

Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Baruna Bersama

Wulan Lorensia Nurcahaya Silaban¹, Tika Nirmala Sari²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

ARTICLE INFO

Article history:

Received Sep 24, 2026

Revised Oct 10, 2026

Accepted Oct 21, 2026

Keywords:

Job Training;
Work Discipline;
Work Facilities;
Work Productivity.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work Facilities, Work Discipline, and Job Training on Employee Work Productivity. This study employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to respondents. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, partial testing (t-test), and simultaneous testing (F-test). The results showed that Work Facilities had a positive and significant effect on Work Productivity, as indicated by a t-value of 6.624, which was greater than the t-table value of 1.981, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Work Discipline also had a positive and significant effect on Work Productivity, with a t-value of 9.731 > 1.981 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, Job Training had a positive and significant effect on Work Productivity, with a t-value of 6.046 > 1.981 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Work Facilities, Work Discipline, and Job Training had a positive and significant effect on Employee Work Productivity. This was demonstrated by an F-value of 57.098 $>$ the F-table value of 2.69 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, improving work facilities, implementing effective work discipline, and providing appropriate job training simultaneously can increase Employee Work Productivity.



Corresponding Author:

Wulan Lorensia Nurcahaya Silaban
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan
JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Sumatera Utara 20241. Indonesia
Email: wulansilaban266@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak terlepas dari kedua hal tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tamtomo dalam (Sudiman & Fahrudin, 2021) Produktivitas kerap dihubungkan dengan dua aspek yang dapat dikombinasikan untuk mengetahui seberapa tingkat produktivitasnya. Kedua aspek tersebut adalah efektivitas dan efisiensi. Kombinasi efektivitas dengan menentukan kegiatan dalam proses kemampuan mengelola sumberdaya yang mendukung kelancaran proses produksi. Sedangkan efisiensi merupakan kegiatan yang mengurangi pemborosan untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dengan jumlah masukan yang minimum. Oleh sebab itu produktivitas diperoleh dari kegiatan efektivitas dan efisiensi.

Namun, dalam pelaksanaannya pada PT. Baruna Bersama masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Beberapa karyawan dinilai belum mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor Misalnya kurangnya fasilitas kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja yang mendukung aktivitas operasional keterbatasan fasilitas kerja yang mendukung aktivitas

operasional, serta tingkat disiplin kerja yang belum optimal. Kondisi tersebut dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja karyawan sehingga berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja. Menurut Deltaningtyas Tya, (2022) produktivitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rasio total output dengan total input merupakan produktivitas total.

Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak mengalami perubahan yang drastis karena perubahan jumlah output selalu diikuti oleh perubahan jumlah input. Pada Divisi Operasional Bongkar Muat, output dan input sama-sama mengalami penurunan sehingga produktivitas tetap sebesar 65%. Pada Divisi Logistik & Gudang, penurunan input lebih proporsional dibandingkan penurunan output sehingga produktivitas meningkat dari 55% menjadi 60%. Sementara itu, pada Divisi Administrasi & Dokumentasi, produktivitas sempat meningkat dari 70% menjadi 71%, tetapi kemudian menurun menjadi 65% karena penurunan output pada tahun 2025 relatif lebih besar dibandingkan penurunan input. Dengan demikian, kondisi tersebut menunjukkan bahwa besarnya produktivitas kerja tidak dapat dilihat hanya berdasarkan jumlah output yang dihasilkan. Penilaian produktivitas perlu mempertimbangkan perbandingan antara output dan input yang digunakan. Jumlah output yang menurun belum tentu menunjukkan produktivitas yang menurun apabila input juga berkurang secara proporsional. Sebaliknya, output yang relatif tinggi juga belum tentu menunjukkan produktivitas yang lebih baik apabila membutuhkan input yang lebih besar. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan perlu memperhatikan efisiensi penggunaan tenaga kerja, waktu, fasilitas, serta pengelolaan pekerjaan pada masing-masing divisi agar sumber daya yang digunakan dapat menghasilkan output secara lebih optimal.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Husnan (2022) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh atasannya. Menurut Rivai (2021) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain diungkapkan oleh Mangkuprawira (2021) bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

2. METODE

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik guna menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2021).

2. Populasi

Populasi umum dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Baruna Bersama, sedangkan populasi sasaran adalah karyawan PT. Baruna Bersama yang berjumlah 165 karyawan.

3. Sampel

Model penelitian yang digunakan adalah Penentuan jumlah ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada ketentuan rumus Slovin. Dengan alasan, peneliti menggunakan

rumus Slovin adalah untuk memperoleh sampel yang representatif dan mendekati populasi yang ada. Sehingga sampel dibulatkan menjadi 117 karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			117
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,90959754
Most Extreme Differences	Absolute		0,074
	Positive		0,074
	Negative		-0,058
Test Statistic			0,074
Asymp. Sig. (2-tailed)			.161 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil data ujnormalitas tersebut terdistribusi secara normal, karena pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikan 0,161 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga model terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolineritas

Tabel 2. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-0,362	1,419		-0,255	0,799					
Fasilitas	0,180	0,027	0,395	6,624	0,000	0,393	0,529	0,393	0,988	1,012
Disiplin	0,234	0,024	0,579	9,731	0,000	0,540	0,675	0,577	0,995	1,005
Pelatihan	0,157	0,026	0,360	6,046	0,000	0,375	0,494	0,359	0,990	1,010

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa semua nilai varince inflation factor (VIF) variabel bebas di bawah 10,00 dan nilai tolerance diatas 0,10 maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi multikolineritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	1,768	0,774		2,284	0,024	
Fasilitas	-0,027	0,015	-0,167	-	0,074	
				1,802		
Disiplin	0,016	0,013	0,112	1,211	0,229	
Pelatihan	0,005	0,014	0,031	0,335	0,738	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena pada tabel menunjukkan semua nilai sig > 0,05 artinya tidak terdapat heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations				Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-0,362	1,419		-0,255	0,799					
Fasilitas	0,180	0,027	0,395	6,624	0,000	0,393	0,529	0,393	0,988	1,012
Disiplin	0,234	0,024	0,579	9,731	0,000	0,540	0,675	0,577	0,995	1,005
Pelatihan	0,157	0,026	0,360	6,046	0,000	0,375	0,494	0,359	0,990	1,010

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 5 diatas dapat dibuat sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,362 + 0,180X_1 + 0,234X_2 + 0,157X_3,$$

Keterangan:

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel yang paling dominan memengaruhi Produktivitas adalah Disiplin, dengan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,579. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan variabel Fasilitas sebesar 0,395 dan Pelatihan sebesar 0,360. Selain memiliki nilai Beta paling tinggi, variabel Disiplin juga memiliki nilai t hitung sebesar 9,731 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga pengaruhnya terhadap Produktivitas dinyatakan signifikan. Dengan demikian, berdasarkan perbandingan nilai Standardized Coefficients Beta, Disiplin merupakan variabel yang memiliki pengaruh relatif paling dominan terhadap Produktivitas dalam model penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-0,362	1,419		-0,255	0,799					
Fasilitas	0,180	0,027	0,395	6,624	0,000	0,393	0,529	0,393	0,988	1,012
Disiplin	0,234	0,024	0,579	9,731	0,000	0,540	0,675	0,577	0,995	1,005
Pelatihan	0,157	0,026	0,360	6,046	0,000	0,375	0,494	0,359	0,990	1,010

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Diolah (2026)

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,624 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel ($6,624 > 1,981$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 9,731 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel ($9,731 > 1,981$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
3. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,046 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel ($6,046 > 1,981$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	641,221	3	213,740	57,098	.000 ^b
Residual	423,001	113	3,743		
Total	1064,222	116			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin, dan Fasilitas

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 57,098. Nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan $df_1 = k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 117 - 3 - 1 = 113$ adalah sebesar 2,68. Hasil pengujian menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel ($57,098 > 2,68$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang berarti bahwa Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

c) Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	0,603	0,592	1,935	1,868

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin, Fasilitas

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,592 atau 59,2% menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model, kemampuan ketiga variabel tersebut dalam menjelaskan produktivitas kerja tetap berada pada tingkat yang cukup kuat. Selain itu, nilai R sebesar 0,776 menunjukkan bahwa hubungan antara fasilitas kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan baik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai mampu memberikan kemudahan, kenyamanan, serta mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang baik tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat kemampuan, keterampilan, dan produktivitas kerja karyawan. Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya, ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman, Saleh, and Utomo Hardi. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang." *Among Makarti*, 11(21), 28–50
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agung, A., Widyani, D., Luh, N., Putu, G., Commitment, O., & Support, O. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawati Lpd Di Desa Adat Penarungan.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1).
- Amanda, K., & Sari, T. N. (2026). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan housekeeping pada PT. Telkom Property Medan. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 6(1), 121–129. <https://doi.org/10.47065/jamek.v6i1.2281>
- Ari dan Bambang Swasto Sunuharyo. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PG Krebet Baru Malang). *Jurnal Ilmiah Methonomi*. Vol. 7, No. 1, Hal. 37- 50.

- Bandura, Albert. (2021). *Self-efficacy – The Exercise of Control*. New York: W.H Freeman and Company.
- Drasono Prawironegoro, Dewi Utari. 2022. *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Edison, E., dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 6, Issue 1).
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arena Agro Andalan. *Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5651-5658.
- Erlina Gentari, R. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(1), 23–29.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629-638.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grendi Christian, Adolfina, and Irvan Trang. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6 (4): 2648 – 2657
- Habibi, A., Humairoh, S., Ahmad, S. N. A., Hasan, R., & Nurfadillah, N. (2021). Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Sitanala Tahun 2020. *Jurnal JKFT*, 6(2), 73
- Hardani, dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup
- Harahap, Tuti Khairani, et al. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: Tahta Media Group.
- I Gede Putu Kawiana, and Luh Nik Oktarini. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KSP Bayu Merta Sari di Gianyar. Widya Amrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 1 (3): 975.
- I Gusti Ngurah Pranata dan I Wayan Mudiarta Utama, (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Karyawan Kontrak Yang Bekerja Pada Kuta Seaview Boutique Resort and Spa Bali). *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- K. A. Pradiya Maha Putra and I. G. A. Sudibya, (2021) "Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no.6
- Kadek Bayu Satrio Maha Putra dan I Gusti Made Suwandana, (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (Studi Karyawan Pada Perusahaan PT BFI Finance Indonesia Tbk). *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, R. A. (2021). "Pengaruh Self-Efficacy dan Regulasi Emosi Terhadap Resiliensi Mahasiswa Baru yang Berasal dari SMA/SMK di Ma'had Sunan Ampel Al-'Aly". Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Laa, N. A. M., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bpr Tanaoba Lais Manekat. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 206-223
- Nursaifah, R., & Sari, T. N. (2026). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan jenjang karir terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mitra Tsunami Marine. *Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 6(1), 130–139. <https://doi.org/10.47065/jamek.v6i1.2284>
- Pohan, Arnida. (2026). *Neuroleadership : Rahasia Kinerja Pegawai Melalui Pemahaman Otak yang Sehat*. CV. Detak Pustaka.

- Pohan, Arnida (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai di Dompot Dhuafa Waspada. *Accumulated Journal Vol. 5 No. 1* Hal. 82-96
- Pohan, Arnida (2024). Transformasi Era Digitalisasi dalam Membentuk Jiwa *Leadership* pada Gen Z dan Millenial. Kolaborasi: Jurnal Hasil kegiatan Kolaborasi Pengabdian Masyarakat. Vo. 2 No. 2 Hal 1-12
- Pohan, Arnida. (2024) Pengaruh Lingkungan kerja, Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*. Vol. 5 No. 2 Hal. 180-191
- Pohan, Arnida. (2024). Pengaruh Disiplin, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Imam Bonjol. Vol. 5 No. 2 Hal. 450-465
- Pohan, Arnida (2024). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penempatan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Multi Mas Chimendo. *Jurnal Widya*. Vol. 5 No. 1 Hal. 15-29
- Pohan, Arnida. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan*. Vol.4. No. 3 Hal. 1159-1179
- Pohan, Arnida (2025). Peran Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Employer Branding pada PT. Union Confectionery Medan. *Mudabbir: Journal Research and Education Studies* Vol. 5 No. 2 Hal. 1887-1894
- Pohan, Arnida, (2026). Pengaruh Kepercayaan terhadap Perusahaan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Mitra Pengemudi MAXIM di Kota Medan. Vol.8 No. 1 Hal. 26-36