

Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Produktivitas Kinerja Pegawai Pelabuhan Tanjung Perak

E. Rosalita¹, Soedarmanto^{2*}, Nugroho Dwi Priyohadi³, Edi Priyanto⁴

¹²³⁴STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Perak Barat 173 Surabaya

* Corresponding Author. E-mail : soedarmanto@stiamak.ac.id. Telp : 08585-0839-178

Abstrak

Produktivitas pegawai yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan publik dan pegawai. Oleh sebab itu diperlukan dukungan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Penelitian ini mengambil lokasi di Pelabuhan Tanjung Perak. Jenis pendekatan penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif. Sampel yang dilakukan mengambil sampel dari seluruh populasi pegawai sebanyak 450 orang dengan sampel sebesar 15% sebanyak 70 pegawai sebagai responden penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi logistik. Perhitungan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) diperoleh nilai R Square 0,392 berarti variabel disiplin kerja dan pemberian penghargaan memberikan pengaruh sebesar 39,2% terhadap produktivitas pegawai, sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya seperti faktor lingkungan kerja, komunikasi, gaya kepemimpinan, pendidikan dan lain-lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Pemberian Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Produktivitas, Pegawai

Abstract

*High employee productivity can be achieved if all elements within the company are well integrated, and are able to carry out their roles in accordance with the needs and desires of the public and employees. Therefore, work discipline support is needed to improve employee performance. This research took place at Tanjung Perak Harbor. The type of research approach in this study is the quantitative type. The sample research carried out took samples from the entire employee population of 450 people with a 15% sample of 70 employees as research respondents. The analytical tool used in this research is logistic regression analysis. Calculations for the SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) program obtained an R Square value of 0.392, meaning that the work discipline and reward variables had an influence of 39.2% on employee productivity, while the remaining 60.8% was influenced by other factors outside the variables penelitaned. . for example, work environment factors, communication, leadership style, education and others. The results of this research show that work discipline does not have a significant influence on employee performance, while giving awards has a significant influence on employee performance.*

Keywords: Human Resources, Productivity, Employees

PENDAHULUAN

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Pegawai atau sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi (perusahaan). Peningkatan produktivitas karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Produktivitas Kerja adalah kemampuan seseorang/sekelompok orang guna menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu (Mahawati, E., (2021)). Produktivitas yang baik adalah produktivitas yang optimal, yaitu produktivitas yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan produktivitas karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Dari sudut pandang manajemen, ada beberapa prasarat agar suatu tujuan perusahaan dapat dikelola secara efektif. Di antaranya para pemimpin perusahaan harus menghayati dinamika, peluang, ancaman di dalam lingkungan perusahaan, memperhatikan masalah kemasyarakatan yang lebih luas, dan sumber-sumber input perusahaan yang ada dikelola secara tepat guna efektif dan berhasil guna efisien dengan kata lain, harus memperhatikan kekuatan perusahaan, kelemahan, dan memanfaatkan peluang yang muncul dengan sebaik-baiknya (Astriawati et al., 2022). Keefektifan pengelolaan perusahaan tersebut sangat bergantung pada fleksibilitas, kesiapannya menghadapi lingkungan, serta kemampuan memperoleh sumber daya yang dibutuhkan untuk pertumbuhan dan perkembangan perusahaan tersebut.

Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Syamsuriansyah at all (2020), yang menyatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak.

Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan maksimal. Melalui disiplin pula timbul kegiatan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi. dan norma sosial, namun reward dan punishment terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Pimpinan yang baik harus menganalisa terlebih dahulu tentang kebutuhan karyawan, dan apa yang dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, penghargaan dan hukuman harus secara efektif, karena dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan.

Reward merupakan bentuk apresiasi atas usaha seseorang dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan menciptakan sumber daya manusia yang profesional (Firman Adi Saputro, 2021). Berdasarkan hasil kerja karyawan maka pimpinan dapat memberikan reward ataupun punishment kepada karyawan tersebut untuk menentukan karyawan yang berprestasi atau tidak. Pimpinan atau bagian kepegawaian tidak dapat menentukan hanya melalui pandangan sekilas saja melainkan dengan adanya penilaian secara seksama. Dengan demikian dapat memberikan balas jasa yang layak bagi karyawan berdasarkan hasil kerja yang dinilai oleh pimpinan atau bagian kepegawaian.

Sejalan dengan perubahan iklim prestasi yang membuat persaingan antarperusahaan semakin keras serta adanya tujuan perusahaan yang memberikan pelayanan secara optimal, hal ini akan menuntut Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya agar beroperasi secara lebih efisien dan efektif.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa ada karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan atau datang terlambat. Hal itu berarti mereka melalaikan tanggung jawab dan melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kondisi tersebut, hal itu tentu saja akan berpengaruh negatif terhadap produktivitas masing-masing pegawai. Sehubungan dengan produktivitas pegawai, fenomena yang ada memperlihatkan masih rendahnya produktivitas yang diberikan oleh masing-masing pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dengan pemberian penghargaan dengan segala hasil tugas yang telah dilakukan akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia atau dengan kata lain manajemen pegawai ini tentu akan berimbas pada produktivitas pegawai. Produktivitas pegawai dapat dilihat dari seberapa banyak pegawai memberikan tenaga, pikiran, atau memberikan kontribusi kepada perusahaan. Selain itu penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya ini juga akan sangat berpengaruh pada produktivitas pegawai, dan menempatkan tenaga kerja yang tepat ini akan menjadi tantangan bagi setiap manajemen tenaga kerja. Keefektifan dalam bekerja tentunya akan berpengaruh pada cepat atau tidaknya pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai akan terselesaikan. Menyikapi fenomena yang timbul dalam lingkungan kerja tersebut peneliti mengadakan penelitian dengan mengangkat topik penelitian dengan judul "Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Produktivitas Kinerja Pegawai Pelabuhan Tanjung Perak".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi di Pelabuhan Tanjung Perak. Jenis pendekatan penelitian dalam penelitian ini yaitu jenis kuantitatif.

Populasi

Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dibatasi sebagai jumlah kelompok atau individu yang paling sedikit mempunyai sifat yang

sama. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Pelabuhan Perak sebanyak 419 pegawai.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan dipakai (Arikunto, 2011 : 117). Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2011:120). Apabila jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% (Arikunto, 2001:120). Dikarenakan populasi dalam penelitian ini berjumlah lebih dari 100 orang yaitu 450 orang maka berdasarkan pedoman tersebut, penulis mengambil sampel 15% dari jumlah total populasi menjadi sebanyak 70 orang.

Karena populasi penelitian ini saat dilakukan penelitian sebesar 450 maka diambil sampel sebanyak $15\% \times 450 = 67.5$ sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak.

Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) yang di tandai dengan notasi (X) dan variabel terikat (*dependent variable*) yang ditandai dengan notasi (Y). Variabel bebas yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X_1), Pemberian Penghargaan (X_2), sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu Produktivitas Pegawai (Y).

Metode Analisa Data

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrumen. Amanda, L., (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179-188.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dipercaya atau diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran konsisten bila dilakukan 2 kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama.

Uji Regresi Logistik

Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi logistik, dimana regresi logistik adalah salah satu metode analisis statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan variabel independent terhadap variabel *dependent* yang ber skala data *nominal/ordinal*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data regresi logistik biner karena variabel *dependent* merupakan variabel dikotomik.

Menilai Keseluruhan Model (Overall Model Fit)

Menilai model fit

Uji ini digunakan untuk menilai model yang telah dihipotesiskan telah fit atau tidak dengan data. Hipotesis untuk menilai metode fit adalah:

Menguji Goodness of fit

Goodness of fit dapat diuji dengan *Hosmer and Lemeshow's Test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fungsi-fungsi sumber daya manusia sudah banyak para ahli mengemukakan. Merujuk kepada fungsi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Alriz et al., (2022) yang menjelaskan bahwa fungsi manajemen ada 2, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

Fungsi sumber daya manusia sebagai salah satu objek penting di suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Perubahan teknologi saat ini yang semakin cepat membuat suatu perusahaan atau organisasi memaksa untuk menyesuaikan dengan lingkungan usahanya, perubahan inilah yang telah berdampak dan menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang hanya di anggap kegiatan administrasi. Sumber daya manusia memiliki hal dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Amri, 2021a). Seperti yang kita ketahui bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dan utama pada sebuah perusahaan di dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi. Sumber daya manusia secara keseluruhan sebagai penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy, dan berbagai program lain yang memiliki tujuan agar mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang trampil dan mempunyai kualitas (Ramadhi et al., 2021).

Fungsi sumber daya manusia sendiri sesungguhnya telah disinggung untuk meningkatkan dan mengembangkan produktivitas karyawan dalam usaha meningkatkan efektivitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah salah satu bagian manajemen di perusahaan yang bertugas sangat penting. Kinerja dikatakan sebagai ekspansi pengembangan dari bertemunya individu dan ambisi tentang apa yang seharusnya dilakukan oleh individu terkait dengan peran yang dilakukan. Implementasi strategi pada manajemen sumber daya manusia yang meliputi, yang pertama ada perencanaan tugas disini seperti membuat beberapa kelompok kerja atau bagian dalam mengerjakan tugas agar lebih efektif dan efisien (Sidik, 2016). Berikut disajikan hasil Uji statistik.

Table 1. Ringkasan Hasil Uji Statistik

No	Jenis Analisis	Jenis Pengujian	Variabel Uji	Nilai Uji	Hasil
1.	Uji Kualitas Data	Uji Validitas	a. X_1 b. X_2 c. Y	a. Keseluruhan pernyataan X_1 , nilai r hitung lebih besar dari r tabel. b. Keseluruhan pernyataan X_2 , nilai r hitung lebih besar dari r tabel. c. Keseluruhan pernyataan Y, nilai r hitung lebih besar dari r tabel.	a. Valid b. Valid c. Valid d. Valid e. Valid
		Uji Reliabilitas	a. X_1 b. X_2 c. Y	a. nilai <i>Cronbach's Alpha</i> X_1 sebesar 0,777 lebih besar dari 0,6 b. nilai <i>Cronbach's Alpha</i> X_2 sebesar 0,714 lebih besar dari 0,6	a. Reliabel b. Reliabel c. Reliabel

No	Jenis Analisis	Jenis Pengujian	Variabel Uji	Nilai Uji	Hasil
				c. nilai Cronbach's Alpha Y sebesar 0,800 lebih besar dari 0,6	
2	Uji Regresi Logistik	Uji <i>Goodness Of Fit</i>	Seluruh Variabel	Kolmogrov Smirnov Sig >0,05 yaitu sebesar 1,013	Data normal
		Uji <i>Overall Model Fit</i>	Seluruh Variabel	Selisih nilai -2 Log Likelihood harus kurang dari X^2	Terjadi <i>Overall Model Fit</i>
		Uji <i>Omnibus Tests of Model</i>	Seluruh Variabel	Nilai Signifikasi X^2 berada dibawah <0,05, nilai sig X^2 yaitu 0,000	Berpengaruh signifikan
		Uji <i>Variable in the Equation</i>	a. X_1 b. X_2	a. Nilai Signifikasi X_1 berada diatas atau >0,05, nilai sig X_1 yaitu 0,000 b. Nilai Signifikasi X_2 berada dibawah <0,05, nilai sig X_2 yaitu 0,000	a. Tidak berpengaruh signifikan b. Berpengaruh signifikan
		Cox dan Snell R Square dan nilai Nagelkerke R Square	Seluruh Variabel	Nilai Cox dan Snell R Square adalah 0,279 dan nilai Nagelkerke R Square 0,392	Nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,392 atau 39,2% menunjukkan persentase seluruh variable X berhubungan terhadap Y, sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pelabuhan Tanjung Perak

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi logistik koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah -0,417 dan kurang dari 5% atau 0,05. Artinya, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa seberapa bagus kedisiplinan seorang pegawai tidak mempengaruhi dengan Kinerja seorang pegawai. Dari hasil uji data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa dalam kedisiplinan pegawai banyak memiliki kriteria-kriteria untuk dikatakan seorang pegawai itu memiliki kedisiplinan yang

bagus. Sehingga, diduga bahwa kinerja pegawai yang diharapkan oleh perusahaan tidak bergantung hanya kepada disiplin kerja saja, tetapi banyak faktor yang lain.

Pengaruh Pemberian Penghargaan Sertifikat dan Insentif terhadap Produktivitas Pegawai Pelabuhan Tanjung Perak

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini adalah pemberian penghargaan berupa sertifikat dan insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi logistik koefisien regresi variabel pemberian penghargaan berupa sertifikat dan pemberian insentif adalah 1.044 dan lebih besar dari 5% atau 0,05. Artinya, variabel pemberian penghargaan yang diukur berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Mengacu pada hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pemberian penghargaan kepada seorang pegawai maka semakin bagus pula kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh, bahwa apabila seorang pegawai mendapatkan penghargaan maka berarti pegawai tersebut sudah bagus dalam melakukan pekerjaan, sehingga layak untuk diberikan penghargaan oleh perusahaan. Semakin banyak penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai semakin banyak pula pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Variabel pemberian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pelabuhan Tanjung Perak. Maka Para Manager di divisi masing-masing perlu untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawainya. Para Manager dapat memberikan arahan kepada para pegawai untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan memberikan motivasi berupa penghargaan untuk pegawai yang berprestasi sebagai dorongan untuk dapat bekerja lebih baik, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja para pegawainya yang berimplikasi pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Penghargaan terhadap Produktivitas Pegawai Pelabuhan Tanjung Perak

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan pemberian penghargaan berpengaruh sebesar 39,2% terhadap produktivitas pegawai, sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya seperti faktor lingkungan kerja, komunikasi, gaya kepemimpinan, pendidikan dan lain-lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis pada pembahasan, maka hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas pegawai, Apabila disiplin kerja pegawai tinggi untuk melaksanakan pekerjaan maka produktivitas pegawai juga akan meningkat, tetapi banyak kriteria penilaian disiplin untuk memenuhi penilaian produktivitas pegawai, banyak hal yang bisa dikategorikan sebagai disiplin tapi tidak begitu berpengaruh terhadap produktivitas

apabila dia tidak melakukan efisiensi terhadap produktivitas nya. Variable pemberian penghargaan berupa sertifikat dan pemberian insentif berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas pegawai. Apabila pemberian penghargaan pegawai besar untuk melaksanakan pekerjaan maka produktivitas pegawai pasti meningkat. Variabel disiplin kerja dan pemberian penghargaan memberikan pengaruh sebesar 39,2% terhadap produktivitas pegawai, sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya seperti faktor lingkungan kerja, komunikasi, gaya kepemimpinan, pendidikan dan lain-lain

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., & Purba, W. (2019). Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Mahajana Informasi*, 4(2), 16-20.
- Alriz, W., Adrian, B., Wangi, S., Amalia, R., Effi, E., Salsabila, E., & Amri, A. (2022). Strategi pelayanan perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dalam meningkatkan pengguna jasa transformasi kereta api. *Insight Management Journal*, 2(2), 75–80.
- Astriawati, N., Santosa, P. S., Wibowo, W., Hartanto, B., & Setiyantara, Y. (2022). Indonesian Maritime E-Leadership Training Towards a Digital-Based Marine Transportation System. *International Journal Of Community Service (IJCS)*, 2(4), 435–441.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179-188.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Handoko. T.Hani, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Edisi 2. BPPEYogyakarta.
- Imron, I. (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19-28.
- Jannah, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Murjani, M. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Cross-border*, 5(1), 687-713.
- Muflihah, I. Z. (2017). Analisis financial distress perusahaan manufaktur di Indonesia dengan regresi logistik. *Majalah Ekonomi*, 22(2), 254-269.
- Nugroho, R. W., & Kartikasari, M. (2023). Sistem Rekomendasi Pemberian Penghargaan Kepada Karyawan Berprestasi Menggunakan Metode Item-Based Collaborative Filtering. *ELANG: Journal of Interdisciplinary Research*, 1(01), 69-77.
- Priyohadi, N. D., Suhariadi, F., Fajrianthi, F., & Soedarmanto, S. (2019). Validity And Reliability Testing Of The Organizational Communication Satisfaction

- Scale For Millennial Employees In Indonesia. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 8(4), 594.
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81-90.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Soedarmanto, S., & Kamhar, R. (2019). Kesiapan Alat Forklift dan Keterampilan Operator Terhadap Kecepatan Bongkar Muat Di Terminal Kalimas. *Jurnal Baruna Horizon*, 2(1), 46-58.
- Soedarmanto, S., & Kartika Cahya, K. (2018). The Effect of Over Workload and Role Conflicts Behavior of Tax Auditors Dysfunction with Job Stress as Mediation Factor.
- Soedarmanto, S., Kartika, C. K., & Rajonti, H. (2018). The Modification Information System Model in Indonesian Tax Information System-Conference Proceeding ICMRES 2.0.
- Sugiarto, I. (2022). *Metodologi penelitian bisnis*. Penerbit Andi.
- Sugiyono, *Statistik Nonparametris Untuk Penelitin* (2014), CV. Alfabeta, Bandung.