

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN,
MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT HARASOON BATINDO**

David¹, Asron Saputra²

¹mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb210910054@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Human resources are a critical factor in improving organizational performance, especially in the logistics sector. This study aims to analyze the effect of employee empowerment, work motivation, and communication on employee performance at PT Harasoon Batindo, Batam. The research uses a quantitative method with an explanatory approach. Data were collected through questionnaires using a Likert scale distributed to the entire population of 121 employees. The instrument tests included validity, reliability, and classical assumption tests, followed by multiple linear regression analysis using SPSS version 27. The results show that employee empowerment, work motivation, and communication have a significant partial and simultaneous effect on employee performance. The coefficient of determination (Adjusted R²) value of 0.759 indicates that 75.9% of the variation in employee performance can be explained by the three independent variables, while the remainder is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Employee Empowerment; Work Motivation; Communication; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut harus terus meningkatkan kinerja organisasinya agar dapat bertahan dan terus-terusan berkembang. Salah satu faktor kunci utama dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal adalah melalui peningkatan kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja mengacu pada kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepada mereka (Mangkunegara, (Syahrudin, 2020). Menurut Sedarmayanti dalam (Syahrudin, 2020), kinerja mencerminkan pencapaian seseorang terkait dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan

hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja harus mematuhi standar hukum dan selaras dengan prinsip moral serta etika. Selain itu, kinerja juga mencerminkan gambaran menyeluruh tentang kondisi organisasi dalam suatu periode tertentu, yang dihasilkan dari aktivitas operasionalnya dan pemanfaatan sumber daya secara efektif.

Ada tiga faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan adalah pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan komunikasi. Dengan rincian sebagai berikut yaitu : Kepercayaan atasan yang tidak maksimal terhadap karyawan di PT Harasoon Batindo berdampak pada tidak optimalnya pemberdayaan SDM, sehingga masa kerja karyawan

cenderung tidak bertahan lama; Tekanan/*Pressure* berlebihan yang diberikan atasan di PT Harasoon Batindo menjadi faktor utama motivasi kerja karyawan, namun berisiko menurunkan kepuasan kerja dalam jangka Panjang; Ketidaksesuaian antara gaji dan imbalan yang diterima dengan beban pekerjaan yang dilakukan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan.

Tidak adanya kejelasan dalam penyampaian informasi di PT Harasoon Batindo memicu *misscommunication* antara atasan, karyawan, dan juga pada pelanggan; Semangat kerja karyawan yang tidak optimal akibat tidak adanya apresiasi dan pengakuan dari perusahaan berdampak pada berkurangnya efektivitas dan efisiensi kinerja.

Harapan karyawan sangat dipengaruhi oleh persepsi organisasi terhadap kinerja mereka. Pemberdayaan, motivasi, komunikasi menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan, di mana keberhasilan pencapaian target perusahaan bergantung pada optimalisasi ketiga aspek tersebut dalam mendorong produktivitas.

PT Harasoon Batindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri logistic atau dengan kata lain dapat disebut sebagai *forwarder*, khususnya dalam bidang jasa pengiriman barang internasional. Perusahaan ini melayani pengiriman barang ekspor dan juga ada impor, terutama dari Singapura, Malaysia serta China dengan alamat tujuan yang sama yaitu ke Batam (Indonesia). Layanan mereka mencakup pengiriman menggunakan kontainer penuh (*full container*) maupun pengiriman barang dalam jumlah kecil (*loose cargo*).

PT Harasoon Batindo ini didirikan pada tahun 2013, PT Harasoon Batindo telah menjadi salah satu pemain penting dalam industri ekspedisi di Batam. Perusahaan ini merupakan bagian dari beragam penyedia jasa *forwarder* yang

beroperasi di wilayah tersebut. Kantor pusat PT Harasoon Batindo berlokasi strategis di Jalan Kuda Laut no. 10, yang berada di Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Jumlah total pekerja di perusahaan tersebut adalah sekitar 121 orang.

Dengan fokus pada layanan pengiriman barang internasional, PT Harasoon Batindo berperan penting dalam memfasilitasi arus perdagangan antara Indonesia dengan negara-negara tetangga, khususnya Singapura, Malaysia dan China. Keberadaan perusahaan ini di Batam, yang merupakan salah satu pusat perdagangan dan industri di Indonesia, memperkuat posisinya sebagai mitra logistik yang andal bagi para pelaku bisnis di kawasan tersebut.

KAJIAN TEORI

2.1 Pemberdayaan karyawan

merupakan proses interaksi berkelanjutan yang membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen melalui pemberian wewenang, tanggung jawab, serta kesempatan untuk berkontribusi dalam penyelesaian masalah perusahaan (Alshemmari, 2023) Konsep ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dan kognitif karyawan tetapi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian (Larasati Ahluwalia, 2020) yang menemukan korelasi positif antara pemberdayaan, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik karyawan. Dengan demikian, pemberdayaan menjadi kunci dalam memperkuat loyalitas dan produktivitas tenaga kerja.

Menurut (Baird et al., 2020) Pemberdayaan tenaga kerja mencakup lima dimensi:

- 1) Kepercayaan, Pemberdayaan karyawan meningkatkan motivasi dan kinerja.

- 2) Komunikasi, Interaksi atasan-karyawan dalam evaluasi dan umpan balik.
- 3) Keadilan, Penilaian objektif memotivasi, ketidakadilan berisiko menurunkan semangat.
- 4) Kejelasan, Pemahaman ekspektasi dan kriteria penilaian menjaga fokus karyawan.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut (S. , Sutrisno et al., 2022), motivasi merupakan dorongan psikologis yang menggerakkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan, meliputi inisiatif, fokus, dan konsistensi. (Mashita Pinadita & Basri Fahriza, 2020) mendefinisikan motivasi sebagai upaya organisasi dalam membangkitkan semangat kerja melalui insentif seperti penghargaan dan bonus, sehingga karyawan lebih bersemangat dan berkomitmen terhadap kesuksesan perusahaan. (Jufrizen, 2021) menekankan bahwa motivasi memberikan energi bagi karyawan untuk bekerja secara efektif dan terintegrasi, sementara (Maulyan & Sandini, 2024) menyatakan bahwa sistem motivasi yang baik membantu organisasi menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta untuk mencapai kinerja optimal. Indikator Semangat Kerja Menurut (Baird et al., 2020; Jufrizen, 2021)

- (1) Hasrat bekerja, disiplin waktu dan proaktif menyelesaikan tugas.
- (2) Dorongan bekerja, keinginan belajar, meraih penghargaan, dan capai target.
- (3) Harapan karir, aspirasi promosi atau membuka usaha.
- (4) Respek diri, terbuka pada kritik dan pantang menyerah.

2.3 Komunikasi

Menurut (Rusmana, 2019) komunikasi adalah proses berbagi informasi melalui simbol, sinyal, atau

perilaku, sedangkan dalam konteks bisnis, komunikasi bertujuan mencapai tujuan organisasi dengan penyampaian pesan yang efektif. (S. Sutrisno, 2022) mendefinisikannya sebagai transfer informasi dan pemahaman antarindividu, sementara (Nengah Sandi Pradnyana, 2023), menambahkan bahwa komunikasi melibatkan pengiriman pesan melalui saluran tertentu untuk memperoleh respons. (Nengah Sandi Pradnyana, 2023) menekankan aspek timbal balik dalam komunikasi, di mana kejelasan pesan dari komunikator dan pemahaman komunikan menjadi kunci efektivitasnya, baik secara lisan, nonverbal, maupun melalui media. Komunikasi terdiri dari tiga dimensi utama (Komang Eny Kasrianti, 2024). (1) Pengirim, sumber ide/informasi, (2) Pesan, konten, manfaat, dan tujuan, (3) Penerima, dipengaruhi budaya, gangguan, dan prasangka

2.4 Kinerja Karyawan

(Saputra, 2023) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata karyawan yang mencerminkan hasil kerja sesuai perannya dalam perusahaan, sementara (Saputra, 2023) menekankan kontribusi karyawan melalui produksi dan layanan yang memengaruhi perusahaan. (Ramadani & Rachmawati, 2022) menyatakan kinerja sebagai proses pencapaian target kerja yang telah ditetapkan, sedangkan (Pinadita, 2020) (dalam sumber yang sama) memandangnya sebagai hasil kerja yang selaras dengan tujuan organisasi, terukur melalui kualitas, kuantitas, dan efisiensi. Untuk mencapai sasaran. kinerja—tujuan spesifik yang terukur dan berbasis waktu—perlu diperhatikan unsur pelaku, tindakan, waktu, penilaian, dan lokasi pelaksanaan (Pinadita, 2020).

(Soma & Wachid Hasyim, 2023) mengidentifikasi empat indikator kinerja karyawan:

- 1) kualitas
- 2) kuantitas pekerjaan

- 3) Kerjasama
- 4) tanggung jawab.

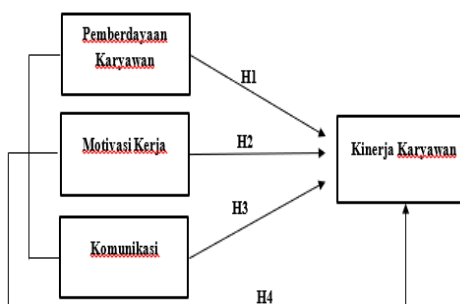
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori dan deskriptif untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Data dikumpulkan dari kuesioner, wawancara, dan sumber sekunder. Sampel terdiri dari seluruh 121 karyawan PT Harasoon Batindo.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari studi-studi sebelumnya, dengan menggunakan ide dasar yang sama namun diterapkan pada objek dan waktu yang berbeda, serta mungkin mengubah cara mengolah data, mengganti beberapa variabel, atau menggunakan metode pengukuran yang baru, sehingga bisa memberikan pandangan baru terhadap topik yang diteliti (Christina, 2022; Joni, 2022).

Teknik sampling jenuh yang akan digunakan melibatkan penggunaan seluruh populasi sebagai responden, sehingga menentukan ukuran sampel dengan memasukkan semua anggota populasi, dengan jumlah populasi 121 orang.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis:

- Hipotesis 1 (H1):
Di duga Pemberdayaan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo.
- Hipotesis 2 (H2):
Di duga Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo.
- Hipotesis 3 (H3):
Di duga Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo.
- Hipotesis 4 (H4):
Di duga Pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan 121 orang sebagai responden. $df = n - 2 = 121 - 2 = 119$, dan Nilai r_{tabel} df 119 yakni 0.1786. bisa kita lihat tabel 4.1 di bawah ini, bahwa sudah memenuhi syarat yang sudah ditentukan.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan	X1.1	0.657	0.1786	Valid
	X1.2	0.654	0.1786	Valid
	X1.3	0.618	0.1786	Valid
	X1.4	0.609	0.1786	Valid
	X1.5	0.601	0.1786	Valid
	X1.6	0.641	0.1786	Valid
	X1.7	0.652	0.1786	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0.657	0.1786	Valid
	X2.2	0.631	0.1786	Valid
	X2.3	0.667	0.1786	Valid
	X2.4	0.638	0.1786	Valid
	X2.5	0.641	0.1786	Valid
	X2.6	0.635	0.1786	Valid
	X2.7	0.664	0.1786	Valid
Komunikasi	X3.1	0.609	0.1786	Valid
	X3.2	0.624	0.1786	Valid
	X3.3	0.605	0.1786	Valid
	X3.4	0.624	0.1786	Valid
	X3.5	0.695	0.1786	Valid
	X3.6	0.623	0.1786	Valid
	X3.7	0.636	0.1786	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.66	0.1786	Valid
	Y.2	0.651	0.1786	Valid
	Y.3	0.629	0.1786	Valid
	Y.4	0.613	0.1786	Valid
	Y.5	0.704	0.1786	Valid
	Y.6	0.661	0.1786	Valid
	Y.7	0.616	0.1786	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 27, 2025

Tabel 4.2 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan	0,747	>0.06	Reliabel
Motivasi Kerja	0,617	>0.06	Reliabel
Komunikasi	0,747	>0.06	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,768	>0.06	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 27, 2025

Metode yang akan di gunakan adalah Cronbach's Alpha dengan syarat nilainya diatas 0,6 maka data yang

diperoleh itu dapat dikatakan Reliabel dan juga sebaliknya. Bisa kita lihat di tabel 4.2 di atas ini, bahwa sudah memenuhi syarat yang sudah ditentukan.

B. Uji Determinasi (R²)

Tabel 4.3 Hasil Uji Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	0,765	0,759	179,605

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 27, 2025

Bisa kita lihat pada tabel 4.3, ini menampilkan bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,759, dapat dinyatakan variabel Pemberdayaan Karyawan, Motivasi.

Kerja, dan Komunikasi berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 75,9%, sementara sisanya sebesar 24,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

C. Uji T

Tabel 4.4 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,604	0,92		7,182	0
1 Pemberdayaan_Karyawan	0,129	0,042	0,178	3,081	0,003
Motivasi_Kerja	0,141	0,037	0,21	3,842	0
Komunikasi	0,45	0,038	0,641	11,9	0

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 27, 2025

Dapat kita simpulkan dari data 4.4, menampilkan bahwa :

1. Variabel Pemberdayaan Karyawan memperoleh hasil T hitung sebesar 3,081 > T tabel sebesar 1,980, dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05, yang berarti variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Motivasi Kerja memperoleh hasil T hitung sebesar 3,842 > T tabel sebesar 1,980, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Komunikasi memperoleh hasil T hitung sebesar 11,902 > T tabel sebesar 1,980, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Uji F

Tabel 4.5 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,228,869	3	409,623	126,984	.000 ^b
Residual	377,416	117	3,226		
Total	1,606,285	120			

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 27, 2025

Bisa kita lihat pada tabel 4.5, hasil uji f ini dengan nilai F hitung itu 126,984 yang jauh lebih tinggi dibandingkan 2,68 Selain itu, nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05) Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji F diterima, dan variabel Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Kerja, serta Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Pemberdayaan Karyawan memiliki T hitung 3,081 > T tabel 1,980 dan signifikansi 0,003 < 0,05, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Alshemmari, 2023) bahwa pemberdayaan karyawan, melalui otonomi, akses informasi, dan pengembangan, meningkatkan motivasi, kreativitas, dan produktivitas, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja memiliki **T hitung 3,842 > T tabel 1,980 dan signifikansi 0,000 < 0,05, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Metta & Asron, 2021) bahwa motivasi tinggi meningkatkan produktivitas, komitmen, dan efektivitas kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi memiliki T hitung 11,902 > T tabel 1,980 dan signifikansi 0,000 < 0,05, membuktikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Syahrudin (2020), bahwa komunikasi efektif meningkatkan pemahaman tugas, koordinasi, dan produktivitas kerja.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan F hitung 126,984 > F tabel 2,68 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, membuktikan bahwa Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan disarankan untuk memperkuat ketiga faktor tersebut guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian membuktikan bahwa pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara praktis, PT Harasoon Batindo perlu: (1) Memberikan kepercayaan dan pelibatan aktif agar karyawan lebih produktif, (2) Meningkatkan motivasi melalui penghargaan dan pengembangan karir, serta (3) Memperkuat komunikasi terbuka dan dua arah untuk memperbaiki koordinasi dan efektivitas

tim. Langkah-langkah ini akan mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

1. Pemberdayaan, motivasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Komunikasi merupakan faktor dominan yang paling berpengaruh
3. Uji F ($126,984 > 2,68$) dan signifikansi 0,000 membuktikan pengaruh bersama yang nyata.
4. Rekomendasi: Perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan komunikasi, disertai motivasi dan pemberdayaan karyawan untuk optimalisasi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshemmari, J. M. H. J. (2023). An Empirical Study on Employee Empowerment Role in Increasing Efficiency of Employee Performance. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 10(1), 52–71. <https://doi.org/10.33168/LISS.2023.0104>
- Baird, K., Tung, A., & Su, S. (2020). Employee empowerment, performance appraisal quality and performance. *Journal of Management Control*, 31(4), 451–474. <https://doi.org/10.1007/s00187-020-00307-y>
- Christina, M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Harasoon Batindo*.
- Joni, J. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Harasoon Batindo*.
- Jufrizen, J. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*.
- Kartika Lestari, D., Siregar, H., Kunci, K., Karyawan, P., & Kerja Karyawan, K. (2021). Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam. In *Media Online* (Vol. 1, Issue 3).
- Komang Eny Kasrianti. (2024). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KAYAWAN PADA TOKO CENTRAL GROSIR BULELENG. *Ni Luh Sri Kasih Jurnal Daya Saing*, X(2).
- Larasati Ahluwalia, K. P. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN PEMBERDAYAAN PADA KINERJA DAN KESEIMBANGAN PEKERJAAN-RUMAH DI MASA PANDEMI NCOVID-19.
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). PENGARUH KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN. In *Jurnal Sains Manajemen* (Vol. 6, Issue 1).
- Nengah Sandi Pradnyana. (2023). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Crystal Kuta Hotel Bali*.
- Onih Novarianti, Y. S. Y. O. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN LUBUK BATANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU.

- Pinandita, M. , S. S. , & F. B. (2020). Pemberdayaan Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Logistik. In *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi dan Logistik (JMBTL)* (Vol. 6, Issue 2). <https://journal.itltrisakti.ac.id/index.php/jmbtl>
- Ramadani, A. G., & Rachmawati, E. (2022). *The Influence of Brand Awareness, Brand Association, Brand Image, and Word of Mouth on Samsung Smartphone Purchase Decisions*. 8(1). <https://doi.org/10.21070/jbmp.v8i1.1610>
- Rusmana, A. (2019). *The Future of Organizational Communication In The Industrial Era 4.0: Book Chapter Komunikasi Organisasi. Media Akselerasi*.
- Safitri, A. N. , & K. K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(02), 14–25.
- Saputra, A. (2023). The Influence of Work Motivation, Work Discipline And Workload on Employee Performance at PT Sanwa Engineering Batam. In *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi* (Vol. 4, Issue 2). <http://journal.almatani.com/index.php/invest/index>
- Soma, S. W. K., & Wachid Hasyim. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.ABC. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 833–843. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1183>
- Sutrisno, S. , Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship. Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3 (6), 3476-3482. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Syahrudin, S. (2020). The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16(2), 171–181. <https://doi.org/10.33830/jom.v16i2.782.2020>