

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI  
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)  
CONSEPTUAL PAPER EMPLOYEE PERFORMANCE

Febrian Setyo Wahyu Anggoro, Arry Widodo, Anita Silvianita, Nurafni Rubiyanti  
Universitas Telkom

ARTICLE INFO

**Keywords:**

Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

**Kata Kunci:**

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Corresponding author:

**Febrian Setyo Wahyu Anggoro**

febrianswa@student.telkomuniversity.ac.id

**Abstract.** This research aims to determine the relationship between work discipline, work environment, and work motivation on employee performance using student data from the Department of Industry and Trade, Tabanan Regency, Bali, Export Import Control and Distribution Section. This research applies quantitative descriptive methods. To determine the sample size, a saturated sample approach is used, that is, taking the entire population. The approach adopted is Structural Equation Model (SEM), analyzed using Smart-PLS. The research results show that work motivation is the most important antecedent of employee performance, followed by work discipline and work environment. Work Motivation acts as a mediating variable between work discipline and work environment and employee performance. This research has several implications for companies in improving employee performance. Companies need to improve strong work discipline, create a good work environment for employees.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Ukuran Perusahaan, Solvabilitas dan Likuiditas terhadap Nilai Perusahaan. Populasi dari penelitian ini adalah Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan periode penelitian 2018-2022. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling dan diperoleh sampel berjumlah 40 bank sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Data Panel dengan pendekatan Random Effect Model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial Ukuran Perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan, Solvabilitas (DER) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan dan Likuiditas (LDR) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Secara simultan Ukuran Perusahaan, Solvabilitas (DER) dan Likuiditas (LDR) berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Perbankan yang terdaftar di BEI Periode 2018-2022.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam era persaingan global saat ini, tenaga kerja menuntut individu yang memiliki pemikiran maju, kecerdasan, inovasi, dan dorongan kuat untuk beradaptasi dengan lanskap yang terus berkembang. Banyak perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja mereka untuk memastikan kelangsungan hidup organisasi. Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Mangkunegara (2021: 67), mengacu pada hasil kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh karyawan dalam memenuhi tanggung jawab yang ditunjuk.

### Data Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali Sasaran Kerja Pokok (SKP) Tahun 2021 – 2023

Tujuan Strategis	Performance Indicators	2021		2022		2023	
		Target	Realization	Target	Realization	Target	Realization
Meningkatkan sarana distribusi perdagangan	Persentase bangunan pasar rakyat yang layak difasilitasi dan diawasi	70%	68,86%	73%	70,74%	76%	78,34%
Meningkatkan penggunaan dan pemasaran produk dalam negeri	Persentase produk pertanian yang dapat difasilitasi dalam pemasaran	70%	65,76%	74%	71,81%	76%	75,56%
Meningkatkan komoditas unggulan daerah yang dipromosikan	Persentase komoditas pertanian yang dapat difasilitasi dalam pemasaran	70%	68,88%	75%	72,14%	78%	79,64%
<b>Rata - rata</b>		70%	67,83%	74%	71,56%	77%	77,85%

*Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali*

Dari tabel 1 di atas, terlihat bahwa kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali selama periode 2021 hingga 2023 terus meningkat secara rata-rata, bahkan melampaui target kinerja yang telah ditetapkan sesuai dengan Sasaran Kerja Pokok (SKP). Namun, dalam hal indikator seperti peningkatan distribusi perdagangan, penggunaan, dan pemasaran produk dalam negeri, serta komoditas unggulan, realisasi yang dicapai selama periode tersebut belum mencapai target yang ditetapkan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali. Hal ini menimbulkan permasalahan kinerja yang perlu diatasi agar setiap target kinerja yang ditetapkan dapat terpenuhi.

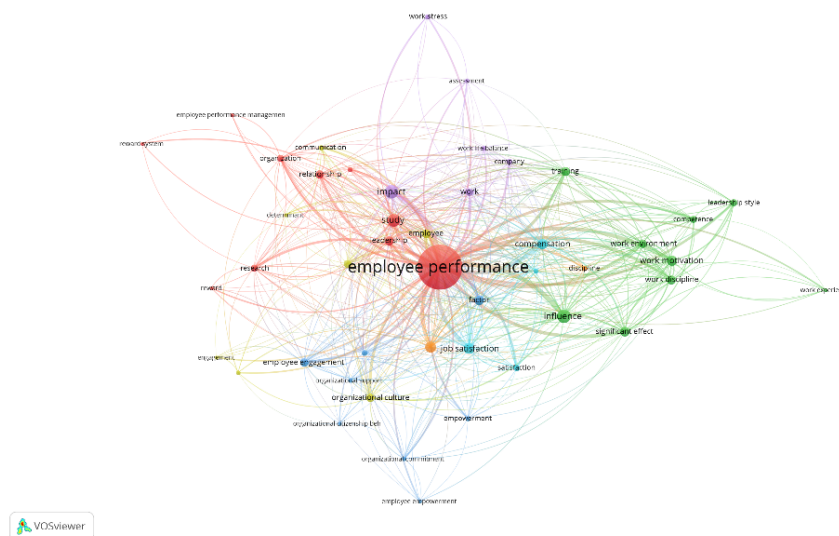
Kurangnya performa karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya motivasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, rendahnya tingkat disiplin dalam mematuhi aturan, dan kurangnya kenyamanan lingkungan kerja saat bekerja. Salah satu pendekatan melibatkan peningkatan kinerja karyawan melalui fokus pada memotivasi mereka dalam pekerjaan mereka. Menurut definisi dari Stanford yang dikutip oleh Mangkunegara (2017:93), motivasi adalah keadaan yang mendorong seseorang menuju tujuan

tertentu. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam suatu perusahaan atau institusi. Dengan memastikan adanya motivasi kerja yang efektif, perusahaan dapat mengukur sejauh mana karyawan merasa termotivasi dan seberapa besar dampaknya terhadap kinerja perusahaan atau institusi itu sendiri. Karyawan yang kurang motivasi cenderung menunjukkan penurunan produktivitas, yang menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas di luar kerangka waktu standar.

Selain motivasi dalam bekerja, faktor yang juga cukup penting dalam kinerja karyawan adalah kedisiplinan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2017: 193) mengemukakan bahwa Disiplin mencakup kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan. Ini mencerminkan pengaturan diri karyawan dan aplikasi yang konsisten, menunjukkan dedikasi dan ketulusan mereka dalam perusahaan. Faktor lain yang memiliki dampak pada kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Sutrisno (2016:118) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merujuk pada semua fasilitas dan infrastruktur yang tersedia di sekitar karyawan saat mereka bekerja. Lingkungan yang kurang kondusif dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan kebosanan dalam menjalankan tugas-tugas. Ketidaknyamanan ini berpotensi mengurangi semangat dan motivasi karyawan, sehingga mereka lebih mungkin untuk menunjukkan sikap kurang produktif yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka secara negatif.

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis bibliometrik di VOSviewer perangkat lunak, Yang mengeksplorasi kecenderungan alam melakukan penelitian terhadap seseorang atau suatu bidang ilmu tertentu, penting untuk memberikan informasi mengenai hasil penelitian terhadap orang tersebut atau bidang ilmu yang bersangkutan, serta mengidentifikasi bidang-bidang penelitian baru yang sedang dikembangkan. Berikut adalah hasil dan analisisnya:

**Gambar 1. Visualisasi Jaringan Co-Occurance**



*Sumber : Hasil Olah Data 2024*

Pendekatan untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antara frasa atau konsep yang berbeda dalam suatu bidang studi tertentu adalah analisis *co-occurrence* berdasarkan kata kunci dengan memanfaatkan peta bibliografi. Pada penelitian ini terdapat 103 kata kunci. Berdasarkan Gambar 1, kata kunci yang paling dominan adalah motivasi kerja. Secara lebih rinci, *employee performance* memiliki 872 kaitan yang meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja. Sedangkan motivasi kerja mempunyai 28 kaitan, ada pula yang terkait dengan kepemimpinan, budaya perusahaan.

## LITERATURE REVIEW

### Teori Atribusi

Marina (2020) memaparkan bahwa teori atribusi adalah sebuah konsep yang membahas mengenai tingkah laku individu. Teori ini menjelaskan proses di mana kita mencari tahu penyebab dan motif di balik perilaku seseorang, serta bagaimana kita menafsirkan peristiwa-peristiwa tersebut. Dalam teori ini, Marina (2020) menegaskan bahwa faktor internal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan, serta faktor eksternal seperti aturan dan cuaca, bekerja bersama-sama dalam menentukan perilaku manusia. Dalam konteks kinerja, teori ini dapat membantu memahami bagaimana karyawan menafsirkan keberhasilan atau kegagalan mereka. Karyawan yang memiliki atribusi internal misalnya, "Saya berhasil karena saya bekerja keras" cenderung lebih termotivasi daripada karyawan yang memiliki atribusi eksternal misalnya, "Saya berhasil karena saya beruntung". Atribusi internal dan eksternal telah terbukti memiliki dampak yang signifikan pada penilaian kinerja individu, seperti dalam cara atasan berinteraksi dengan bawahannya, serta memengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap pekerjaan. Individu akan menunjukkan perilaku yang berbeda jika mereka lebih mengaitkan hasil kinerja mereka dengan faktor internal daripada faktor eksternal.

### Disiplin Kerja

Hendrayani (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme manajerial untuk melibatkan karyawan dalam perubahan perilaku dan menumbuhkan rasa kesadaran dan kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan perusahaan. Menurut Agustini (2019:81) Disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang dibutuhkan perusahaan bagi setiap karyawannya. Dimana dengan disiplin kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa sebuah perusahaan atau perusahaan dapat terjaga dengan baik dan menjaga loyalitas dan kualitas seorang karyawan. Menurut Sutrisno (2019: 86), disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan di instansi terkait. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan dan ketentuan instansi.

### Lingkungan Kerja

Afandi (2018: 66) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi beberapa elemen, antara lain suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan peralatan kerja. Aspek-aspek ini dapat mempengaruhi cara seseorang melakukan tugasnya. Sebagaimana dinyatakan Mangkunegara dalam Nabawi (2019: 173), lingkungan kerja seseorang meliputi seluruh peralatan, sumber daya, dan fasilitas yang ada di tempat kerjanya, serta metode pengorganisasian tenaga kerjanya, baik secara individu maupun dalam kelompok. Oleh karena itu, lingkungan kerja mencakup faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pekerjaan individu. Pentingnya lingkungan kerja ini terletak pada pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Suasana yang aman, menyenangkan, dan dilengkapi dengan baik dapat memotivasi pekerja untuk melakukan yang terbaik, yang mengarah ke efek yang menguntungkan pada kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menghambat kinerja mereka.

### Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015:4), motivasi kerja adalah elemen yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas tertentu dengan tujuan mencapai sasaran mereka. Novitasari (2020) menggambarkan motivasi sebagai insentif yang mendorong karyawan, dan juga bisa diterjemahkan sebagai pengaruh atau dorongan eksternal yang memengaruhi individu atau kelompok kerja untuk menyelesaikan tugas yang diminta. Dengan merujuk pada konsep motivasi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang bertujuan untuk memengaruhi individu atau kelompok agar bertindak demi memenuhi kebutuhan hidup. Hidayat dan rekan-rekan (2023) mendefinisikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau

keinginan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, yang sering kali diidentifikasi sebagai motivasi, yang mendorong individu untuk berperilaku secara tertentu.

### Kinerja Karyawan

Sebagaimana dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2017: 138), kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan dan pencapaian seorang pekerja dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan standar, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan (Rivai & Basri, 2017: 138). Menurut Hendrayani (2020), kinerja mengacu pada keluaran individu dalam pekerjaan atau tugasnya. Kinerja berfungsi sebagai landasan penilaian atau evaluasi dan merupakan penentu penting perilaku karyawan.

### Disiplin Kerja pada Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2018), Disiplin kerja memegang peranan krusial dalam mempengaruhi motivasi kerja. Studi lain yang menguatkan yang dilakukan oleh Anggraeni (2018) menegaskan bahwa ada korelasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja. Ketika disiplin kerja meningkat, begitu juga motivasi kerja

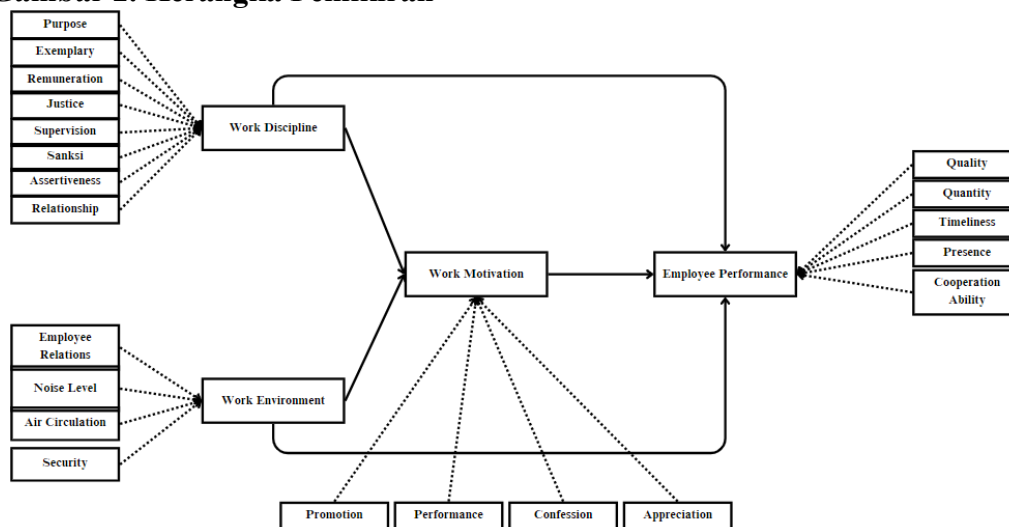
### Lingkungan Kerja pada Motivasi Kerja

Menurut Jayaweera (2017) ditegaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, dengan lingkungan yang nyaman mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan. Konsep lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non fisik, dan keduanya memberikan kontribusi positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang memfasilitasi kenyamanan bagi karyawan dapat membantu mereka merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

### Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2015: 4), motivasi adalah kekuatan yang memaksa yang mendorong orang untuk terlibat dalam tindakan tertentu untuk mencapai tujuan mereka. Dengan demikian, motivasi kerja dipandang sebagai elemen penting dalam memungkinkan pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan membutuhkan individu dengan bakat luar biasa, kemahiran, etika yang kuat, dan antusiasme yang konsisten untuk mencapai kinerja yang luar biasa. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhajir (2019), Ramadhan (2018), dan Widjaja (2021) telah menunjukkan dampak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2. Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil Olah Data 2024

Gambar 2 menunjukkan kerangka teori yang dikembangkan dalam penelitian ini. kepribadian disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepercayaan merek sebagai mediator penginjilan merek. secara khusus, kerangka tersebut mengusulkan bahwa empat konstruk kepribadian merek, simbolisme merek, ekspresi diri, dan motivasi kerja dihipotesiskan mempengaruhi kepercayaan merek yang pada akhirnya membentuk kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian korelasional, yaitu jenis penelitian yang mengkaji hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian korelasional bertujuan untuk menilai adanya korelasi antar variabel yang dipertanyakan. Pendekatan ini berfokus pada evaluasi derajat korelasi, yang juga dapat digunakan untuk membuat prediksi. Mengkaji korelasi empat faktor utama yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai. Populasi sampel adalah pegawai Bagian Pengendalian dan Distribusi Ekspor Impor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali. Sampel untuk penelitian ini akan dipilih dengan menggunakan pendekatan purposive sampling, yaitu memasukkan kriteria tertentu ke dalam prosedur pemilihan. Sampel penelitian adalah personel pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan yaitu Bagian Pengendalian dan Distribusi Ekspor Impor yang berlokasi di Kabupaten Tabanan, Bali. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan teknik Partial Least Squares (PLS) hingga Structural Equation Modeling (SEM). SEM-PLS adalah teknik analitik statistik yang digunakan untuk memverifikasi keakuratan model persamaan struktural yang menyertakan variabel laten.

## **HASIL**

Dengan kemajuan dunia dan era globalisasi yang menandai dinamika perusahaan, tantangan perubahan baik dari dalam maupun luar perusahaan menjadi hal yang tidak terelakkan. Perubahan ini memiliki dampak langsung terhadap keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Saifudin & Darwin (2020) menggarisbawahi pentingnya adaptasi perusahaan terhadap perubahan dunia yang cepat dan ketidakpastian yang melanda berbagai sektor. Di tengah dinamika ini, kinerja karyawan menjadi kunci utama bagi perusahaan, berperan sebagai pendorong produktivitas, inovasi, dan kreativitas dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hendrayani (2020), kinerja mencerminkan hasil kerja individu yang menjadi dasar penilaian dan evaluasi, serta menjadi kekuatan utama yang memengaruhi perilaku karyawan. Mathis & Jackson (2017:138), menggambarkan kinerja karyawan sebagai tingkat prestasi atau keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai standar, target, atau kriteria yang telah disepakati bersama sebelumnya (Rivai & Basri, 2017:138).

## **DISKUSI**

Unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2019: 193), disiplin memerlukan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi peraturan perusahaan. Afandi (2018:66) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Sunyoto (2015: 4) mencirikan motivasi sebagai kekuatan pendorong yang mendorong individu untuk mengejar kegiatan tertentu untuk memenuhi aspirasi mereka. Oleh karena itu, motivasi kerja memegang kepentingan yang signifikan sebagai katalis untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## **KESIMPULAN**

Makalah konseptual ini menggali keterkaitan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, namun belum ada data statistik yang tersedia untuk mendukung penelitian ini. Model yang disajikan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja juga memiliki peran

penting. Disiplin kerja tidak hanya dilihat dari ketidakhadiran, tetapi juga dari sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Sikap yang baik dalam disiplin kerja, didukung oleh etos kerja yang tinggi, berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja, termasuk tempat kerja dan perlakuan terhadap karyawan, juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan yang menyenangkan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme yang lebih besar untuk mencapai hasil yang lebih baik. Terakhir, motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi tersebut mendorong mereka untuk berjuang dan bertahan demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja, lingkungan kerja yang baik, dan motivasi kerja pada setiap karyawan, perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dan memiliki karyawan yang kompeten.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. *Nusa Media Yogyakarta*, 66.
- Agustini. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. *UISU Press Medan*, 81 .
- Anggraeni. (2018). Kesesuaian Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dan Proses Pembelajaran. *Pesona Dasar*.
- Darwin, & Saifudin . (2020). Penyusunan Skala Psikologi. *Kencana Jakarta*.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *PT Bumi Aksara Jakarta*.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bumi Aksara Jakarta*, 193.
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bumi Aksara Jakarta*, 193.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *PT Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru*.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Pasar Makassar Raya Kota Makassar*.
- Hidayat, & dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PT PP London Sumatra Indonesia Palembang*.
- Jayaweera. (2017). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance Mediating Role of Work Motivation . *Hotel Sector in England International Journal of Business and Management*.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan . *Remaja Rosdakarya Bandung*, 93.
- Mangkunegara. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. . *PT. Remaja Rosdakarya Bandung*, 67.
- Marina. (2020). Attribution Theory Looking at a Person's Behavior. *Vienna Austria*.
- Mathis , & Jackso. (2017). Human Resource Management. *Salemba Empat Jakarta*, 138 .
- Muhajir. (2019). Strategi Penanaman Nilai - Nilai Pendidikan Islam.
- Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Beban. Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 173.
- Novita. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *PT Bumen Redja Abadi*.
- Pusparani. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Manajemen Terapan*., 536.
- Ramadhan. (2018). Pengaruh Risiko Kredit Risiko Likuiditas dan Risiko Pasar Terhadap Profitabilitas Perusahaan Perbankan. *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Rivai , & Basri . (2017). Kinerja Karyawan Adalah Hasil Atau Tingkat Keberhasilan Seseorang Secara Keseluruhan. . 138.
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi Y (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>

- Siagian. (2018). Teori Motivasi dan Aplikasinya. *Rineka Cipta Jakarta*.
- Sunyoto. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. *Seru V Jakarta* , 4.
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kencana Prenada Media Group Jakarta*.
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Prenada Media Group Jakarta*, 118.
- Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Prananda Media Group Jakarta*, 86.
- Tulung, J. E. (2010). Global Determinants of Entry Mode Choice. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 25(2), 155-169.
- Tulung, J.E. (2017). Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants of Entry Mode Choice. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 160-168.
- Widjaja. (2021). Analisis Pengaruh Ukuran Perusahaan Leverage Profitabilitas terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan.