



Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Syariah Pondok Aren Tangerang Selatan

Destyaningsih Sutrisno^{1*}, Bilgah²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: destyaningsih99@gmail.com

Abstract. PT Pegadaian (Persero) CPS Pondok Aren Tangerang Selatan. Location address: Jl. Ceger Raya No. 99 Bloom Residence Ruko I, Tangerang Selatan, Banten. The office of PT. Pegadaian CPS Pondok Aren branch in Tangerang Selatan, Banten serves Rahn Business, Sharia Pawn, Arrum, Amanah, Mulia, EmasKu, Gold Savings, Gold Savings, MPO (Purchase and Payment of Telephone Bills, Electricity, Water, Tickets, Internet, Pay TV, BPJS Contribution Payments, etc.). This study aims to analyze work motivation, work discipline and employee performance at PT Pegadaian Sharia Branch Pondok Aren Tangerang Selatan. This research method is a quantitative method. The population in this study were employees of PT Pegadaian Sharia Branch Pondok Aren Tangerang Selatan. The sample in this study amounted to 40 respondents. The data collection instrument used a questionnaire. The independent variables are work motivation and work discipline while the dependent variable is employee performance. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of this study indicate that work motivation and work discipline have a simultaneous and significant effect on employee performance as indicated by the significant level $F < \alpha$ ($0.000 < 0.05$) and the determination of R Square on the influence of motivation (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) obtained a value of 0.900 or 90%. This means 90%. Partially, work motivation has a significant effect on employee performance of 0.005, work discipline has a significant effect on employee performance of 0.000.

Keywords: Employee Performance; Linear Regression; PT Pegadaian; Work Discipline; Work Motivation.

Abstrak. PT Pegadaian (Persero) CPS Pondok Aren Tangerang Selatan. Alamat lokasi: Jl. Ceger Raya No. 99 Bloom Residence Ruko I, Tangerang Selatan, Banten. Kantor PT. Pegadaian cabang CPS Pondok Aren di Tangerang Selatan, Banten melayani Rahn Bisnis, Gadai Syariah, Arrum, Amanah, Mulia, EmasKu, Tabungan Emas, Tabungan Emas, MPO (Pembelian dan Pembayaran Tagihan Telepon, Listrik, Air, Tiket, Internet, TV Berbayar, Pembayaran Iuran BPJS, dll). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Syariah Pondok Aren Tangerang Selatan. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pegadaian Cabang Syariah Pondok Aren Tangerang Selatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Instrument pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel Independen yaitu Motivasi kerja dan Disiplin kerja sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh Tingkat signifikan $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan determinasi R Square pada pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai yaitu 0,900 atau 90%. Hal ini berarti 90% .Secara persial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 0,005, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; PT Pegadaian; Regresi Linear.

1. LATAR BELAKANG

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan faktor pendorong dalam berjalannya operasi organisasi, keberhasilan organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan organisasi menjadi perhatian utama untuk mencapai keberhasilan organisasi. Manusia adalah pendorong dan penentu arah suatu lembaga. Individu sebagai salah satu aset yang dinamis dan memiliki potensi untuk terus

tumbuh sehingga perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Dalam penelitian diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dalam menjalankan aktifitas sehingga perusahaan akan selalu berinteraksi dengan sumber daya yang tersedia. Dengan begitu, pengembangan sumber daya manusia harus menjadi fokus utama dalam sebuah perusahaan.

Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi merupakan perasaan atau bentuk keinginan diri untuk mencapai sesuatu. Agar karyawan termotivasi untuk mendapatkan sesuatu dari perusahaan berupa: penghargaan, prestasi kerja, pengakuan serta promosi jabatan atas hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan, mereka membutuhkan perasaan motivasi.

Disiplin adalah upaya perusahaan untuk mengendalikan perilaku kerja dan cara kerja karyawan agar mencapai tujuan.

Menurut observasi terlihat masih ada sebagian pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu atau terlambat ke tempat kerja. Jika hal ini berlanjut tanpa adanya perbaikan dan solusi yang tepat, kinerja karyawan dapat menurun dan mempengaruhi bagi masing-masing karyawan. Berikut adalah presentasi absensi 40 karyawan pada PT Pegadaian Cabang Syariah Pondok Aren Tangerang Selatan. pada tahun 2025.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut (Yusuf, Ali, 2023) Motivasi adalah *passion* dari dalam yang disebabkan oleh kebutuhan dan keinginan yang mendorong individu untuk mengerahkan energi fisik dan mentalnya untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Sedangkan Menurut Zameer Motivasi merupakan “sesuatu yang sangat penting bagi sebuah institusi baik negeri ataupun swasta. Apabila sebuah Institusi atau organisasi ingin mencapai tujuannya, maka motivasi harus berperan disana” (Hidayat, 2021).

Menurut Nugraha menyatakan bahwa Disiplin adalah “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sankinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Hidayat, 2021).

Menurut Rivai 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 dan norma-norma sosial yang berlaku (Soejarminto & Hidayat, 2022).

Menurut (Kasmir, 2022) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode 1 tahun, kemudian kinerja tersebut dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan.

Menurut Mathis & Jackson Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain: kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Erica et al., 2020).

3. METODE PENELITIAN

Pada Penelitian Penulisan menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh (seluruh anggota pada populasi digunakan untuk sampel). Dengan menggumpulkan data instrumen kuantitatif (statistik) untuk menguji hipotesis. Maka dapat diketahui hubungan antara variabel Motivasi kerja (X1), Variabel Disiplin kerja (X2) dan variabel Kinerja karyawan (Y), Menurut Sabar Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Rahmawati, 2023). Populasi karyawan pada PT Pegadaian Cabang Syariah Pondok Aren Tangerang Selatan mempunyai karyawan sebanyak 40 orang yang keseluruhan akan menjadi populasinya. Menurut Sugiyono Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Salah satu dari teknik pengambilan sampel yaitu dengan sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Rahmawati, 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian yang mempunyai tujuan untuk memberikan Gambaran mengenai penyebaran kuesioner yang penulis lakukan dilapangan. Disajikan berupa info dan data mentah yang diolah dengan teknik statistik yang disajikan berupa distribusi frekuensi yang disajikan per indikator dilengkapi presentase nya.

Berdasarkan dari penelitian ini memiliki tiga variabel yang terdiri dua variabel bebas serta satu variabel terikat ialah Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana digunakan seluruh responden untuk dijadikan sampel dengan jumlah keseluruhan 40 responden.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Berikut ini hasil uji validitas yang didapat:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi X1	X1.01	0,652	0,320	Valid
	X1.02	0,757	0,320	
	X1.03	0,830	0,320	
	X1.04	0,643	0,320	
	X1.05	0,799	0,320	
	X1.6	0,814	0,320	
	X1.7	0,809	0,320	
	X1.8	0,784	0,320	
	X1.9	0,741	0,320	
	X1.10	0,784	0,320	
Disiplin Kerja (X2)	X2_01	0,729	0,320	Valid
	X2_02	0,736	0,320	
	X2_03	0,830	0,320	
	X2_04	0,537	0,320	
	X2_05	0,680	0,320	
	X2_06	0,821	0,320	
	X2_07	0,788	0,320	
	X2_08	0,862	0,320	
	X2_09	0,643	0,320	
	X2_10	0,872	0,320	
Kinerja (Y)	Y_01	0,643	0,320	Valid
	Y_02	0,829	0,320	
	Y_03	0,695	0,320	
	Y_04	0,526	0,320	
	Y_05	0,790	0,320	
	Y_06	0,755	0,320	
	Y_07	0,727	0,320	
	Y_08	0,753	0,320	
	Y_09	0,865	0,320	
	Y_10	0,843	0,320	

Instrumen dinyatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan $r \text{ hitung}$ yang didapat $> 0,320$ yang artinya data yang didapat Valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	11

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	11

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	11

Instrument dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka dari hasil diatas bahwa nilai cronbach's Alpha pada ketiga variabel lebih dari 0,60

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77593441
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.050
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan data yang didapat nilai sig > 0,05 dengan mendapatkan nilai 0,200 yang menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

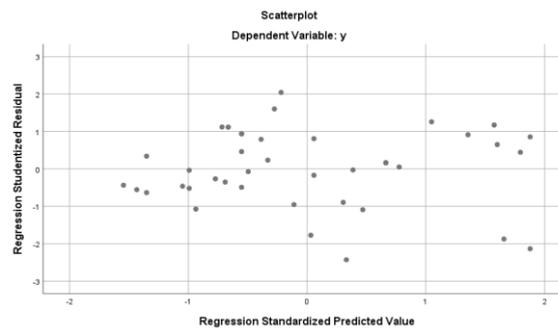
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.821	2.151		2.241	.031		
	Motivasi	.471	.094	.510	4.989	.000	.257	3.888
	Disiplin	.421	.091	.473	4.623	.000	.257	3.888

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini memperoleh nilai *Tolerance* yakni $0,257 > 0,10$. Dan nilai VIF $3,888 < 10,00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil output spss diatas maka dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	4.821	2.151			2.241	.031		
	Motivasi	.471	.094	.510		4.989	.000	.257	3.888
	Disiplin	.421	.091	.473		4.623	.000	.257	3.888

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4,821 + 0,471X_1 + 0,421X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

Nilai konstanta sebesar 4,821 berarti bahwa jika variabel Motivasi Kerja dan Disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 4,821. Nilai koefisien $b_1 = 0,471$ X_1 menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti setiap kenaikan satuan skor Motivasi kerja maka akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,471 dengan menjaga skor Disiplin kerja (X_2) tetap/konstan. Nilai koefisien $b_2 = 0,421$ X_2 menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti setiap kenaikan satuan skor Disiplin kerja akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,421 dengan menjaga skor Disiplin Kerja (X_2) tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.821	2.151		2.241	.031		
	Motivasi	.471	.094	.510	4.989	.000	.257	3.888
	Disiplin	.421	.091	.473	4.623	.000	.257	3.888

a. Dependent Variable: Kinerja

Variabel Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) masing-masing memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel 1,687, yaitu 4,989 dan 4,623. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, Artinya Motivasi dan disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Pegadaian Cabang Syariah Pondok Aren Tangerang Selatan.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1111.771	2	555.886	167.212	.000 ^b
	Residual	123.004	37	3.324		
	Total	1234.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin , Motivasi

Nilai signifikan $0,000 < 0,05$, nilai F hitung $167,212 > F$ tabel 3,24 Berdasarkan hasil output SPSS "Anova" diatas diketahui nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $167,212 > F$ tabel 3,24 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.949 ^a	.900	.895	1.823	2.359

a. Predictors: (Constant), Disiplin , Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,900 (90%). Ini menjelaskan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pengadaian Cabang Syariah Pondok Aren Tangerang Selatan sebesar 90%. Sedangkan sisanya sebesar 10% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Syariah Pondok Aren Tangerang Selatan dengan 40 responden, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Pertama, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan nilai t hitung pada motivasi kerja sebesar 4,989, lebih besar dari t tabel 1,687 dengan nilai signifikan 0,005 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Kedua, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t pada disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,623, lebih besar dari t tabel 1,687 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Ketiga, pengujian simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai F hitung 167,212 dan nilai signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai F tabel sebesar 3,24, menunjukkan bahwa kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,900 atau 90% menunjukkan bahwa model regresi motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, 10% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, stres kerja, dan budaya organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan penjelasan dari kesimpulan diatas, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang terkait dengan masalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran bagi perusahaan, di antaranya. Pertama, pada Variabel Motivasi Kerja (X1), salah satu indikator dengan skor rata-rata terendah adalah promosi kerja, di mana karyawan merasa posisi yang diberikan kurang memuaskan. Peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan perhatian lebih pada hal ini,

seperti melakukan promosi jabatan kepada karyawan di PT Pegadaian Cabang Syariah Pondok Aren Tangerang Selatan, agar karyawan merasa puas dengan posisi yang mereka dapatkan. Kedua, pada Variabel Disiplin Kerja (X2), salah satu indikator dengan skor rata-rata terendah adalah ketaatan kerja, di mana masih ada karyawan yang tidak mengenakan seragam sesuai dengan aturan perusahaan. Peneliti menyarankan agar perusahaan menegakkan aturan dengan memberikan teguran dan sanksi kepada karyawan yang melanggar, sehingga tingkat kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Ketiga, pada Variabel Kinerja Karyawan (Y), indikator dengan skor rata-rata terendah adalah kemandirian, di mana karyawan masih belum mampu mengambil keputusan dengan cepat. Peneliti menyarankan agar perusahaan mengadakan workshop atau pelatihan yang berfokus pada teknik pengambilan keputusan, seperti analytical thinking dan problem-solving, untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam hal ini.

DAFTAR REFERENSI

- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 52–53. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>
- Ghozali. (2021). *Aplikasi analisis multivariate* (Edisi ke-10). Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniasari, R. (2022). Pemberian motivasi serta dampaknya terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 89–97. <https://doi.org/10.31294/jab.v2i2.1589>
- Moeljahwati, E., Suharto, S., & Subroto, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 6(2), 14–25. <https://doi.org/10.37303/embeji.v6i2.119>
- Mohd Atar, N. A. (2024). Motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Bisnis (JOMB)*, 6(1), 244. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- Putri, C. R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. (2024). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 22(1), 69–74. <https://doi.org/10.31294/jp.v22i1.21451>
- R. Supomo, E. N. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (L. Malyani, Ed.). Penerbit Yrama Widya.

- Rahmawati, E. D. (2023). *Metodologi penelitian manajemen*. Pustakabaru Press.
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 209–217. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/8789>
- Siagian, A. O. (2021). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah SDM*, 4(2), 201–216. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9091>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Somantri, B., Riyanto, A., Raspati, G., & Marsusanti, E. (2021). Optimalisasi disiplin kerja dan kompetensi karyawan dalam meningkatkan kompensasi. *Swabumi*, 9(2), 119–127. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v9i2.11022>
- Sukirno, S. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 429–432.*
- Tifani Nur Adinda, M., Firdaus, M. A., & S. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Modern*, 1(1), 55–64.*
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Yusuf, A. F. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan fungsional teoretis dan aplikatif*. PT Rajagrafindo Persada.