

# Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gunajaya Santosa

## The Effect Of Discipline And Motivation On Employee Performance At Pt. Gunajaya Santosa

Kevin James Monang Sihombing<sup>1</sup>, Bachruddin Saleh Luterlean<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, kevinasihombing@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

### Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah komponen krusial dalam mencapai tujuan organisasi. PT. Gunajaya Santosa, yang bergerak di sektor tekstil dengan spesialisasi Pencelupan dan Penyelesaian Kain, telah mengalami variasi kinerja selama tiga tahun terakhir yang memengaruhi operasional perusahaan. Untuk mengatasi penurunan kinerja ini, manajer di PT. Gunajaya Santosa perlu merumuskan strategi yang efektif untuk menghindari penurunan lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk menilai bagaimana kedisiplinan kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Sampel diambil dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan 260 responden. Data dianalisis menggunakan regresi berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 26. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, menggunakan lima opsi jawaban: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Opsi jawaban ini mencerminkan tanggapan responden terhadap setiap pernyataan, dikategorikan dalam 5 level dengan nilai tertinggi 5 dan terendah 1. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kedisiplinan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Gunajaya Santosa.

Kata kunci-kedisiplinan, motivasi, kinerja

---

### Abstract

Human Resource Management is a vital asset in achieving organizational goals. PT Gunajaya Santosa, a textile company specializing in Fabric Dyeing & Finishing, has experienced performance fluctuations over the past three years, affecting its operations. To address this decline, the managers at PT Gunajaya Santosa must develop strategies to prevent further deterioration. This study aims to evaluate the impact of work discipline and work motivation on employee performance at PT Gunajaya Santosa. The research utilizes quantitative methods, incorporating both descriptive and causal analysis. A saturated sampling technique was applied, resulting in 260 respondents. Multiple regression analysis was performed using SPSS version 26. Data were gathered through a validated and reliable questionnaire, offering five response options: strongly agree, agree, moderately agree, disagree, and strongly disagree. These responses reflect the respondents' opinions on each statement, categorized into five levels with a maximum score of 5 and a minimum score of 1. The results indicate that both work discipline (X1) and work motivation (X2) have a positive and significant impact on employee productivity (Y) at PT Gunajaya Santosa.

Keywords-discipline, motivation, performance

---

## I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah elemen krusial untuk kesuksesan bisnis. Setiap aspek operasional perusahaan melibatkan peran manusia, yang berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan pengarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Aspek manusia kini telah menjadi disiplin ilmu tersendiri yang mempelajari cara mengelola proses

pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Tujuan utamanya adalah mencapai target tertentu dan menciptakan keharmonisan bagi semua pihak yang terlibat (Komang dkk, 2019:1). Dalam berbagai konteks, terutama dalam organisasi, manusia sering menjadi fokus utama dalam setiap aktivitas. Perusahaan perlu mengembangkan budaya yang mendukung pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan secara optimal. Salah satu pendekatannya adalah dengan menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan. Erwantiningsih (2017:132) menyatakan bahwa perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan dan kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, manusia memegang peranan penting dalam manajemen, dan setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan efisiensinya. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi dapat bekerja sama lebih efisien untuk mencapai tujuan bersama dengan lebih cepat. Tamba (2018:34) menekankan bahwa karyawan memiliki peran penting dalam pengelolaan operasional dan bertanggung jawab untuk meningkatkan keuntungan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi bertanggung jawab untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan, serta memantau dan mendorong mereka untuk terus belajar dalam pekerjaan. Di perusahaan, disiplin kerja karyawan sangat diperhatikan. Motivasi tambahan seperti pelatihan juga penting untuk membantu karyawan memahami pekerjaan mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan sangat penting untuk kelangsungan perusahaan. Menurut Cole et al. dalam Alfatamma (2020), kinerja adalah proses berkelanjutan dalam meningkatkan performa individu dengan menyelaraskan tujuan yang diinginkan secara informal dan sistematis melalui penilaian dan penetapan tujuan. Dengan demikian, kinerja karyawan diukur berdasarkan pencapaian target yang ditetapkan. Organisasi, seperti PT. Gunajaya Santosa, perlu mengoptimalkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk keberlangsungan dan mencapai hasil yang maksimal, termasuk dalam sektor tekstil. Perusahaan ini tentu berharap memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif, dan kreatif.

## II. KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS DISIPLIN KERJA

Menurut Agussalim & Andi Mappatempo (2019), dimensi-dimensi kedisiplinan kerja meliputi: Kepatuhan Terhadap Peraturan Perusahaan: Karyawan harus mematuhi aturan mengenai tindakan yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan di perusahaan. Kepatuhan akan Aturan dalam bertingkah laku: Ini mencakup cara karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan hubungan mereka dengan unit kerja lain, tanggung jawab, tugas, dan jabatan mereka. Kepatuhan Terhadap Aturan Lainnya: Meliputi peraturan dasar seperti cara berpakaian dan berperilaku di tempat kerja. Kepatuhan Terhadap Aturan Waktu: Termasuk ketepatan waktu dalam hal jam masuk, pulang, dan istirahat sesuai dengan peraturan perusahaan.

### A. Kepuasan kerja

Menurut Halim & Andreani (2017), beberapa dimensi motivasi meliputi: Rasa Tanggung Jawab: Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan mereka. Mereka berkomitmen untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan efisien. Inisiatif dan Kreativitas: Inisiatif: Kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau melanjutkan pekerjaan dengan semangat dan energi tanpa dorongan dari pihak lain, menunjukkan bahwa mereka bertindak atas kemauan sendiri. Kreativitas: Kemampuan karyawan untuk menemukan hubungan baru dan menciptakan kombinasi inovatif, menghasilkan ide-ide baru dan solusi efektif. Semangat Kerja: Kondisi psikologis positif yang memunculkan rasa senang dan memberi motivasi karyawan agar bekerja maksimal dan lebih giat, mendorong mereka untuk lebih konsisten dalam mencapai tujuan. Dorongan Mencapai Tujuan: Karyawan dengan motivasi tinggi memiliki dorongan kuat untuk mencapai kinerja maksimal, yang berpengaruh langsung pada pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan.

### B. Kinerja

Menurut Hartono & Siagian (2020), dimensi-dimensi kinerja meliputi:

Tanggung Jawab: Kesadaran karyawan terhadap kewajiban mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pelaksanaan Tugas: Kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan tepat, akurat, dan tanpa kesalahan.

Kuantitas: Durasi waktu yang dihabiskan karyawan dalam bekerja setiap hari.

## III. METODE PENELITIAN

#### A. Responden

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan dependen. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menilai setiap variabel dan memahami sikap, kegiatan, pandangan, serta aspek lain dalam masyarakat. Sementara itu, pendekatan asosiatif berfokus pada eksplorasi pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara variabel independen, dependen, dan moderat. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Gunajaya Santosa, sebuah perusahaan tekstil, dengan karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan langsung kepada 260 responden. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan informasi mengenai karakteristik responden serta tanggapan mereka terhadap setiap pernyataan dari variabel yang diteliti. Hasil analisis meliputi deskripsi karakteristik responden serta analisis deskriptif mengenai tanggapan mereka terhadap variabel-variabel yang diteliti.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai T hitung untuk variabel Kedisiplinan adalah 6.466, melebihi nilai T tabel sebesar 1.650, dengan nilai signifikansi 0.01 yang <0.05. Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang mengindikasikan bahwa Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Kedisiplinan adalah faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan tingkat kedisiplinan kerja yang baik, karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mereka (Rialmi, 2020). Peraturan perusahaan bertujuan memastikan karyawan mematuhi jadwal kerja, mengikuti semua peraturan perusahaan, menunjukkan perilaku yang sesuai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, serta menghormati peraturan lainnya.. Kedisiplinan yang buruk dapat berdampak negatif pada kemajuan organisasi, dan tanpa kedisiplinan yang baik, organisasi akan kesulitan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena merupakan kunci utama untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan tidak ada kedisiplinan yang baik, pencapaian tujuan secara maksimal akan sulit terwujud.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai T hitung untuk variabel Motivasi adalah 3.333, melebihi nilai T tabel sebesar 1.697, dengan nilai signifikansi 0.03 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menandakan bahwa Variabel Motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Motivasi mempengaruhi individu untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan kebutuhan mereka. Kinerja dan motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor terkait sumber daya manusia. Penerapan motivasi yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, sedangkan motivasi yang tidak memadai dapat menyebabkan kinerja karyawan yang kurang optimal. Menurut Wulandari dan Bagia (2020), pemahaman tentang motivasi kerja sangat penting bagi pemimpin organisasi karena motivasi memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi individu di perusahaan dipicu oleh kebutuhan untuk mencapai tujuan yang ditawarkan oleh perusahaan. Nguyen et al. (2020) mencatat bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi termasuk pengakuan perusahaan, perhatian terhadap kinerja yang baik, dan pemberian penghargaan sebagai bentuk apresiasi. Penghargaan ini bisa berupa kenaikan jabatan, bonus tahunan, atau kenaikan gaji, yang semuanya berperan dalam meningkatkan motivasi untuk kinerja yang lebih baik. Saragih et al. (2020) dalam penelitian mereka berjudul "Employee Job Satisfaction In Mediating The Relationship Between Work Motivation And Affective Commitment In Roof Tile Industry" menunjukkan bahwa individu perlu memotivasi diri mereka sendiri untuk mencapai hal-hal yang mereka hargai, seperti karier, gaji, dan kebanggaan. Pangarso (2012) dalam jurnal "Motivasi Kerja Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Sekolah Ekonomi Dan Bisnis Telkom University" menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Herli et al. (2018) dan Khasanah et al. (2019), yang menunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau sikap karyawan, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan memuaskan. Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja mereka.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai F hitung sebesar 26.725 melebihi nilai F tabel yang sebesar 19.492, dengan nilai signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kriteria uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variasi kinerja karyawan ( $Y$ ). Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dianalisis melalui nilai koefisien determinasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,310, yang diperoleh dari kuadrat nilai  $R$  ( $0,557 \times 0,557$ ) = 0,310.

Nilai determinasi sebesar 31% menunjukkan bahwa variabel independen (kedisiplinan dan motivasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 31%. Menurut Andiani (2020), pembelajaran tindakan mencerminkan sikap dan perilaku seseorang dengan menunjukkan ketertiban, ketaatan, kejujuran, dan kesesuaian terhadap aturan dan norma sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Rivai, seperti diungkapkan dalam Syardiansah & Rahman (2022), pembelajaran kerja berfungsi sebagai alat komunikasi yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku karyawan agar lebih mematuhi peraturan dan standar yang berlaku. Andiani (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang mengendalikan perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Ahsan (2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang mencerminkan kemampuan, arah, dan tekad seseorang untuk berusaha mencapai tujuan. Penelitian oleh Fernanda dan Lotterlin (2020) mengonfirmasi adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja. Selain itu, pelatihan—sebagai program pendidikan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau sikap pegawai—merupakan langkah krusial dalam meningkatkan kemampuan dan hasil kerja. Dengan pelatihan yang efektif, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja mereka.

## V. KESIMPULAN

Berlandaskan hasil dan pembahasan yang telah disajikan sebelumnya mengenai pengaruh variabel Kedisiplinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Gunajaya Santosa, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Kedisiplinan: Analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Gunajaya Santosa berada dalam kategori Sangat Baik. Motivasi Kerja: Analisis deskriptif mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Gunajaya Santosa berada dalam kategori Baik. Kinerja Karyawan: Analisis deskriptif memperlihatkan bahwa kinerja karyawan di PT. Gunajaya Santosa tergolong dalam kategori Sangat Baik. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja: Kedisiplinan dan motivasi kerja, baik secara individu maupun gabungan, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Gunajaya Santosa. Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi dan signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## REFERENSI

- Adha, S., Wandu, D. and Susanto, Y., 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), pp.61-72.
- Adi Kurniawan Saputra, Komang, dkk. 2019. "Praktek Akuntabilitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa". *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*; Vol. 10, No. 2 Januari 2019.
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>.
- Agussalim dan Andi Mappatempo. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Makassar". *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar*. Vol. 8, No. 1.
- Arifin, S. F. P., & Luturlean, B. S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Silva Andia Utama. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3), 4792-4803.
- Alfatamma, C. . (2020). Pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT Gardha Jaya Sakti di Surabaya
- Badriyah, Mila (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Christin, J., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Indomarco Prismatama Distribution Centre Bogor) *Jane. Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(5), 108–110.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*, ninth edition, Florida International University
- Djodjobo, K., Manoppo, W.S. and Mangindaan, J.V., 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dealer Honda NSS Manado). *Productivity*, 1(1), pp.89-94.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Erwantiningsih (2017:132), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sumber Cipta Agung.
- Ericson Elvander Suparmin, Rike Kusuma Wardhani, & Rafikhein Novia Ayuanti. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja,

- Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Ud. Memory Nganjuk. *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 1(1), 156–178. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i1.107>
- Fahmi, M., Prayogi, M. A., Jufrizen. (2018). Peran kepercayaan pelanggan dalam memediasi pengaruh kualitas website terhadap loyalitas pelanggan online shop. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 121- 130. DOI: 10.5281/zenodo.1477534
- Fahtras, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Engineering Pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta. 14–31.
- Firmanda, V. C. Dkk. (2019). Sistem Informasi SDM Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Balance Score Card. Vol. 1 nomor.2 Universitas Mercu Buana.
- Fernanda, MF, & Luturlean, BS (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bukit Pelayangan Resto. *e-Prosiding Manajemen*, 7 (2).
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23. Edisi Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Julianingrum, D, A., 2013. “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta”. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen 113 Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service). Hermawan, Sigit. Amirullah. 2016.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Hasibuan, L., Anwar Us, K., & Nazirwan, N. (2021). Pendidikan dan Perubahan Kebudayaan Transmisi Budaya dan Perkembangan Institusi Pendidikan. *Jurnal Literasiologi*, 5(2). <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v5i2.220>
- Halim, J. dan F. Andreani. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *AGORA* 5(1): 1-8.
- Kasman, P.S.P., 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), pp.689-696.
- Lei, T, F., Siagian., 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *AGORA* 6, no. 1: 1–6.
- Mangkunegara, A. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R. and Effendi, B., 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), pp.319-325.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat
- M., Tewel, B., Mandey, S., Tumbel, A. (2017). COMPETITIVENESS AND THE INCREASING STRATEGY OF COMPETITIVENESS IN TOURISM SECTOR OF TERNATE CITY, NORTH MALUKU PROVINCE. *Journal of Life Economics*, 4(4), 11-32.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Nurjaya, N., 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), pp.60-74.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22-38.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2015). Perilaku Organisasi: Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustam. (2016). Psikologi Kepribadian. Pontianak: Pustaka Rumah Aloy.
- Saeraya, T., & Saragih, R. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT

- PLN (PERSERO) APJ BANDUNG. E-Proceeding of Management, 5, 1107–1114
- Saragih, R., Luturlean, B. S. & Hadiyanto, F. (2020). Employee job satisfaction in mediating the relationship between work motivation and affective commitment in roof tile industry. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1), 16–26. <https://doi.org/10.24198/jbm.v21i1.346>
- Salbiyah, S., & Mahardhika, B. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016. Surabaya: UMSurabaya Publishing. Diakses dari <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/balance/index>
- Samsul Arifin (2017) PENGARUHKEDISIPLINAN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASIKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Tahun 2017. Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto. <https://stieus.ejournal.web.id/index.php/stieus/article/view/112/91>
- S. Balasivanandha Prabu, L. Karunamoorthy, S. Kathiresan, B. Mohan, Influence of stirring speed and stirring time on distribution of particles in cast metal matrix composite, Journal of Materials Processing Technology, Volume 171, Issue 2, 2006
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, (2017): Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2023. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno (2017). ). “Hubungan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja.” *Jurnal JMK* Volume 17 Hal 135-144
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Prenada Media Group.
- Suprihati, 2014, Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen, *Jurnal paradigm*, Vol. 12, no. 1, ISSN 1693-0827
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Valuta*, 6(1), 55-6
- Widana, I. W., & Muliani, P. (2020). Uji Persyaratan Analisis . Sukdono Lumajang Jawa Timur: Klik Media .