



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CILEUNGS

Lena Derian Manyasari Siregar

Universitas Bina Sarana Informatika

Email : lenadmsiregar@gmail.com

Abstract. *The importance of human resources in order to achieve goals, basically agencies must provide excellent service to the community. Then employee performance must be considered by providing work motivation and paying attention to the discipline of its employees. The purpose of this study was to find out how much influence Work Motivation and Work Discipline have on the Performance of Employees at the Cileungsi District Office, either partially or simultaneously. The method used is a statistical quantitative method with a population of 55 employees. Data analysis technique using multiple linear regression analysis. The results of this study Work Motivation has a significant influence on Employee Performance. Work Discipline has a significant influence on Employee Performance. Work Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant influence on Employee Performance. The contribution of the variable influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance is 0.384 or 38.4%. Therefore an organization must maximize the provision of motivation to employees and provide strict sanctions to employees who violate organizational rules so that employee performance can continue to increase.*

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

Abstrak. Pentingnya sumber daya manusia demi mencapai tujuan, pada dasarnya instansi harus memberikan pelayanan prima bagi masyarakat. Maka kinerja pegawai harus diperhatikan dengan pemberian motivasi kerja dan memperhatikan kedisiplinan para pegawainya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif statistik dengan populasi sebanyak 55 pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kontribusi pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,384 atau 38,4%. Maka dari itu suatu organisasi harus lebih memaksimalkan pemberian motivasi kepada para pegawai dan memberi sanksi tegas kepada para karyawan yang melanggar aturan organisasi agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) suatu faktor penting dalam usaha pencapaian keberhasilan dalam organisasi. Tujuan organisasi yaitu untuk memberikan pelayanan yang prima bagi masyarakat. Demi mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi atau perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Pada dasarnya kinerja adalah sesuatu yang diberikan oleh pegawai yang dapat dibuktikan dari hasil barang yang diproduksi maupun jasa atau pelayanan yang diberikan. Kinerja dapat mempengaruhi kualitas dari suatu organisasi, jika rendahnya kinerja pegawai tidak segera diperbaiki akan berdampak buruk bagi suatu instansi maupun perusahaan karena dapat mencerminkan ketidakberhasilan suatu organisasi dalam mengembangkan pegawai guna mencapai tujuan.

Dalam upaya menjaga kinerja pegawai, instansi dapat memperhatikan faktor motivasi. Motivasi yaitu suatu dorongan dalam diri seseorang karena terinspirasi untuk melaksanakan suatu tindakan. Permasalahan motivasi yang ditemukan peneliti yaitu lingkungan kerja yang kurang memadai membuat terbatasnya ruang gerak pegawai pada ruangan yang kecil permasalahan motivasi juga ditemukan dalam pemberian upah yang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain motivasi didapati hal lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu aspek disiplin kerja. Disiplin dapat mengubah perilaku dan menambah kesadaran serta kemauan seseorang agar menaati peraturan-peraturan atau norma-norma yang ada di instansi atau perusahaan. Pada Kantor Kecamatan Cileungsi selalu dilakukan apel setiap pagi dan siang hari, manfaat dari apel yang dilaksanakan pada pagi dan siang hari untuk mendengarkan arahan pimpinan yang memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab dan melatih kedisiplinan tetapi setelah mengamati absensi pegawai masih banyak pegawai yang tidak ikut serta dalam apel pagi dan siang hari, ini akan mempengaruhi kinerja pegawai karena arahan pimpinan untuk bekerja dengan tanggung jawab serta melatih kedisiplinan tidak tersampaikan dengan baik.

Pelaksanaan disiplin kerja dan motivasi kerja seharusnya dijalankan dengan teratur oleh para pegawainya, jika disiplin kerja dan motivasi kerja tidak terlaksana secara maksimal bisa menyebabkan menurunnya kinerja pegawai suatu instansi. Tingkat kinerja pegawai yang rendah dapat membuat masalah bagi instansi karena kinerja yang diperoleh tidak sesuai standar yang telah ditetapkan instansi. Instansi pemerintah wajib mengutamakan pelayanan masyarakat maka dari itu kinerja pegawai harus diperhatikan.

Penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan pada PT.PLN Batam memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam (Ardhani & Ratnasari, 2019). Terdapat penelitian lain mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Dinamon Tbk Cabang Bintaro yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Husain, 2018). Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana penelitian sebelumnya menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai serta penelitian ini dilakukan di instansi pemerintahan.

Oleh karena itu peneliti tertarik mengambil judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi" perlu dilakukan

pengamatan terhadap aspek-aspek yang menentukan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi. Penulis harap penelitian ini memberikan keuntungan bagi instansi pemerintahan dalam memotivasi pegawai agar terciptanya disiplin kerja demi meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan suatu instansi.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Motivasi

“Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk aktivitas atau kegiatan dengan proses psikologis sehingga terbentuknya suatu perilaku, baik yang dipengaruhi oleh aspek *intrinsic* atau *ekstrinsic*, yang dapat mengarahkannya demi mendapat sesuatu yang diinginkan (tujuan)” (Sukrispiyanto, 2019).

“motivasi sebagai keadaan psikologis manusia yang dapat memberikan energi, dorongan serta arahan untuk mendapatkan kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan” (Jufrizen, 2018)

Pengertian Disiplin Kerja

“Disiplin yaitu suatu tindakan manajemen yang melaksanakannya agar perilaku dan sikap para pegawai sesuai dengan aturan dan standar yang diberlakukan oleh suatu organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis” (Nurmansyah, 2022).

Menurut Septiasari mendefinisikan bahwa “Disiplin adalah kemauan dari individu yang muncul karena kehendaknya untuk mentaati peraturan yang berlaku pada dalam organisasi” (Yulianie, 2019).

Pengertian Kinerja

Menurut Rivai mengartikan “kinerja yaitu perilaku nyata yang ditunjukkan oleh tiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan tugasnya masing-masing. Menurut Simanjuntak, mendefinisikan “kinerja adalah pencapaian hasil kerja dari pelaksanaan tugas tertentu” (Nurjaya, 2021).

“Kinerja karyawan ditentukan oleh berapa banyak karyawan yang berkontribusi pada perusahaan, yang mencakup faktor-faktor seperti jumlah keluaran, kualitas keluaran dan waktu keluaran, kehadiran ditempat kerja dan sikap kerjasama” (Adamy, 2016).

Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi oleh peneliti yang akan menjadikan acuan dalam membuat hipotesis. Peneliti encantumkan studi sebelumnya yang digunakan peneliti sebagai titik awal untuk melakukan penelitian, sebagai berikut:

(Sembiring, 2020), dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan memberikan hasil penelitian yang memperlihatkan jika kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi dan lingkungan kerja. Pengaruh kinerja karyawan di Bank Sinarmas Medan dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja sebesar 65,3%. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif baik oleh motivasi maupun lingkungan kerja.

(Husain, 2018), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro. Temuan menunjukkan bahwa dengan kontribusi 60,8%, disiplin kerja memiliki dampak yang baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Yang artinya kinerja kerja pada PT. Bank Danamon Tbk cabang Bintaro dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja.

(Tyas, 2018), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap) menyatakan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh aspek-aspek yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan disiplin secara bersamaan yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas F sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. (Ardhani & Ratnasari, 2019), dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam, temuan menunjukkan bahwa secara signifikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN Batam.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis diajukan sesuai dengan latar belakang dan teori yang telah dibahas, adapun hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi.
- H3 : Terdapat Pengaruh secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi *statistic* kuantitatif dan semua data akan diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 25 untuk mengukur bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileungsi.

Metode penelitian kuantitatif dapat digambarkan sebagai metodologi berbasis positivis yang digunakan untuk mengeksplorasi populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan peralatan penelitian dan menganalisis data tersebut secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ada sebelumnya (Sugiyono, 2020).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 55 pegawai yang berada pada Kantor Kecamatan Cileungsi. Penentuan ukuran sample dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dari rumus berikut jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut:

$$N = \frac{55}{1 + 55 (0,05)^2}$$

$$N = \frac{55}{1 + 55 (0.0025)}$$

$$N = \frac{55}{1 + 0.1375}$$

$$N = \frac{55}{1.1375}$$

$$N = 48,351 \approx 48$$

Dari hasil perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin diatas maka sampel dalam Kantor Kecamatan Cileungsi yang akan dipakai yaitu sebanyak 48 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan beberapa teknik, teknik yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini yaitu teknik wawancara, penyebaran kuesioner dan juga studi literatur.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data-data dari seluruh responden atau sumber-sumber lain terkumpul. Penelitian ini menggunakan beberapa analisis, adapun analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali uji asumsi klasik ini dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas (Susanto, 2019).

2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, yang juga menunjukkan arah hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Sugiyono, 2020).

Rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi untuk X₁

b₂ : Koefisien regresi untuk X₂

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Disiplin Kerja

3. Uji Hipotesa

a) Uji t

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

b) Uji f

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) antar variabel dependen dan independen.

c) Uji koefisien determinasi

Menurut Ghazali intinya koefisien determinasi (R²) memperlihatkan seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi variabel independen (Saputri et al., 2021)

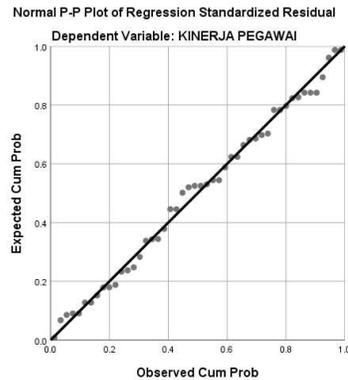
HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban para responden, dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 48 pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi, pengujian dilakukan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri (SPSS) 25.0.

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak..



Gambar 4. 1 P-Plot

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

Dapat dilihat pada Gambar 4.1 bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normal.

b) Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Jika nilai VIF dibawah atau < 10 maka tidak ditemukan adanya multikolonieritas dan jika nilai tolerance diatas atau $> 0,1$ maka tidak ditemukan adanya multikolonieritas.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Multikolonieritas

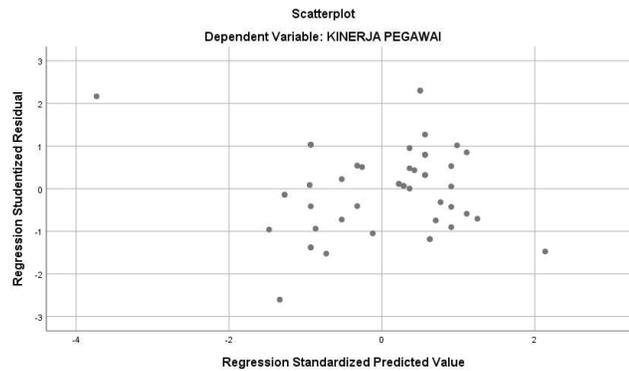
Model (Constant)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
MOTIVASI KERJA	0,813	1,230
DISIPLIN KERJA	0,813	1,230

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan 4.2 diketahui nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 1,230 yang berarti kurang dari 10 dan nilai Tolerance 0,813 yaitu lebih besar dari 0,1 maka data tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

c) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik *scatterplot* maka terdapat indikasi bahwa terdapat heteroskedastisitas begitupun sebaliknya apabila tidak terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik *scatterplot* maka tidak terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 4. 2 Hasil uji heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

Dapat dilihat dari Gambar 4.2 diatas terlihat bahwa gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak maupun membentuk pola tertentu dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,263	4,443		2,535	,015
MOTIVASI KERJA	,565	,164	,448	3,456	,001
DISIPLIN KERJA	,335	,157	,276	2,126	0,39

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (α) sebesar 11,263 dan untuk Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,565 sementara Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,335. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,263 + 0,565X_1 + 0,335X_2$$

3. Uji Hipotesa

a) Uji f

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh parsial variabel bebas dengan terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan $dk (res) = 48 - 2 - 1 = 45$ maka diperoleh f tabel sebesar 3,20.

**Tabel 4. 3 Hasil Uji f
ANOVA^a**

Model	Sum of Squeres	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	128,119	2	64,059	14,037	,000 ^b
Residual	205,360	45	4,564		

Total	333,479	47		
-------	---------	----	--	--

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

Dari tabel 4.3 dapat diketahui nilai signifikansi untuk Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 14,037 > \text{nilai } f_{tabel} 3,20$. Hal tersebut membuktikan bahwa H3 diterima. Artinya variabel independen (Motivasi Kinerja dan Disiplin Kerja) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) di Kantor Kecamatan Cileungsi.

b) Uji t

Tabel 4. 4 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,263	4,443		2,535	,015
MOTIVASI KERJA	,565	,164	,448	3,456	,001
DISIPLIN KERJA	,335	,157	,276	2,126	0,39

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

Sesuai dengan Tabel 4.4 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,456 > t_{tabel} 2,014$ yang artinya H1 diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan.

Selanjutnya yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,126 > t_{tabel} 2,014$ yang artinya H2 diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan.

c) Uji koefisien determinasi

**Tabel 4. 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	.R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620 ^a	0,384	0,357	213,625

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 nilai Koefisien R Square (R²) sebesar 0,384 atau 38,4%. Jadi dapat diambil kesimpulan besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,384 (38,4%). Adapun sisanya sebesar 0,616 (61,6%) dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi baik secara parsial maupun simultan. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi yaitu sebesar 38,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Maka dari itu disarankan

bagi peneliti selanjutnya untuk menggali lagi faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi oleh peneliti selanjutnya, sedangkan bagi instansi diharapkan untuk memberikan motivasi yang lebih memacu pegawai seperti naik jabatan atau memberikan bonus dan pimpinan juga diharapkan memperhatikan disiplin kerja dengan memperketat lagi kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan instansi.

DAFTAR REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal JENIUS*, 1(1).
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- 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), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurmansyah. (2022). *Pengantar Manajemen Modern*. Alfabeta.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & Dp, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaca. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Tyas, R. D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(1), 172–180.
- Yulianie, E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro. *Jurnal Simplex*, 2(April), 103–111.