seluruh sumber daya manusia di setiap divisi yang ada (Kusuma & Silaswara, 2023).

Dalam mencapai peningkatan kinerja karyawan yang optimal, selain motivasi, disiplin karyawan juga merupakan faktor yang sangat penting dan dibutuhkan. Dengan mengedepankan disiplin kerja terhadap waktu, organisasi dapat mencapai hasil kerja yang baik dan menghindari pemborosan energi. Hal ini memberikan peluang besar bagi kesuksesan perusahaan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Selain itu, jika perusahaan ingin memaksimalkan kinerja karyawannya, maka harus menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman, dan tenang agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan menurut Andy dalam (Priscillia & Andy, 2022). Lingkungan kerja mengacu pada sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi atau perusahaan, termasuk lingkungan fisik, sosial, dan virtual (Mantovani & Sutisna, 2022). Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman dan nyaman.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Gemilang Internusa” (Studi Kasus Pada PT Surya Gemilang Internusa) berdasarkan uraian diatas.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut (Aknes & Silaswara, 2023) motivasi memiliki fungsi yang diakui secara luas dalam meningkatkan semangat kerja staf dan efisiensi dalam melaksanakan tanggung jawab perusahaan.

Menurut Silaswara et al. (2021) menjelaskan bahwa :

“Motivasi menjadikan karyawan mampu bersemangat dalam pekerjaannya dan dapat secara efektif membantu karyawan agar efisien dan dapat mencapai tujuan kerja”

Disiplin Kerja

(Sutrisno 2018, 79) menjelaskan bahwa “disiplin kerja adalah power yang ada di diri karyawan yang memungkinkan mereka secara sukarela beradaptasi terhadap hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku.”

Lalu menurut (Afandi 2018, 84) dan (Lufitasari, 2014) menjelaskan “disiplin merupakan aturan maupun ketentuan yang diciptakan oleh organisasi dan seluruh anggota organisasi diharapkan secara sukarela menaati dan mengikuti aturan-aturan tersebut. Melalui proses perilaku dalam organisasi, nilai-nilai ketaatan, kesesuaian, ketertiban, dan kedamaian dapat dihasilkan dan dibentuk.”

Disiplin kerja, menurut berbagai komentar para ahli pada penelitian-penelitian terdahulu disimpulkan disiplin merupakan suatu sikap kesediaan karyawan dalam menaati dan mematuhi aturan yang ada di perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan ialah komponen penting yang dapat menentukan kinerja karena berpengaruh secara langsung dengan kemampuan individu pada saat menyelesaikan pekerjaannya yang nantinya akan dapat memberikan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuan (Wibowo & Widiyanto, 2019).

Menurut (Afandi 2018, 87) “lingkungan kerja ialah keseluruhan faktor disekitar pegawai yang berpengaruh dalam melaksanakan pekerjaan yang diamanatkan kepadanya”

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah hal yang krusial terhadap usaha perusahaan untuk mencapai visi misi, sehingga berbagai aktivitas memadukan upaya SDM yang ada dengan skill mereka untuk membantu perusahaan meningkatkan kinerja (Putri & Widiyanto, 2022).

(Sutrisno 2017,172) menyatakan bahwa: “kinerja ialah hasil dari pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas dalam tercapainya tujuan perusahaan”.

III. METODE

Teknik yang digunakan dalam metode penelitian kuantitatif. Strategi analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner dan kemudian menganalisisnya menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 25.

1. Pengambilan sampel

Populasinya adalah karyawan PT. Surya Gemilang Internusa sebanyak 100 Karyawan. Teknik penambilan sample menggunakan Teknik sampling jenuh yaitu Metode penentuan sample, maka sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 100 karyawan.

2. Pengumpulan data

Dalam memperoleh dan menyusun penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data menggunakan suatu teknik. Teknik yang digunakan adalah melalui observasi, wawancara, kuisisioner dan studi kepustakaan.

3. Pengukuran

Penelitian ini menggunakan ukuran skala likert.

IV. HASIL

1. Uji Validitas

Variabel Motivasi (X1)

Tabel 1 Uji Hasil Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Ket
-----------	----------	---------	-----

X1.1	Kebutuhan Fisik	,423	0,1882	Valid
X1.2	Kebutuhan Rasa Aman	,395	0,1882	Valid
X1.3	Kebutuhan Sosial	,505	0,1882	Valid
X1.4	Kebutuhan Penghargaan	,369	0,1882	Valid
X1.5	Kebutuhan Dukungan	,601	0,1882	Valid
X1.6	Tanggung Jawab	,508	0,1882	Valid
X1.7	Prestasi Kerja	,272	0,1882	Valid
X1.8	Peluang Untuk Maju	,369	0,1882	Valid
X1.9	Pengakuan Atas Kinerja	,479	0,1882	Valid
X1.10	Pekerjaan Yang Menantang	,397	0,1882	Valid

Berdasarkan tabel 1 dijelaskan dari 10 indikator pada variable motivasi, secara keseluruhan nilai r hitung pada setiap indikator > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan keseluruhan pernyataan adalah valid.

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 2 Uji Hasil Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Ket
X2.1 Tujuan dan Kemampuan	,224	0,1882	Valid
X2.2 Keteladanan Pemimpin	,314	0,1882	Valid
X2.3 Keadilan	,420	0,1882	Valid
X2.4 Pengawasan Melekat	,499	0,1882	Valid
X2.5 Sanksi Hukuman	,584	0,1882	Valid
X2.6 Ketegasan	,510	0,1882	Valid
X2.7 Hubungan Kemanusiaan	,516	0,1882	Valid
X2.8 Sikap	,519	0,1882	Valid
X2.9 Norma	,530	0,1882	Valid
X2.10 Tanggung Jawab	,222	0,1882	Valid

Berdasarkan tabel 2 dijelaskan dari 10 indikator pada variable disiplin, secara keseluruhan nilai r hitung pada setiap indikator > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan keseluruhan pernyataan adalah valid.

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 3 Uji Hasil Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Ket
X3.1 Kapasitas	,304	0,1882	Valid
X3.2 Fasilitas	,459	0,1882	Valid
X3.3 Kenyamanan	,442	0,1882	Valid
X3.4 Penerangan	,643	0,1882	Valid
X3.5 Temperatur	,567	0,1882	Valid
X3.6 Kelembaban	,621	0,1882	Valid
X3.7 Sirkulasi Udara	,440	0,1882	Valid
X3.8 Kebisingan	,541	0,1882	Valid
X3.9 Kebersihan	,539	0,1882	Valid
X3.10 Keamanan	,295	0,1882	Valid

Berdasarkan tabel 3 dijelaskan dari 10 indikator pada variable lingkungan, secara keseluruhan nilai r hitung pada setiap indikator > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan keseluruhan pernyataan adalah valid.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4 Uji Hasil Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Ket
Y.1 Banyaknya Pekerjaan	,459	0,1882	Valid
Y.2 Hadir Tepat Waktu	,567	0,1882	Valid
Y.3 Kehadiran	,447	0,1882	Valid
Y.4 Terjalinya Kerjasama	,257	0,1882	Valid
Y.5 Hasil Kerja	,434	0,1882	Valid
Y.6 Pengetahuan Pekerjaan	,406	0,1882	Valid
Y.7 Efektif	,434	0,1882	Valid
Y.8 Efisien	,482	0,1882	Valid
Y.9 Inisiatif	,309	0,1882	Valid
Y.10 Tanggung Jawab	,346	0,1882	Valid

Berdasarkan tabel 4 dijelaskan dari 10 indikator pada variable kinerja, secara keseluruhan nilai r hitung pada setiap indikator > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan keseluruhan pernyataan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5 Uji Hasil Reliabilitas

Variabel	Nilai Combrach's Alpha
Motivasi	0,767
Disiplin	0,764
Lingkungan	0,802
Kinerja	0,751

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat angka dari Cronbach's Alpha untuk variabel Motivasi (0.767), variabel disiplin (0,764), variabel lingkungan (0,802) dan kinerja (0,751) keseluruhan nilainya > 0,7. Maka disimpulkan masing-masing pernyataan dari variable di atas adalah reliabel.

3. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T Parsial

**Tabel 9 Hasil Uji T Parsial
 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,340	5,358		4,122	,000
	Motivasi	,415	,132	,352	2,684	,005

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Tabel 9 menjelaskan nilai sig < 0,05, maka penulis menyimpulkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

**Tabel 10 Hasil Uji T Parsial
 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,140	4,648		2,878	,004
	Disiplin Kerja	,678	,114	,627	2,786	,000

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Tabel 10 menjelaskan nilai sig < 0,05, maka penulis menyimpulkan variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

**Tabel 11 Hasil Uji T Parsial
 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients ^a						
---------------------------	--	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,140	4,788		3,862	,000
	Lingkungan Kerja	,517	,116	,503	4,174	,000

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Tabel 11 menjelaskan nilai sig < 0,05, maka penulis menyimpulkan variabel lingkungan berpengaruh terhadap kinerja.

- Uji F Simultan

Tabel 12 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360,026	3	120,009	17,504	,000 ^b
	Residual	658,164	96	6,856		
	Total	1018,190	99			

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), X3 Lingkungan Kerja, X2 Disiplin Kerja, X1 Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas, Fhitung (17,504) > Ftabel 2,69 dengan angka sig 0,00 < 0,05 dapat diartikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga secara parsial motivasi, disiplin dan lingkungan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Dari berbagai pengujian yang telah dilakukan peneliti, didapat dari Uji T menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial terhadap motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aknes, A., & Silaswara, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 432–441.
- Herlinah, D. A. U., & Andy, A. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telaga Mestika Mas*. KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma.
- Huwaie, A. I., & Andy, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Putera Sumber Pangan Tangerang*. KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma.
- Kusuma, A., & Silaswara, D. (2023). *Influence of Work Stress , Work Environment and Work Discipline on Employees Performance At PT . Artindo Artamas. I*.
- Lufitasari, R. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta)*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mantovani, E., & Sutisna, N. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Duta Modernpack Jaya*. KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma.
- Priscillia, L. A., & Andy, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

- Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Opera. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3, 1–8.
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 181–192.
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sutrisno, H. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Triwibowo, T. S., & Sutisna, N. (2023). *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Disiplin Kerja , Kompetensi , serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Mitra Bangun Cemerlang PT Mitra Bangun Cemerlang bagian produksi . sampel purposive sebanyak 128 responden di bagian. 3(1)*.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elekrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.