



Pengaruh Disiplin dan Manajemen Talenta terhadap Kepuasan Serta Implementasi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Sanjayatama Lestari)

Annisa Isnain Fadhillah¹, Rahmat Hidayat²

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

E-mail: annisaisanain940@gmail.com, rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-07-12 Revised: 2023-08-22 Published: 2023-09-01 Keywords: <i>Disciplin; Talent Management; Employee Satisfaction; Employee Performance.</i>	This study aims to determine the effect of discipline, talent management and performance satisfaction of employees of PT. Sanjayatama Lestari. The total population in this study was 120 people with the determination of the number of samples using the slovin formula which produced 84 respondents. This study uses the Structural Equation Modeling (SEM) analysis model to determine how much independent influence the dependent variable has through the intervening variables, carried out using the Lisrel 8.8 program. The findings of this study prove that discipline has no significant effect on satisfaction. Satisfaction is not significantly and positively influenced by talent management. Employee performance is not affected by work discipline. Employee performance is significantly influenced by talent management. Employee performance is not significantly affected by satisfaction. Satisfaction is not positively influenced in a significant way by talent management at work. Employee performance has a positive and significant effect on work discipline, talent management, and satisfaction. The satisfaction variable acts as a mediator between employee performance and disciplinary factors. Talent management and employee performance variables are not mediated by satisfaction variables.
Artikel Info Sejarah Artikel Diterima: 2023-07-12 Direvisi: 2023-08-22 Dipublikasi: 2023-09-01 Kata kunci: <i>Disiplin; Manajemen Talenta; Kepuasan Karyawan; Kinerja Karyawan.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin , manajemen talenta dan kepuasan kinerja karyawan PT. Sanjayatama Lestari. Jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini sebanyak 120 orang dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yang menghasilkan 84 responden. Penelitian ini menggunakan analisa model Sructural Equation Modeling (SEM) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh independent terhadap variabel dependent melalui variabel intervening, dilakukan dengan menggunakan program lisrel 8.8. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Kepuasan tidak dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh manajemen talenta. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh manajemen talenta. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan. Kepuasan tidak dipengaruhi secara positif dalam cara yang signifikan dengan manajemen talenta dalam bekerja. Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan oleh disiplin kerja, manajemen talenta, dan kepuasan. Untuk variabel kepuasan berperan sebagai mediator antara kinerja karyawan dengan faktor disiplin. Variabel manajemen talenta dan kinerja karyawan tidak dimediasi oleh variabel kepuasan.

I. PENDAHULUAN

(Patricia, 2021) sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Menurut Ndraha (1999) dalam Sutrisno (2009:4), sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air tenaga otot, dan sebagainya. PT. Sanjayatama

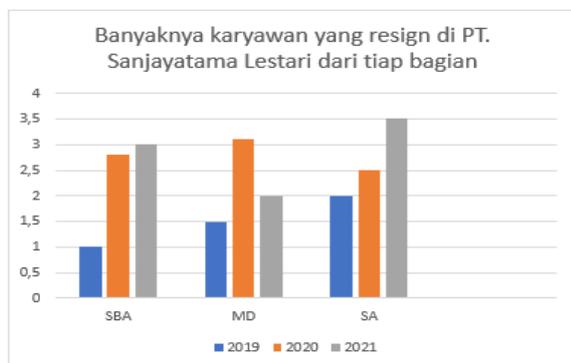
Lestari merupakan sebuah perusahaan yang bergerak sebagai agency sumber daya manusia yang selanjutnya akan dilatih menjadi SBA (sahabat belanja anda) yang gunanya mempromosikan produk-produk Unilever.

Menurut (Lestari & Afifah, 2021) dalam Mangkunegara (013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Kerja & Pengembangan, 2019) Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia

yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan juga kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap prilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut (Syafrina, 2017) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Masalah muncul sebagai akibat dari kinerja karyawan yang lebih rendah, yang menghalangi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti motivasi, kompensasi, mental, manajemen talenta, disiplin kerja, kepuasan dan saran pendukung.

Berdasarkan data diagram kinerja karyawan PT. Haier Electrical Appliance Indonesia menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang resign. Menurut data dibawah, terlihat bahwa pada 2 tahun terakhir terdapat peningkatan karyawan resign. Banyaknya karyawan resign dapat mengukur kinerjanya. Karyawan resign disebabkan oleh beberapa faktor, seperti tempat kerja yang tidak disiplin dan tidak adanya pertimbangan mengenai tingkat disiplin.



Gambar 1. Banyaknya karyawan yang resign di PT. Sanjayatama Lestari dari tiap bagian
Sumber : PT. Sanjayatama Lestari

Menurut (Suwaidi & Ardyanfitri, 2018) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan. Dan menurut (Kerja & Pengembangan, 2019) " Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepen- tingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya

akan memengaruhi sikap prilakunya dalam menjalankan kinerja "

Menurut (Syafrina, 2017) " Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya". Menurut (Karina & Ardana, 2020) dalam (Oladapo, 2014) Talent management merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari karyawan yang tepat serta menempatkan di tempat yang tepat melalui proses identifikasi, pengembangan, pertahanan, dan penempatan pada posisi yang sesuai.

II. METODE PENELITIAN

"Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Lingkungan (X1) dan variabel Disiplin kerja (X2) sebagai variabel independent, variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependent, dan variabel Produktivitas (Z) sebagai variabel intervening."

A. Populasi dan Sampel

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sanjayatama Lestari dengan jumlah 130. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji teori, mendeskripsikan statistik, dan menunjukkan adanya hubungan antar variabel yang diteliti dengan pengambilan sampel menggunakan mode SEM dan diolah menggunakan aplikasi Lislser versi 8.8, dengan jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebanyak 95 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Pengukuran sampel menurut pendapat slovin:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : tingkat kesalahan (5%)

Berdasarkan data lapangan jumlah karyawan di PT. Sanjayatama Lestari sebanyak 130 karyawan. Dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, peneliti mengambil sampel karyawan untuk dapat menjadi responden penelitian sebanyak 95 karyawan. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data:

1. Kuesioner, mendapatkan data secara langsung dengan menyebarkan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada setiap

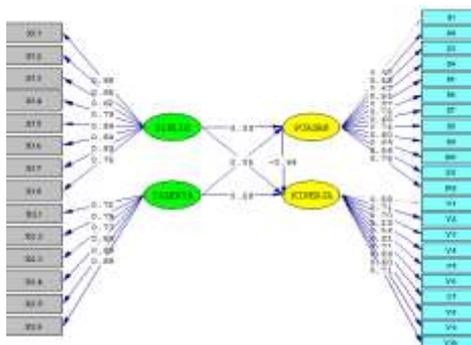
responden yang masuk dalam kriteria yang sudah ditetapkan.

- Wawancara, yakni penulis melakukan wawancara terhadap karyawan sesuai kriteria yaitu lama bekerja >1 tahun. Penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti menggunakan skala likert (poin 1-5) untuk mengukur fenomena social dengan cara melihat persepsi pada karyawan PT. Haier Electrical Appliances Indonesia. Tiap variabel yang akan diukur akan dikelompokkan menjadi indikator variabel yang akan diubah menjadi instrument - instrument pernyataan yang akan dimasukkan ke dalam kuesioner penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Akurasi dan tolok ukur suatu perusahaan ditentukan melalui uji ini. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui validitas suatu kuesioner dan apa yang ingin diukur. Tujuan dari uji validitas kuesioner adalah untuk mengetahui validitas pertanyaan yang diajukan kepada subjek penelitian. Dengan ketentuan jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan valid dan jika r hitung $< r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid. Untuk metode pengujian validitas digunakan aplikasi Lisrel 8.8. Kriteria untuk melakukan uji validitas keputusan berdasarkan nilai *factor loading*. Butir pernyataan secara umum dianggap valid jika nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50.



Gambar 2. Full Model

Sumber : Pengolahan data 2022

Data diatas adalah data yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan item yang kurang dari 0,50. Temuan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan

pada setiap konstruk memiliki *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga temuan uji validitas dapat dikatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Pada intinya uji reliabilitas menguji kemampuan indikator dalam mengukur konsep teoritis. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,70.

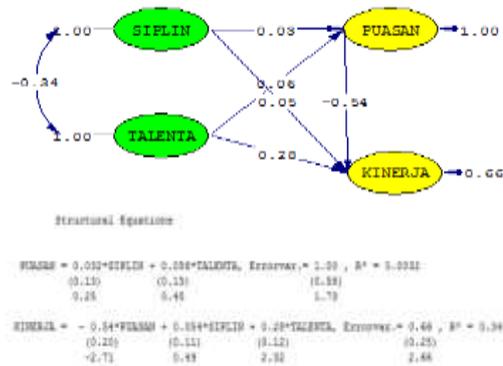
Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Construct Reliability (CR)	Varian Ekstracted (VE)	Kes.
Disiplin	0.91	0.57	Reliabel
Manajemen Talenta	0.92	0.61	Reliabel
Kepuasan	0.86	0.36	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.85	0.38	Reliabel

Sumber: Pengolahan data 2022

C. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi lisrel 8.8, didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 3. Structural Model Estimates Standardized Solution

Sumber: Pengolahan data 2022

Signifikansi variabel independen relatif terhadap masing-masing variabel dependen dapat ditunjukkan dengan menggunakan uji statistik T. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi adalah 5%. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. variabel, dan sebaliknya (Rohimah, 2018 dalam Sarwono 2007:167).

Hipotesis pertama: Uji t-hitung untuk variabel disiplin (X1) adalah 0,25. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Produktivitas (Z) secara signifikan tidak dipengaruhi oleh variabel Disiplin (X1) karena t-hitung

lebih besar dari t-tabel ($0,25 > 1,9$). Dengan demikian, hipotesis 1 tidak dapat diterima.

Hipotesis kedua: Nilai t-hitung tes variabel manajemen talenta (X2) sebesar 0,45. Variabel manajemen talenta (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas (Z) karena t hitung lebih besar dari t-tabel ($0,45 > 1,9$). Hasilnya, hipotesis 2 tidak dapat diterima.

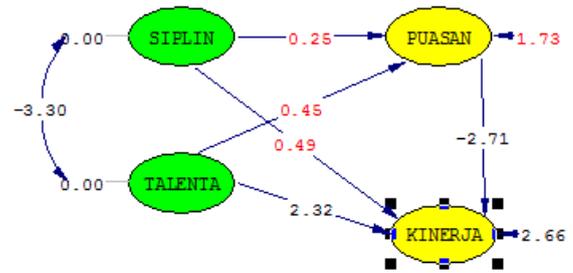
Hipotesis ketiga: Nilai t-hitung untuk pengujian variabel disiplin (X1) adalah 0,49. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja (X1) karena t-hitung lebih kecil dari t -tabel ($0,49 > 1,9$). Akibatnya, Hipotesis 3 tidak dapat diterima.

Hipotesis Keempat: Dari uji variabel Manajemen talenta (X2) diperoleh t-hitung sebesar 2,32. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,32 > 1,9$). Dengan demikian, Hipotesis 4 dapat diterima.

Hipotesis Kelima: Uji t-hitung variabel kepuasan (Z) sebesar -2,71. Variabel kepuasan (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($-2,71 > 1,9$). hasilnya, hipotesis 5 tidak dapat diterima.

Hipotesis Keenam: Diperoleh t-hitung sebesar 1,73 untuk pengujian variabel manajemen talenta (X2) dan disiplin (X1). Dapat ditarik kesimpulan bahwa variable kepuasan (X1) dan manajemen talenta (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan variabel (Z) karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($1,73 > 2,45$). Dengan demikian hipotesis 6 tidak dapat diterima.

Hipotesis Ketujuh: Diperoleh t-hitung sebesar 2,66 dari pengujian terhadap variabel Disiplin (X1), Manajemen talenta (X2), dan kepuasan (Z). Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin (X1), Disiplin Manajemen talenta (X2), dan Kepuasan (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,66 > 2,45$). Dengan demikian hipotesis 7 dapat diterima.



Gambar 4. Structural Model Estimates T-Values

Sumber: Pengolahan data 2022

Tabel 2. Besar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Langsung (L) Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Langsung (TL) Melalui Kepuasan	Kesimpulan
Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	$(0,06)^2 \times 100 = 0,36\%$	$[0,03] \times 0,54 \times 100 = 1,62\%$	TL > L (mediating)
Manajemen talenta Terhadap Kinerja Karyawan	$(0,28)^2 \times 100 = 7,84\%$	$0,05 \times 0,54 \times 100 = 2,7\%$	TL > L (non mediating)

- Pengaruh langsung dan tidak langsung Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan
 - Disiplin berdampak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,06)^2 \times 100 = 0,36\%$
 - Pengaruh tidak langsung Disiplin terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan yaitu $(0,03) \times 0,54 \times 100 = 1,62\%$
 - "Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa Disiplin tidak dapat meningkatkan Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan. Dengan demikian pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, variabel Kepuasan merupakan variabel *mediating*."
- Pengaruh langsung dan tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 - Pengaruh langsung Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $(0,28)^2 \times 100 = 7,84\%$
 - Pengaruh tidak langsung Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan yaitu $0,05 \times 0,54 \times 100 = 2,7\%$
 - "Demikian dengan pengaruh langsung dan tidak langsung Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Manajemen Talenta tidak dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara tidak langsung melalui Kepuasan, namun pengaruh langsung lebih dominan. Dengan demikian pengaruh Manajemen TALENTA terhadap Kinerja

Karyawan, variabel Kepuasan bukan merupakan variabel *non mediating*.”

Manajemen, 06(1A), 38–52.
<https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/653>

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil penelitian membawa kita pada kesimpulan bahwa variabel kepuasan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin. Variabel kepuasan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh manajemen talenta. Variabel kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin. Variabel kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh Manajemen Talenta. Variabel kinerja karyawan secara signifikan tidak dipengaruhi oleh kepuasan. Variabel kepuasan secara signifikan tidak dipengaruhi oleh disiplin dan manajemen talenta. Manajemen talenta, Kepuasan, dan disiplin semuanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel kepuasan bertindak sebagai mediator antara variabel manajemen talenta dan kinerja karyawan, serta antara variabel disiplin kerja dan kepuasan.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, seperti hanya menggunakan dua variabel independen untuk mengukur seberapa besar pengaruh disiplin dan manajemen talenta terhadap kinerja dan kepuasan karyawan di PT. SanjayaTama Lestari, sehingga kedua variabel independen ini masih terbatas dalam kemampuan untuk menjelaskan variabel mediator yaitu kepuasan dan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan.

B. Saran

Saran berikut ini dapat diberikan mengingat keterbatasan penelitian ini: penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, Disiplin Kerja dan Lingkungan. Disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti penghargaan, kompensasi, dan motivasi. untuk menentukan dampaknya terhadap kinerja karyawan dan variabel produktivitas.

DAFTAR RUJUKAN

Astuty, P., & Zuniasih, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT.EMSONIC Indonesia, Cibitung Jawa Barat). *Jurnal*

Hanum Aula Rahmawati. (2019). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada pd. bpr bank daerah lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 419–429.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58–75.
<https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2836>

Irwan, Gunawan, & Munir, R. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERMATA BANK MAKASSAR The Influence of Work Discipline, Career Development, and Compensation to Employees Performance at the Permatatabank Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2).

Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05>

Kerja, P. L., & Pengembangan, D. A. N. (2019). *Kinerja Pegawai Di Rsu Bireuen Medical Center*. 8(16), 10–22.

Krissetyanti, E. P. L. (2013). The Implementation Of Talent Management Strategy In Civil Servant. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 7(1).
<https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/download/83/98>

Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110.
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>

Murty, W. A. (2015). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya. *Artikel Ilmiah: Sekolah Tinggi*

- Ilmu Ekonomi Perbanas*, 53(9), 1689–1699.
http://sir.stikom.edu/1062/5/BAB_II.pdf
- Novitasari, M. (2019). Beban Kerja dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(3), 832–840.
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29295>
- Patricia, C. O. S. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 3(2), 6.
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 1098–1106.
- Rohimah, S. (2018). Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 10 Oktober 2018. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.1(No.10), pp 1-12.
- SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32.
<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sudirman, A., Efendi, E., & Harini, S. (2020). Kontribusi harga dan kepercayaan konsumen untuk membentuk kepuasan pengguna transportasi berbasis aplikasi. *Journal of Business and Banking*, 9(2), 323.
<https://doi.org/10.14414/jbb.v9i2.2078>
- Suwaidi, R. A., & Ardyanfitri, H. (2018). Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Upn Veteran Jawa Timur. *Jurnal Economic Resource*, 1(1), 46–59.
<https://doi.org/10.33096/jer.v1i1.53>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.
<https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Zulkifli. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 414–423.
<https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/886>