

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Yanata AC Surabaya

Herdiyansyah Ramadhany^{1*}, Diah Ayu Sanggarwati², Iwang Suwangsih³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Indonesia
email: ¹⁾ herdiansyahramadhany96@gmail.com, ²⁾ dayusanggarwati@gmail.com

Article Info

Article history:

Received : 28 - 04, 2024

Revised : 07 - 05, 2024

Accepted : 27 - 05, 2024

Keywords:

Management Performance Strategy (MSK);
Employee Performance;
Discipline and Motivation.

ABSTRACT

In the midst of intense industry competition, Yanata AC Surabaya recognizes the critical importance of enhancing employee performance for achieving success. This research investigates how Management Performance Strategy (MSK) contributes to enhancing the performance of Yanata AC Surabaya's employees. A qualitative approach with qualitative data analysis was employed to uncover the implemented strategies. Data were gathered through observations, interviews, and pertinent documents. The findings indicate that MSK plays a pivotal role in improving employee performance, with the application of discipline and motivational strategies identified as key factors. Specifically, training, enforcement of time management policies, and provision of incentives (both rewards and penalties) are among the strategies implemented. The effectiveness of these approaches is evaluated based on their adherence to MSK principles, including planning, implementation, and evaluation. This study demonstrates that appropriate MSK strategies, such as training, time management enforcement, and incentives, can effectively and efficiently enhance employee performance.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



*Corresponding Author:

Herdiyansyah Ramadhany

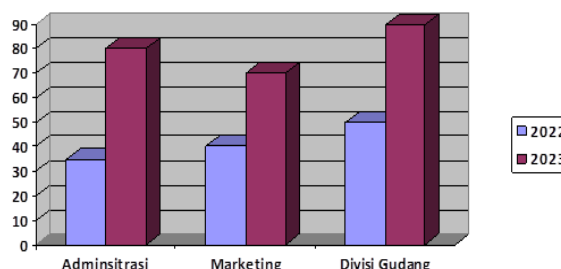
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Indonesia

Email: herdiansyahramadhany96@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang terdefinisi dengan jelas, yaitu meningkatkan nilai dan kemakmuran bagi pemilik dan pemegang saham. Kinerja karyawan adalah kunci untuk membuka pintu gerbang kesuksesan perusahaan, Karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif, Investasi dalam pengembangan karyawan adalah investasi terbaik yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan menjadi kunci untuk mencapai target tersebut. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, seperti: Memberikan dukungan dan arahan yang jelas dari pemimpin perusahaan atau organisasi (Agung Widarman et al., 2020), Menghargai keragaman di tempat kerja (Lastri et al., 2019), Memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan karyawan (Emihandayani et al., 2019; Sanggarwati et al., 2021; Warniati, 2018). Kepuasan kerja berdampak peningkatan kinerja (Sanggarwati et al., 2017). Motivasi kerja berkontribusi pada pengembangan kinerja karyawan (Darmawan, 2022; Olusadum & Anulika, 2018). Nilai keseluruhan yang dilakukan oleh karyawan selama periode waktu tertentu sebagai bagian dari perilaku yang diharapkan oleh perusahaan disebut kinerja karyawan. Karyawan hanya dapat bertindak dengan baik dalam pekerjaan mereka jika mereka memiliki motivasi dan kemampuan kerja yang diperlukan untuk melakukannya (Munir et al., 2023). Tiga fungsi strategis utama yang perlu diperhatikan: kepemimpinan,

budaya perusahaan, dan berpikir sistemik. Sumber Daya Manusia harus memiliki kemampuan untuk mengelola strategi untuk merancang ulang proses kerja (Wediawati et al., 2020).



Gambar 1. Grafik Perkembangan Kinerja Karyawan Yanata AC Surabaya

Sumber: Data Owner Tahun 2022 Hingga 2023

Yanata AC Surabaya adalah distributor AC yang menawarkan berbagai merek AC dari Malaysia, Thailand, dan Indonesia. Perusahaan ini menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini menemukan bahwa strategi yang digunakan Yanata AC Surabaya untuk meningkatkan kinerja karyawan belum maksimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti: mempertahankan budaya lama, Job Description yang tidak jelas, Gaji yang tidak kompetitif. Meskipun demikian, ada Salah satu strategi yang diambil untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan Yanata AC Surabaya adalah melalui pelatihan (In House Training) serta penerapan sistem Reward dan Punishment. Sedangkan penilaian karyawan di Yanata AC Surabaya dilakukan secara internal oleh pemilik atau owner Yanata AC Surabaya secara langsung. Untuk perkembangan kinerja karyawan di berbagai divisi Yanata AC Surabaya dalam dua tahun terakhir dapat terlihat dalam grafik pada gambar 1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi serta menganalisis efektivitas strategi sumber daya manusia yang diterapkan guna meningkatkan produktivitas karyawan di kantor Yanata AC Surabaya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen

George R. Terry dalam (Syahputra & Aslami, 2023) mengatakan manajemen adalah suatu proses unik yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian untuk menetapkan dan mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Prinsip Perencanaan, Organisasi, Pengarahan, dan Pengendalian sangat penting dalam pekerjaan manajemen. Dengan mengikuti prinsip-prinsip ini, setiap tindakan dapat dilakukan dengan fleksibel untuk mencapai tujuan.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan pendayagunaan manusia untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang akan dicapai baik untuk perusahaan, karyawan, maupun Masyarakat (Susan, 2019). Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (MSDM) dibagi menjadi beberapa bagian, menurut Sedarmayanti, berdasarkan waktu pelaksanaannya dan tugas pengembangannya. Bagian-bagian ini termasuk pelatihan sebelum tugas (pelatihan sebelum tugas), pelatihan dalam tugas (pelatihan dalam tugas), dan pelatihan setelah tugas (pelatihan setelah tugas).

2.3. Manajemen Strategi

Untuk membantu sebuah organisasi mencapai tujuan di masa depan, manajemen strategi mencakup pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis yang berkaitan dengan berbagai fungsi (MUSNAENI, 2022). "Manajemen Strategi" adalah istilah gabungan dari dua kata, "manajemen dan strategi", yang memiliki arti masing-masing, tetapi memiliki arti yang berbeda ketika digabungkan menjadi satu kata, paparan Akdon, 2011 dalam (Faujiah et al., 2023).

2.4. Motivasi

Dorongan yang muncul untuk terus bekerja atau berkarya sehingga menghasilkan kinerja yang baik disebut motivasi (Kristiani et al., 2022). Menurut teori motivasi, ada dua komponen penting dalam kelangsungan hidup: kebutuhan psikologis (intrinsik) dan kebutuhan psikologis (ekstrinsik) dikutip dari (Robbins & Timothy, 2015). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang didasarkan pada minat alami seseorang dalam berbagai kegiatan yang memiliki tantangan dan unik. Menurut (Ryan & Deci, 2020), itu berkaitan

dengan pernyataan individu tentang minat dan kepentingan mereka sendiri daripada imbalan dari sumber luar. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik berasal dari sumber eksternal, terutama yang berkaitan dengan keuangan. Ini juga disebut sebagai hasil kinerja suatu kegiatan, dan mencakup penghargaan finansial, promosi, dan penilaian kinerja.

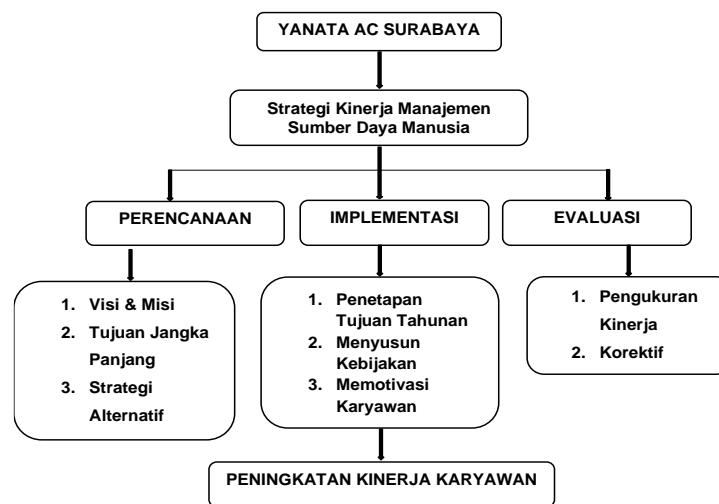
2.5. Kedisiplinan

Salah satu sikap dan perilaku yang dapat diperkenalkan dan diterapkan melalui lingkungan adalah kedisiplinan. Organisasi atau perusahaan harus mengawasi kedisiplinan pekerjanya untuk meningkatkan kinerja mereka dan mencegah mereka melakukan hal-hal di luar jam kerja atau peraturan (Sanggarwati et al., 2024).

2.6. Manajemen Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja bertujuan untuk meningkatkan keberhasilan organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia. Proses ini dikenal sebagai manajemen kinerja. Tiga komponen dapat memengaruhi kinerja seseorang, menurut Siagian (2008): motivasi, kemampuan, dan ketepatan penugasan. Tingkat keberhasilan sebuah organisasi menunjukkan bahwa ia bekerja lebih baik (Sanggarwati et al., 2017). Hasil kerja setiap karyawan di tempat kerja dipengaruhi oleh kinerja mereka, yang dapat dicapai secara kuantitatif atau kualitatif (Robbins & Judge, 2015) dalam (Munir et al., 2023).

2.7. Kerangka Berpikir



Gambar 2. Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

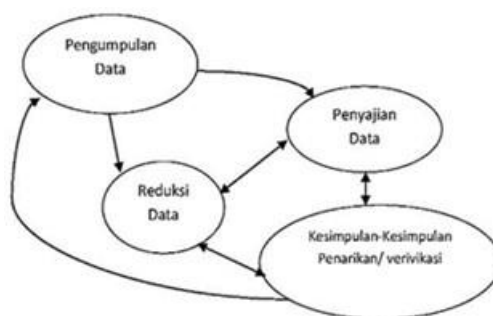
Studi ini menggunakan metodologi kualitatif dan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. menyatakan bahwa paradigma post-positivisme adalah dasar dari penelitian kualitatif (Sugiyono, 2021), yang digunakan untuk menyelidiki fenomena alamiah. Dengan pengambilan sampel data yang dilakukan secara sengaja dan berkelompok, peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam penelitian ini. Trianggulasi adalah metode pengumpulan data yang menggabungkan berbagai sumber data. Proses analisis data dapat kualitatif atau induktif, dan temuan penelitian lebih menekankan pada pemahaman arti daripada generalisasi, terjadi dari sudut pandang subjek.

Populasi adalah wilayah penyearataan yang terdiri dari fenomena atau topik yang memiliki kemampuan dan karakteristik tertentu yang harus dipelajari oleh penelaah sebelum menghasilkan kesimpulan, menurut. Sedangkan, sampel adalah representasi kecil dari populasi yang diteliti (Sugiyono, 2021). Metode purposive sampling, yang melibatkan pemilihan individu berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian, digunakan untuk memilih informan. Diharapkan bahwa sampel yang dipilih secara tepat akan memenuhi tujuan penelitian dan dapat memberikan gambaran mendalam tentang situasi yang sedang diteliti. Informasi didefinisikan sebagai orang yang memiliki pengetahuan dan dapat memberikan informasi yang relevan untuk tujuan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengamatan perilaku dalam situasi tertentu disebut observasi. Berdasarkan perspektif subjek yang diamati, tujuan utama observasi adalah untuk menggambarkan aktivitas, perilaku individu, dan makna kejadian. Dalam teknik observasi ini, peneliti mencatat hasil pengamatan dengan draft atau daftar observasi. Untuk tujuan penelitian ini, penulis melakukan observasi langsung di Kantor Yanata AC Surabaya.

Setelah melakukan survei pendahuluan atau observasi awal pada lokasi penelitian, yang bertujuan untuk untuk menemukan masalah saat ini sehingga kita dapat merumuskan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Kemudian pengumpulan data dilanjutkan dengan melakukan wawancara, yakni proses tanya jawab lisan yang dilakukan secara langsung antara dua atau lebih orang. Dalam konteks ini wawancara dilakukan dengan informan kunci pemilik perusahaan Yanata AC Surabaya, Ibu Dr. Ribhka Soerjani, bersama dengan lima informan utama yang merupakan karyawan mahir di bidangnya. Hasil yang diperoleh berupa gambaran umum tentang kantor Yanata AC Surabaya, dan informasi tentang kinerja karyawan, serta bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang di jalankan di Perusahaan tersebut.

Pengumpulan data selanjutnya berupa dokumentasi, mengacu pada rekaman yang telah terjadi sebelumnya, yang bisa berupa foto, tulisan, file, dan karya monumental yang dikumpulkan oleh seseorang.



Gambar 4. Analisis Model Interaktif

Sumber: Miles & Huberman (Sugiyono, 2021)

Ada 4 tahapan dalam analisis data penelitian ini, yakni:

- Pengumpulan Data, mencakup memeriksa bahan, mengetik data lapangan, mengubah hasil wawancara menjadi teks (transkripsi), atau menyusun data sesuai dengan sumbernya.
- Reduksi Data, merupakan proses analisis yang mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengelompokan, penghapusan informasi yang tidak relevan, dan pengorganisasian data yang telah direduksi. Tujuan dari reduksi data adalah untuk memberikan gambaran yang lebih tajam tentang temuan yang paling penting.
- Penyajian Data, yakni proses analisis yang melibatkan pembulatan matriks, jaringan, diagram, atau grafik. Data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif disajikan dalam bentuk narasi ringkas, tabel, diagram, dan korelasi antar kategori. Cara ini mengorganisir dan menyusun data sehingga lebih mudah dipahami.
- Penarikan atau verifikasi Kesimpulan. Proses penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan tahap penting dalam penelitian kualitatif. Kesimpulan awal yang dibuat harus didukung oleh bukti yang kuat, dan dapat berubah seiring dengan pengumpulan data lebih lanjut. Kesimpulan ini dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang telah ditetapkan sejak awal penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Wawancara

Ada 5 informan yang di gunakan di penelitian ini. Untuk mendiskusikan strategi kinerja MSDM di kantor Yanata AC Surabaya, wawancara dengan pemilik atau general manajer sedangkan staf administrasi, Divisi Gudang, Pemasaran, dan staf pajak diwawancarai tentang minat kinerja karyawan.

4.2. Dokumentasi

Dalam proses wawancara dengan para informan, dokumentasi penelitian dikumpulkan. Berikut ini adalah beberapa foto dokumentasi:



Gambar 3. Foto Dokumentasi Wawancara Dengan Para Informan Dari Yanata AC Surabaya

4.3. Hasil Penelitian

a. Perencanaan Strategi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Yanata AC Surabaya

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam (Rouf, 2018), perencanaan sumber daya manusia merupakan tahap awal dalam analisis pekerjaan. Mereka menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang dilakukan oleh manajer untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis karyawan yang sesuai, ditempatkan di posisi yang tepat, dan tersedia pada waktu yang tepat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien. Melalui perencanaan ini, organisasi dapat menghindari masalah kekurangan atau kelebihan tenaga kerja dan mengelola dana dengan lebih baik.

Dalam perencanaan ini, terdapat dua langkah utama:

- a) Menilai sumber daya manusia yang ada sekarang,
- b) Menilai kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang dan menyusun program untuk memenuhi kebutuhan di masa depan tersebut.

Perencanaan melibatkan menetapkan tujuan organisasi, merumuskan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengembangkan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan kerja. Ini berkaitan dengan apa yang ingin dicapai (tujuan akhir) dan bagaimana cara mencapainya (sasaran). Perencanaan adalah proses awal di mana perusahaan menetapkan berbagai hasil akhir yang ingin dicapai di masa depan. Dalam hal ini, terdapat jeda waktu antara kegiatan perencanaan dan pencapaian hasil akhir yang diinginkan. Semakin panjang rencana yang dibuat, maka jeda waktu antara perencanaan dan pencapaian hasil akhir akan semakin besar, sehingga tingkat ketidakpastian dalam mencapai hasil tersebut juga meningkat. Sebaliknya, semakin pendek jeda waktu antara perencanaan dan target hasil yang ingin dicapai, maka tingkat ketidakpastian dalam mencapai hasil akan menurun. Perencanaan dianggap sebagai fungsi manajemen yang paling utama karena menjadi landasan bagi semua aktivitas yang dilakukan oleh para manajer dalam mengelola, memimpin, dan mengendalikan. Perencanaan melibatkan dua aspek kunci, yaitu penetapan tujuan dan penyusunan rencana.

Tujuan, atau sering disebut sebagai sasaran, merupakan hasil yang diinginkan atau target yang menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan manajemen dan membentuk kriteria untuk mengukur kinerja. Oleh karena itu, tujuan sering dianggap sebagai dasar dari proses perencanaan. Sebelum menetapkan rencana untuk mencapai tujuan tersebut, penting untuk memahami target atau hasil yang ingin dicapai. Rencana merupakan dokumen yang menggambarkan kerangka kerja untuk mencapai tujuan tersebut, yang meliputi alokasi sumber daya, jadwal, dan langkah-langkah lain yang diperlukan. Dalam proses perencanaan, manajer mengembangkan baik tujuan maupun rencana. Perencanaan strategis adalah proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk menetapkan strategi atau arah, serta membuat keputusan terkait alokasi sumber daya guna mencapai strategi tersebut. Ini merupakan sebuah instrumen manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini dan memproyeksikan kondisi di masa depan, sehingga rencana strategis menjadi pedoman yang membantu organisasi dalam perjalanan mereka menuju lima hingga sepuluh tahun ke depan.

Agar dapat mencapai strategi yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk memperoleh keunggulan kompetitif, para pimpinan perusahaan dan manajer operasional harus beroperasi dalam kerangka sistem yang telah ditetapkan dalam proses perencanaan strategis. Dalam rangka menjaga konsistensi dalam pencapaian tujuan manajemen, setiap langkah harus dipersiapkan dengan perencanaan yang matang. Pada perusahaan, salah satu tanggung jawab pimpinan adalah menentukan arah dan strategi yang diinginkan untuk perusahaan serta cara untuk mencapainya. Di beberapa organisasi, terutama yang berukuran kecil, proses perencanaan seringkali bersifat informal. Namun, di organisasi lain, manajer mengikuti kerangka perencanaan yang terstruktur dengan baik.

Ada empat alasan mengapa seorang manajer melakukan perencanaan, seperti yang dipaparkan oleh Richard L. Daft dalam (Warniati, 2018) Pertama, perencanaan memberikan arah kepada manajer dan karyawan non-manajerial. Ketika karyawan memahami tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau unit kerja mereka, serta kontribusi yang mereka perlukan untuk mencapainya, mereka dapat mengoordinasikan aktivitas mereka, bekerja sama, dan melakukan tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa perencanaan, departemen dan individu dapat berjalan dengan arah yang berbeda, menghambat pencapaian tujuan organisasi secara efisien.

Selanjutnya, perencanaan mengurangi ketidakpastian dengan mendorong manajer untuk melihat ke depan, mengantisipasi perubahan, mempertimbangkan konsekuensi perubahan, dan menyusun respons yang sesuai. Meskipun tidak dapat menghilangkan ketidakpastian sepenuhnya, perencanaan membantu manajer untuk tetap siap dalam menghadapinya. Selain itu, perencanaan juga mengurangi pemborosan dan kekosongan. Dengan koordinasi aktivitas sesuai rencana, ketidakmungkinan akan terjadi dan kekurangan dapat diidentifikasi dan diatasi. Terakhir, perencanaan menetapkan tujuan dan standar yang digunakan dalam pengendalian. Saat manajer merencanakan, mereka menetapkan tujuan dan rencana. Saat mereka melakukan pengendalian, mereka mengevaluasi apakah rencana tersebut terlaksana dan tujuan tercapai. Tanpa perencanaan, tidak ada tujuan yang bisa digunakan untuk mengukur atau mengevaluasi kinerja. Pemimpin Yanata AC Surabaya mengatakan:

“Seiring dengan perkembangan perusahaan maupun zaman yang selalu berubah, setiap karyawan wajib mengupdate ilmu untuk menyesuaikan diri dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap karyawan selalu diikuti dalam berbagai pelatihan baik yang diadakan oleh perusahaan (In-House Training) maupun di luar perusahaan (Principal).”

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, strategi perencanaan yang diadopsi oleh pimpinan Yanata AC Surabaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melibatkan setiap karyawan dalam berbagai program pelatihan, baik yang diselenggarakan secara internal oleh perusahaan (in-house training) maupun eksternal (dari pihak principal). Menurut pimpinan, standar kerja di Yanata AC Surabaya mengacu pada pedoman yang diberikan oleh kantor pusat (Head Office) dan berlaku di semua cabang Yanata AC Surabaya. Pedoman ini disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing departemen. Sistem ini digunakan untuk menetapkan kriteria evaluasi kinerja karyawan.

Jadi, menurut pimpinan, standar kerja yang ada di Yanata AC Surabaya mengacu pada standar kerja yang diberikan dari kantor pusat (Head Office) yang juga berlaku di cabang-cabang lain Yanata AC Surabaya, tentu sesuai dengan departemen bagian masing-masing, karena setiap bagian berbeda-beda standar kerjanya. Sistem ini menetapkan standar kerja yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Langkah-langkah dalam menetapkan standar pengawasan kinerja yang terkait dengan tujuan organisasi meliputi: pembentukan standar kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi, pengukuran kinerja aktual, perbandingan kinerja aktual dengan standar yang ditetapkan, dan pengambilan tindakan yang diperlukan. Jika kinerja aktual tidak memenuhi standar, karyawan diberi umpan balik untuk memperbaiki kinerjanya. Peran pimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan strategi khusus sesuai dengan kebutuhan organisasi yang dipimpinnya (Warniati, 2019).

Pimpinan Yanata AC Surabaya menyatakan bahwa peran mereka dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kunci utama keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, mereka mengimplementasikan beberapa strategi khusus untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut:

“Adanya aturan-aturan tentang kedisiplinan masuk jam kerja harus tepat waktu, memberikan keteladanan terhadap semua karyawan, menciptakan suasana kerja yang kondusif penuh dengan kekeluargaan antar karyawan, meningkatkan kesejahteraan atau gaji karyawan, serta memberikan motivasi kepada karyawan melalui pelatihan.”

Menurut pimpinan Yanata AC Surabaya, salah satu strategi yang harus diterapkan di perusahaan adalah menerapkan kedisiplinan, termasuk masuk kerja tepat waktu. Mereka percaya bahwa disiplin adalah kunci, dan

disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Mereka meyakini bahwa kebanyakan orang memiliki kecenderungan alami untuk menjalankan kewajiban dan mematuhi aturan. Ketika individu memahami apa yang diharapkan dari mereka dan melakukan tugas mereka dengan efektif dan efisien, itu menunjukkan disiplin yang baik. Banyak orang sekarang menyadari bahwa disiplin dapat membantu mereka mengatasi kemalasan dan meningkatkan kualitas diri.

Disiplin adalah keadaan di mana anggota organisasi patuh pada peraturan yang ada dengan sukarela, sementara kerja merupakan semua aktivitas yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mempertahankan tingkat disiplin kerja yang tinggi, perusahaan menerapkan sistem pendisiplinan yang bertujuan untuk menegakkan peraturan-peraturan. Peraturan tersebut dibuat agar aktivitas perusahaan tetap sesuai dengan tujuannya dan untuk menjaga ketertiban dalam bekerja (Singodimedjo, 2019). Kedisiplinan dapat dipahami sebagai perilaku dan tindakan yang sejalan dengan aturan yang ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, oleh suatu perusahaan atau lembaga. Oleh karena itu, setiap organisasi memiliki peraturan yang dirumuskan untuk memastikan pelaksanaan mekanisme kerja yang efektif, serta menciptakan prosedur kerja yang teratur guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Disiplin merupakan upaya untuk memotivasi karyawan agar mematuhi standar dan aturan yang telah ditetapkan, dengan tujuan mencegah pelanggaran. Fokus utamanya adalah mengembangkan disiplin diri di kalangan karyawan, di mana mereka menjaga kedisiplinan bukan karena tekanan dari manajemen semata, melainkan karena kesadaran dan tanggung jawab pribadi.

Secara umum, kedisiplinan kerja terwujud ketika karyawan hadir tepat waktu di tempat kerja, berpakaian rapi dan sopan, menggunakan fasilitas dengan bertanggung jawab, dan mencapai standar kualitas dan kuantitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang baik adalah mereka yang patuh terhadap waktu, prosedur kerja, serta penggunaan fasilitas kerja. Kesadaran akan tugas dan tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib, sangat memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kesadaran akan tugas dan tanggung jawab, serta semakin patuh terhadap peraturan, diharapkan akan meningkatkan semangat dan gairah kerja, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin, menurut Singodimedjo, 2019:

- a) Kehadiran, menjadi indikator dasar untuk menilai tingkat kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang kurang disiplin cenderung sering terlambat dalam memulai pekerjaan mereka.
- b) Ketaatan pada Peraturan Kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c) Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e) Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin terlibat dalam perilaku kurang sopan terhadap pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Ini merupakan salah satu contoh dari perilaku yang tidak disiplin, sehingga menjaga etika dalam bekerja merupakan salah satu aspek dari disiplin kerja karyawan.

2. Tujuan Disiplin

- a) Untuk memastikan bahwa semua tenaga kerja mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan serta kebijakan perusahaan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak, dan juga untuk melaksanakan instruksi dari manajemen.
- b) Untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan memberikan layanan maksimal kepada pihak terkait dengan perusahaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.
- c) Untuk menggunakan dan merawat peralatan, barang, dan layanan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan mereka.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku di perusahaan.

Dalam menegakkan disiplin, ketegasan menjadi fokus utama, bukan ancaman atau kekerasan. Ketegasan dan konsistensi dalam menerapkan peraturan merupakan kunci utama untuk menciptakan disiplin kerja. Pada dasarnya, tujuan disiplin kerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan tertib sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana. Adapun motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di Yanata AC Surabaya:

“Harus bertanggung jawab atas pekerjaan masing-masing berdasarkan SOP perusahaan, jujur, dan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.”

Sebagian karyawan mengatakan:

“Motivasi saya dalam meningkatkan kinerja mungkin dengan menaikkan upah karyawan, memberikan fasilitas yang nyaman, dan suasana kantor yang kondusif.”

Sebagian karyawan lagi mengatakan:

“Selalu memberi semangat untuk bekerja, bekerja dengan baik agar memberikan hasil yang baik dengan cara menjaga kepercayaan dan melaksanakan tanggung jawab sesuai amanah yang diberikan oleh perusahaan.”

Menurut karyawan Yanata AC Surabaya, motivasi yang diberikan kepada mereka memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Motivasi merupakan dorongan internal seseorang yang mendorong mereka untuk bertindak, seringkali untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi kunci dalam membangkitkan semangat kerja karyawan agar mereka bekerja dengan penuh dedikasi dan menggunakan semua kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagai seorang manajer, tanggung jawabnya sejalan dengan wewenang yang dimilikinya, di mana ia bertanggung jawab atas tugas dan aktivitas yang telah ditugaskan kepadanya.

Dengan memberikan motivasi kepada karyawan, tujuannya adalah untuk mendorong mereka agar bekerja dengan maksimal. Motivasi diartikan sebagai dorongan internal seseorang yang mendorong mereka untuk melaksanakan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Semakin kuat motivasi seseorang, semakin tinggi pula intensitas dan konsistensinya dalam berkorban demi mencapai tujuan tersebut. Hubungan antara motivasi dan kinerja memiliki korelasi positif, yang berarti bahwa karyawan yang memiliki motivasi pencapaian yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi juga. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi rendah mungkin akan memiliki kinerja yang kurang memuaskan. Kinerja itu sendiri merujuk pada kemampuan seseorang atau kelompok untuk menjalankan tugas dan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan penuh dedikasi dan menikmati lingkungan kerja mereka, dan salah satu keuntungan bagi perusahaan adalah peningkatan produktivitas dari hasil kerja yang meningkat dari tahun ke tahun. Selain motivasi, disiplin kerja juga berperan penting terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi akan membantu karyawan untuk tetap bekerja dengan baik tanpa perlu pengawasan yang ketat. Sikap patuh dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas menjadi kunci utama dalam menjaga disiplin kerja. Kemudian, pimpinan menyatakan:

“Penilaian kinerja karyawan di Yanata AC Surabaya dilakukan berdasarkan beberapa faktor utama, yaitu keahlian, kemampuan, keterampilan, dan sikap. Keahlian mencakup pemahaman yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya, sehingga dapat menilai sejauh mana mereka sudah mahir dalam melaksanakan tugas-tugasnya.”

Kemampuan melibatkan mandiri dan kemampuan untuk berkoordinasi dengan bagian lain, memungkinkan seberapa efektif mereka dalam bekerja secara individu maupun berkolaborasi dengan tim. Keterampilan mencerminkan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, menunjukkan tingkat komitmen mereka terhadap tanggung jawabnya. Menurut Pimpinan Yanata AC Surabaya,

“Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada empat faktor utama, yaitu keahlian, kemampuan, keterampilan, dan sikap. Keahlian merujuk pada pemahaman yang dimiliki karyawan tentang tugas-tugasnya, yang mengindikasikan seberapa mahir mereka dalam pekerjaannya. Kemampuan menilai kemampuan seorang individu untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam pekerjaan, termasuk kemampuan untuk bekerja sama dengan bagian lain. Keterampilan mencerminkan kesungguhan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menunjukkan tingkat komitmen mereka terhadap tanggung jawabnya. Sikap yang diharapkan adalah jujur, loyal, dan proaktif, yang dianggap penting untuk menjamin kelancaran dan kualitas pekerjaan.”

Penilaian kinerja adalah proses penting dalam mengevaluasi ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja karyawan. Ini membantu dalam menilai seberapa baik karyawan menjalankan tugas mereka dan memberikan dasar untuk pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia.

b. Implementasi Strategi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Yanata AC Surabaya

Manajemen strategi merupakan kombinasi dari keterampilan dan pengalaman dalam merancang, menerapkan, dan mengevaluasi pelaksanaan strategis. Fokus manajemen strategi terletak pada langkah-langkah seperti menetapkan tujuan organisasi, merumuskan kebijakan, dan merencanakan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu, manajemen strategi juga melibatkan alokasi sumber daya untuk melaksanakan kebijakan dan mendukung tujuan organisasi (Prasetio, 2018).

Implementasi merujuk pada serangkaian langkah atau tindakan yang diambil oleh individu, pejabat pemerintah, atau kelompok swasta untuk mengembangkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan kebijakan. Dalam konteks yang lebih luas, implementasi dapat dipahami sebagai pelaksanaan atau penyelenggaraan kebijakan tertentu (Nofriandi, 2018). Adapun yang dikatakan oleh Pimpinan Yanata AC Surabaya tentang kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

“Secara keseluruhan, karyawan berkinerja baik, namun dalam setiap organisasi atau instansi, ada karyawan yang memiliki kinerja sangat baik, sementara ada juga beberapa karyawan yang perlu mendapat perhatian lebih untuk meningkatkan kinerjanya.”

Menurut Pimpinan, secara umum, karyawan menunjukkan kinerja yang baik di Yanata AC Surabaya. Namun, seperti halnya dalam setiap organisasi atau instansi, ada karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik, sementara ada yang memerlukan perhatian lebih untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini karena setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, ada karyawan yang mengatakan:

“Sesuai dengan harapan, meskipun tidak membuat saya kaya, tapi dapat memberi saya hidup.”

“Kadang berat, kadang juga tidak. Bergantung dari usaha kita untuk bekerja. Kalau kita bisa selalu menikmati pekerjaan yang diberikan, maka Insya Allah tidak akan ada yang merasa berat.”

Menurut karyawan Yanata AC Surabaya, tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kadang terasa berat dan kadang tidak, bergantung pada upaya mereka dalam bekerja. Mereka mengakui bahwa mereka selalu menikmati pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Sebagian dari mereka juga menyatakan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan harapan, meskipun tidak membuat kaya, namun dapat memberikan penghidupan yang layak. Tanggung jawab ini mencakup sejauh mana karyawan dapat bertanggung jawab atas hasil kerja mereka, penggunaan sarana dan prasarana, serta perilaku kerja mereka.

“Penerapan strategi peningkatan kinerja karyawan sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan, karena karyawan bekerja berdasarkan target yang bermula pada Reward dan Punishment.”

Jadi, dari paparan pimpinan di atas yang menyatakan bahwa penerapan strategi peningkatan kinerja karyawan sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan. Karena karyawan bekerja berdasarkan target yang bermula pada Reward dan Punishment. Kemudian pimpinan menyatakan:

“Reward yang diberikan kepada karyawan yaitu dalam bentuk liburan luar negeri, Sedangkan Punishment yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk skor kurang lebih 1 bulan lamanya.”

c. Evaluasi Strategi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Yanata AC Surabaya

Evaluasi merupakan tahap terakhir dalam manajemen strategi, di mana ini merupakan tindakan atau proses untuk mengukur kemajuan, memberikan dukungan bagi pelaksanaan rencana, dan melakukan perbaikan atau penyesuaian kembali terhadap perencanaan perusahaan. Evaluasi juga merupakan kegiatan atau proses untuk mengevaluasi sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai. Ini melibatkan penilaian terhadap pencapaian tujuan secara bertahap jika tujuan tersebut telah direncanakan untuk dicapai secara bertahap (Faujan, 2019).

Perencanaan strategi di Yanata AC Surabaya mencakup beberapa tindakan terhadap aturan kedisiplinan, seperti aturan terhadap jam kerja yang tepat waktu, memberikan contoh yang baik kepada seluruh karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan penuh dengan semangat kekeluargaan antar sesama karyawan, serta meningkatkan kesejahteraan dan gaji karyawan serta memberikan motivasi melalui pelatihan. Mengingat perkembangan perusahaan dan perubahan zaman yang terus berubah, setiap karyawan diharapkan untuk terus memperbarui pengetahuan mereka agar dapat beradaptasi dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, setiap karyawan di Yanata AC Surabaya secara teratur diikutsertakan dalam berbagai pelatihan yang diselenggarakan baik oleh perusahaan maupun pihak eksternal. Berdasarkan paparan tersebut, Pimpinan Yanata AC Surabaya menjelaskan bahwa evaluasi kinerja karyawan melibatkan:

"Evaluasi kinerja karyawan sangat penting di perusahaan, selain sebagai bahan koreksi juga sebagai katalis untuk meningkatkan semangat karyawan agar selalu berulang lebih baik".

Menurut Pimpinan Yanata AC Surabaya, evaluasi kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan, selain sebagai bahan koreksi juga sebagai katalis untuk meningkatkan semangat karyawan agar selalu berulang lebih baik lagi dari sebelumnya. Dan dengan meningkatkan kinerja karyawan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Pimpinan mengatakan:

"Evaluasi strategi dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan Reward kepada karyawan yang mencapai target, memberikan kompensasi, memberikan pelatihan, dan memotivasi karyawan untuk semangat dalam bekerja."

Pimpinan mengatakan bahwa bentuk evaluasi strategi dalam peningkatan kinerja karyawan Yanata AC Surabaya yaitu dengan cara memberikan reward kepada karyawan yang mencapai target, memberikan kompensasi, memberikan pelatihan, dan memotivasi karyawan untuk semangat dalam bekerja. Setelah melaksanakan evaluasi, menurut pimpinan Yanata AC Surabaya:

"Setiap karyawan di Yanata AC Surabaya sudah banyak yang mencapai target. Kinerja masing-masing karyawan sudah dinilai sangat baik karena mereka ditempatkan pada posisi yang didasarkan pada kemampuannya masing-masing. Selain itu motivasi kerja mereka juga tinggi disebabkan situasi kerja mereka yang juga mendukung, yaitu hubungan kerja, fasilitas, dan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan."

Jadi, menurut Pimpinan Yanata AC Surabaya, peningkatan kinerja karyawan telah tercapai dengan baik. Banyak karyawan yang berhasil mencapai target yang ditetapkan, dan kinerja mereka dinilai sangat baik karena mereka ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing. Selain itu, tingkat motivasi kerja karyawan juga tinggi, yang didorong oleh kondisi kerja yang mendukung, seperti hubungan kerja yang baik dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Implementasi dan evaluasi strategi sangat penting dalam perusahaan, tahap akhir dalam implementasi adalah evaluasi. Untuk menjalani tahap ini dengan baik dan berhasil, manajemen perusahaan perlu mengikuti empat jenis keterampilan dasar, yaitu:

- a) Kemampuan Berinteraksi, Kemampuan manajemen berinteraksi dan berempati dengan berbagai perilaku dan sikap orang lain untuk mencapai tujuan.
- b) Kemampuan Mengalokasi, Kemampuan manajemen menjadwalkan tugas-tugas, anggaran, waktu, serta sumber daya lain secara efisien.
- c) Kemampuan Memonitor, Memantau pelaksanaan informasi yang efisien untuk memperbaiki atau menyelesaikan berbagai masalah yang timbul dalam proses implementasi.
- d) Kemampuan Mengorganisir, Kemampuan untuk mengembangkan jaringan atau struktur informal guna menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang mungkin timbul.

Manajemen perencanaan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Yanata AC Surabaya. Ini termasuk aspek seperti kepatuhan terhadap waktu kerja, memberikan teladan bagi semua karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan atmosfer kekeluargaan, meningkatkan kesejahteraan atau upah karyawan, dan memberikan motivasi kepada mereka. Perencanaan strategis di Yanata AC Surabaya telah mengadopsi prinsip-prinsip Manajemen Strategi Kinerja. Salah satu aspeknya adalah menghargai waktu sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan. Pimpinan memberikan teladan bagi semua karyawan, menjadi contoh yang baik bagi mereka. Strategi lainnya mencakup menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan mendukung kekeluargaan di antara karyawan.

Strategi peningkatan kinerja karyawan juga menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan kekeluargaan antar karyawan. Manajemen perencanaan juga mencakup peningkatan kesejahteraan atau upah karyawan serta pemberian motivasi kepada mereka, sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia. Ini berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan di Yanata AC Surabaya. Pimpinan menyatakan bahwa secara umum kinerja karyawan sudah baik, meskipun ada beberapa yang memerlukan perhatian lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pembahasan dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut, Strategi perencanaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Yanata AC Surabaya melibatkan partisipasi karyawan dalam berbagai pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun oleh pihak luar. Selain itu, aspek kedisiplinan kerja juga ditekankan. Terakhir, manajemen memberikan dorongan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan performa mereka dalam pekerjaan.

Strategi implementasi untuk meningkatkan kinerja di Yanata AC Surabaya mencakup partisipasi semua karyawan dalam berbagai pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun oleh pihak luar. Dalam penerapan kedisiplinan, perusahaan menegaskan bahwa setiap karyawan diwajibkan untuk hadir tepat waktu sesuai jam kerja. Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan dengan menetapkan target kinerja yang berorientasi pada sistem reward dan punishment. Reward yang diberikan berupa bonus, sedangkan punishment berupa sanksi skorsing selama satu bulan.

Evaluasi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Yanata AC Surabaya menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kinerja karyawan telah meningkat. Hal ini terjadi karena pelaksanaan pelatihan, penerapan disiplin, serta penggunaan reward dan punishment berhasil meningkatkan produktivitas karyawan. Pendekatan ini sesuai dengan manajemen strategis kinerja dengan mematuhi aturan-aturan terkait disiplin, memberikan contoh positif kepada seluruh karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan harmonis, serta meningkatkan kesejahteraan atau gaji karyawan serta memberikan motivasi kepada mereka.

menetapkan kriteria seleksi ketat, dengan memperhatikan komitmen dan loyalitas calon karyawan. Serta mencari kandidat dengan potensi dan latar belakang pendidikan yang relevan. Pada kegiatan pelatihan dan pengembangan keahlian karyawan dapat diadakan pelatihan offline untuk meningkatkan kinerja dan keterampilan karyawan. Serta memperbarui dan meningkatkan program pengembangan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Dan pada kegiatan rekrutmen terbuka, perlu adanya klarifikasi kebijakan penetapan karyawan untuk mencari kandidat yang sesuai kebutuhan. Dan menekankan kesiapan karyawan terhadap pekerjaan dan berikan informasi posisi yang jelas.

Untuk peneliti selanjutnya perlu memperluas variabel penelitian, dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Bisa menggunakan pendekatan yang berbeda dengan menerapkan analisis SWOT atau analisis strategi Michael E. Porter. Meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan strategi komprehensif yang meliputi rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan yang efektif. Penelitian lebih lanjut dengan variabel dan pendekatan yang beragam dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam untuk meningkatkan kinerja karyawan di Yanata AC Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Widarman, Rohim, & Haris Sandi Yudha. (2020). Analisis Sdm Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Metode Swot Dan Quantitative Strategic Planning Matrix (Qspm) Di Pt. Indo Sadang Fabrikator. *Jurnal Teknologika*, 10(2), 93–96. <https://doi.org/10.51132/Teknologika.V10i2.91>
- Darmawan, D., (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18–29.
- Emihandayani, E., Syaflan, M., & Suhartono, S. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta. *STIE Widya Wiwaha*.
- Faujan, A. (2019). Evaluasi Sistem Pelaksanaan Hasil Pembelajaran Produktif Pada Program Keahlian Elektronika Industri SMK Negeri 3 Wonosari. 10–65.
- Faujiah, S., Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Implementasi Manajemen Strategi Dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 641–650. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V4i3.1400>
- Kristiani, S., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap

- Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 14064–14063. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.5045>
- Lastri, P., Sihombing, T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi Cv Multi Baja Medan.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hariani, M., & Irfan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.83>
- MUSNAENI, M. (2022). Pentingnya Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 2(2), 98–104. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v2i2.1168>
- Nofriandi, R. (2018). Implementasi Peraturan Walikota Langsa Nomor REG.800/II/227/2016 Tentang Pemberlakuan Absensi Elektronik (E-Disiplin) Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Langsa. *Universitas Medan Area*, 9–44.
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact Of Motivation On Employee Performance: A Study Of Alvan Ikoku Federal College Of Eduaction. *Journal Of Management And Strategy*, 9(1), 53. <https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>
- Prasetio, A. P. (2018). Perumusan Strategi Bisnis Pada Rumah Sakit Hermina Tangkuban Prah Malang. *Paper Knowledge. Toward A Media History Of Documents*, 7(2), 107–115.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. (2015). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications. Development (16th Ed.)*. Pearson Education.
- Rouf, M. (2018). ANALISIS PEKERJAAN Sumber Daya Manusia (Sdm) Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Asasiyya: Journal Of Basic Education*, 2(2). <https://doi.org/10.24269/ajbe.v2i2.1118>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic And Extrinsic Motivation From A Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, And Future Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sanggarwati, D. A., Fitrianty, R., & Suryaningtyas, S. (2017). Kinerja Staf Dan Efektivitas Kerja Aparat Pemerintah Desa Kramat Jegu Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3). <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.137>
- Sanggarwati, D. A., Fitrianty, R., Tyas, W. S. A., & Kuswandi, K. (2021). Efek Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Citra Persada Infrastruktur Di Surabaya. *Media Mahardhika*, 19(2), 255–268. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i2.253>
- Sanggarwati, D. A., Subiantoro, B., & Adi, T. W. (2024). The Impact Of Charismatic Leadership, Organizational Culture, And Organizational Commitment On The Discipline. *Media Bina Ilmiah*, 18(6), 1405–1416. <https://binapatria.id/index.php/MBI>
- Singodimedjo. (2019). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Teoritis Kinerja*, 5(3), 7–25.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (3rd Ed.)*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 51–61.
- Warniati. (2019). Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Makassar Raya Motor Cabang Parepare (Analisis Manajemen Syariah). *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Warniati, W. (2018). Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Parepare (Analisis Manajemen Syariah). *STAIN Pare Pare*.
- Wediawati, T., Althalets, F., & Aransyah, M. F. (2020). Human Resources Development Strategy In The Post-Pandemic Covid-19. *AGREGAT: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 158–166.