
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri

Raul Duverson Naibaho¹

¹Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: ¹raulduversonnaibaho@gmail.com

Diterima

Direvisi

Disetujui

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri. Jenis penelitian ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dan diolah dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis, dan di gunakanlah *IBM SPSS Statistics 26*. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 orang karyawan pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri. Variabel yang diteliti meliputi motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja secara signifikan berpengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memberikan kontribusi yang tidak signifikan sebesar 0,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja memberikan kontribusi yang lemah sebesar 17,6%. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan 21,2% variasi dalam kinerja karyawan. Temuan ini menjadi ciri-ciri bahwa perusahaan harus berfokus pada peningkatan motivasi kerja untuk mencapai kinerja optimal. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya pengembangan program motivasi yang konsisten untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi dan kemajuan karyawan. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi bagi studi lanjutan untuk mencari tahu lebih dalam mengenai faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan serta penerapan metode analisis yang lebih kompleks.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - *This research aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Lusindonauli Putra Mandiri. This type of research is carried out on data obtained from questionnaire answers and is used to analyze data in the form of numbers and calculations using statistical methods. The data must be classified into certain categories and processed using certain tables to make analysis easier, and IBM SPSS Statistics 26 is used. The research method used is a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to 30 employees at PT. Lusindonauli Putra Mandiri. The variables studied include work motivation (X1), work discipline (X2), and employee performance (Y). The results of the analysis show that both work motivation and work discipline have a significantly weak effect on employee performance. Work discipline makes an insignificant contribution of 0.9% to employee performance, while work motivation makes a weak contribution of 17.6%. Simultaneously, these two variables explain 21.2% of the variation in employee performance. These findings indicate that companies must focus on increasing work motivation to achieve optimal performance. The managerial implication of this research is the need to develop consistent motivation programs to increase employee productivity, efficiency and progress. This research also provides recommendations for further studies to find out more about other factors that can influence employee performance as well as the application of more complex analysis methods.*

Key Words : *Work Disciple, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan, adanya sumber daya manusia memberikan dampak dalam perkembangan suatu perusahaan. Secara khusus perusahaan yang bergerak dibidang penyedia pompa

air, tentunya melihat dari kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang dan bergantung pada kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. Menurut panggabean (dalam Prasadja, 2019) "Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian

kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Perusahaan yang menjalankan kegiatan operasional bertujuan untuk pengembangan organisasi perusahaan. Pada saat ini juga, banyak sekali perusahaan yang berlomba-lomba untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai cara telah diupayakan demi tercapainya tujuan perusahaan, misalnya menetapkan target-target khusus dalam setiap divisi di suatu perusahaan, menetapkan aturan dan norma-norma yang harus di jalankan oleh karyawan di suatu perusahaan, dll. Maka dari itu, dalam mencapai tujuan perusahaan ada salah satu hal yang menjadi pertimbangan terbesar, yaitu Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena setiap aspek-aspek yang berkaitan dengan perusahaan tentunya memerlukan kinerja yang baik dari karyawan-karyawannya. Ketika kinerja dapat di optimalkan oleh para karyawan di setiap divisinya masing-masing, maka apa yang menjadi tujuan perusahaan pasti akan tercapai. Menurut (Putri, 2020) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi”.

PT. Lusindonauli Putra Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang teknik, khususnya pengadaan dan perbaikan pompa-pompa industri, dimana dapat digunakan di berbagai macam area industri, secara khusus dalam pembuatan dan penjualan pompa air.

Dalam menjalankan suatu pekerjaan, penulis meneliti akan pengaruh disiplin dan motivasi dalam bekerja yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Hendrayani (2020) menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan”. Dengan adanya disiplin kerja dalam suatu perusahaan, maka konsistensi karyawan dalam bekerja menjadi meningkat, kualitas pekerjaan yang lebih baik, semakin bijaksana dalam manajemen waktu dan juga tentunya menjadi peluang besar untuk meningkatkan dan mengembangkan karir disuatu perusahaan.

Selain dilihat dari disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja, motivasi dalam bekerja juga sangat penting terhadap kinerja karyawan dan kualitas dari

pekerjaan. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi kerja, kreativitas dan produktivitas karyawan menjadi meningkat, kepuasan karyawan dalam bekerja menjadi semakin tinggi, serta kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi. Dengan demikian, memahami motivasi kerja yang efektif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan merupakan investasi yang penting bagi setiap perusahaan yang ingin mencapai tingkat kinerja yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang di lakukan terhadap kinerja karyawan di PT. Lusindonauli Putra Mandiri menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiono, 2022) disebut metode kuantitatif karena data yang diolah menggunakan angka-angka dan statistic, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Non-probability Sampling dengan menggunakan Sampling Jenuh. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lusindonauli Putra Mandiri yang berjumlah 30 Karyawan. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Observasi (Pengamatan).

Teknik observasi yaitu melakukan pengamatan mengenai problematika yang akan diamati yaitu Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri. Teknik observasi ini memperoleh informasi dan memantau secara langsung pada tempat riset

2. Kuesioner (Angket)

Teknik Kuesioner (Angket) yaitu Teknik pengumpulan informasi melalui pernyataan yang dipilih sesuai system kuesioner yang di berikan kepada responden, secara khusus melalui google form. Peneliti akan memberikan link kuesioner google form kepada karyawan PT. Lusindonauli Putra Mandiri

3. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan mengkaji dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek.

Dari proses pengumpulan data melalui observasi, penulis memakai skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang. Berikut adalah pengukuran skala likert dari banyak nya responden yang menjawab

setiap pertanyaan dengan 5 kemungkinan jawaban.

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert

| SKALA JAWABAN | BOBOT SKOR |
|---------------------------|------------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Netral (N) | 3 |
| Setuju (S) | 4 |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |

Sumber: (Sugiono, 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis memberikan kuesioner kepada responden dengan menyebarkan 30 kuesioner kepada karyawan PT. Lusindonauli Putra Mandiri. Penelitian yang dilakukan memiliki 3 variabel yang terdiri dari 2 Variabel Independent, yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, serta 1 Variabel Dependent yaitu Kinerja Karyawan. Jurnal ini menggunakan beberapa uji statistik seperti uji kualitas data: uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji Analisis Regresi Linear Berganda. Uji hipotesis : Uji t (Parsial), Uji f (Simultan), dan uji koefisien determinasi. Uji statistic ini menggunakan Software SPSS Versi 26. Berikut hasil pengujiannya :

1. Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

| variabel | Pernyataan | R hitung | R tabel | Ket |
|----------------|------------|----------|---------|-------|
| Disiplin Kerja | X1.1 | 0,449 | 0,361 | Valid |
| | X1.2 | 0,505 | 0,361 | Valid |
| | X1.3 | 0,388 | 0,361 | Valid |
| | X1.4 | 0,512 | 0,361 | Valid |
| | X1.5 | 0,671 | 0,361 | Valid |
| | X1.6 | 0,430 | 0,361 | Valid |
| | X1.7 | 0,773 | 0,361 | Valid |
| | X1.8 | 0,604 | 0,361 | Valid |
| | X1.9 | 0,567 | 0,361 | Valid |
| | X1.10 | 0,652 | 0,361 | Valid |
| Motivasi Kerja | X2.1 | 0,511 | 0,361 | Valid |
| | X2.2 | 0,611 | 0,361 | Valid |
| | X2.3 | 0,627 | 0,361 | Valid |
| | X2.4 | 0,457 | 0,361 | Valid |
| | X2.5 | 0,710 | 0,361 | Valid |

| | | | | | |
|------|------------------|-------|-------|-------|-------|
| | X2.6 | 0,361 | 0,361 | Valid | |
| | X2.7 | 0,463 | 0,361 | Valid | |
| | X2.8 | 0,611 | 0,361 | Valid | |
| | X2.9 | 0,429 | 0,361 | Valid | |
| | X2.10 | 0,479 | 0,361 | Valid | |
| | Kinerja Karyawan | Y.1 | 0,585 | 0,361 | Valid |
| | | Y.2 | 0,525 | 0,361 | Valid |
| | | Y.3 | 0,478 | 0,361 | Valid |
| | | Y.4 | 0,648 | 0,361 | Valid |
| | | Y.5 | 0,489 | 0,361 | Valid |
| Y.6 | | 0,502 | 0,361 | Valid | |
| Y.7 | | 0,571 | 0,361 | Valid | |
| Y.8 | | 0,407 | 0,361 | Valid | |
| Y.9 | | 0,452 | 0,361 | Valid | |
| Y.10 | | 0,515 | 0,361 | Valid | |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

B. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|
| Disiplin Kerja | 0,721 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,691 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,688 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan $n=30$ responden dari variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan dikatakan reliabel karena $Alpha\ Cronbach > 0,666$ artinya instrument pada variabel tersebut reliabel, maka dapat diterima.

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | |
|----------------------------------|-----------------|------------|
| | Unstandardi zed | Residual |
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.25900069 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .134 |
| | Positive | .134 |
| | Negative | -.101 |
| Test Statistic | | .134 |

| | |
|------------------------|-------------------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .177 ^c |
|------------------------|-------------------|

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov* yang di tunjukkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan berdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* yang dihasilkan sebesar 0,177 yaitu lebih besar dari 0,05.

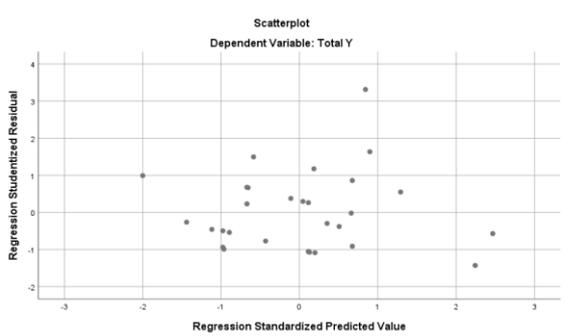
B. Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|--------------|---------------------------|------------|-------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 30.313 | 8.996 | | 3.370 | .002 | | |
| Total X1 | -.181 | .163 | -.194 | -1.108 | .278 | .954 | 1.048 |
| Total X2 | .460 | .174 | .461 | 2.639 | .014 | .954 | 1.048 |

a. Dependent Variable: Total Y
 Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance 0,954 dan VIF 1,048 yang berarti hasil tersebut 0,954 > 0,10 dan nilai VIF 1,048 < 10. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan gambar IV.1 Terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak(random) serta diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat diberikan kesimpulan bahwa tidak terjadi *heterokedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

- 3. Uji Hipotesis
- A. Uji T

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|--------------|---------------------------|------------|-------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 30.313 | 8.996 | | 3.370 | .002 |
| Total X1 | -.181 | .163 | -.194 | -1.108 | .278 |
| Total X2 | .460 | .174 | .461 | 2.639 | .014 |

a. Dependent Variable: Total Y
 Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a) Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 Hasil pengujian parsial nilai t-hitung sebesar -1.108 dan nilai signifikansi 0.278 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b) Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 Hasil pengujian parsial nilai thitung positif sebesar 2.639 dan nilai signifikansi 0.014 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Uji F

| Model | ANOVA ^a | | | | |
|--------------|--------------------|----|-------------|-------|-------------------|
| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 39.877 | 2 | 19.939 | 3.638 | .040 ^b |
| Residual | 147.989 | 27 | 5.481 | | |
| Total | 187.867 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Total Y
 b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1
 Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan Tabel IV.14 Dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi 0.040 < 0,05 dan diperoleh nilai f_{tabel} 3.354 yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana 3.638 > 3.354 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independent (disiplin kerja dan motivasi kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (kinerja)

karyawan).

C. Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | | |
|-------|---------------------------|------------|----------------|--------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Unstandardized | Standardized | t | |
| | | | Coefficients | Coefficients | | |
| 1 | (Constant) | 30.313 | 8.996 | | 3.370 | .002 |
| | Total X1 | -.181 | .163 | -.194 | -1.108 | .278 |
| | Total X2 | .460 | .174 | .461 | 2.639 | .014 |

a. Dependent Variable: Total Y
Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 30.313 + (-0,181) X_1 + 0,460 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

- Nilai konstanta (a) sebesar 30.313 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap 0 maka nilai Y adalah 30.313.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar -0.181 setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka hal itu akan menyebabkan nilai kinerja mengalami penurunan sebesar -0.181 kali.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.460 setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menyebabkan nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 0.460 kali.

4. Uji Koefisien Determinasi

A. Uji Koefisien Determinasi Parsial

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| Model | Model Summary | | | |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|----------|
| | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square |
| | | | | |
| 1 | .095 ^a | .009 | 2.579 | -.026 |

a. Predictors: (Constant), Total X1

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| Model | Model Summary | | | |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|----------|
| | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square |
| | | | | |
| 1 | .420 ^a | .176 | 2.351 | .147 |

a. Predictors: (Constant), Total X2

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

B. Uji Koefisien Determinasi Simultan

| Model | Model Summary | | | |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|----------|
| | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square |
| | | | | |
| 1 | .461 ^a | .212 | 2.341 | .154 |

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

- Diketahui nilai R sebesar 0.461 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kuat.
- Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.212 atau 21,2 % yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang lemah antara variabel X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0.212 atau 21,2 %. Sedangkan sisanya 78,8 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diujikan pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Lusindonauli Putra Mandiri untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar -1.108 dan nilai signifikansi 0.278 lebih besar dari 0.05

sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, disiplin kerja kurang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri.

2. pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} 2.639 dan nilai signifikansi 0.014 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Lusindonauli Putra Mandiri.
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$ dan diperoleh nilai F_{tabel} 3.354 yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana $3.638 > 3.354$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independent (disiplin kerja dan motivasi kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (kinerja karyawan)

REFERENSI

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Desani, A., Tangelica, M., & Irida, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 1063. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v27i2.274>
- In, P., Berlian, P. T., & Pasifik, K. (1957). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERLIAN KHARISMA PASIFIK MANADO. *Australian Surveyor*, 16(7), 429–447. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Kusmiyati, O. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(6), 529–537. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.353>
- Lestari, N. S., Mulyaningrum, N. I., Kesuma, A. C., & Sutawijaya, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Study Case Anigre Kitchen. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 5(1), 34. <https://doi.org/10.22441/jdm.v5i1.13737>
- Oleh, D., Rochmad, :, Darmawan, B., Ekonomi, F., & Islam, D. B. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen) SKRIPSI Diajukan untuk Memenuhi Tugas Dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)*.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Sukmarwati, A. (2013). ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GUNUNGPATI Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. *Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, ANALISIS*, 1–8.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.
