

**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang**

***The Influence of Motivation, Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Baniah Rahmat Utama Palembang***

**Kholilah<sup>1)</sup>\*, Efrina Masdaini<sup>2)</sup>, Kelvin<sup>3)</sup>**

1) Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

2) Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

3) Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

\*Corresponding Email : kholilah\_se@yahoo.com

---

**Abstrak**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh motivasi kerja, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Variabel yang digunakan yaitu motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi penelitian di PT. Baniah Rahmat Utama berjumlah 100 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah Random Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama baik secara simultan maupun parsial. Sumbangan pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama adalah sebesar 47,4% dan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

**Abstract**

*The formulation of the problem in this study is there any influence of work motivation, environment and work discipline on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama. The type of research used is associative research. The variables used are motivation, work environment and work discipline as independent variables and employee performance as the dependent variable. The research population at PT. Baniah Rahmat Utama totaled 100 employees and the sample used was 50 employees. The sampling technique used is Random Sampling. The results showed that there was a significant influence of motivation, environment and work discipline on the performance of employees at PT. Baniah Rahmat Utama either simultaneously or partially. Contribution of the influence of motivation, work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama is 47.4% and the remaining 52.6% is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords : Work Motivation, Environment, Employee Performance**

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

PT Baniah Rahmat Utama merupakan salah satu perusahaan yang berdiri pada tahun 1998, memiliki beberapa usaha diantaranya bergerak di bidang produksi split stone atau sering disebut batu belah atau batu pecah. Salah satu produk split stone atau batu pecah ini yaitu berukuran 2/3mm, yang digunakan sebagai material pembangunan yang diperoleh dengan cara memecah atau membela batu menjadi ukuran yang kecil-kecil, memiliki jumlah karyawan sebanyak 100 orang di bagian produksinya. PT Baniah Rahmat Utama

diawal berdirinya sampai saat ini selalu berusaha dan berupaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan serta melakukan upaya untuk mencapai peningkatan yang berkesinambungan. Sesuai dengan standar kerja yang berlaku karyawan diwajibkan untuk bekerja mengikuti standar kerja yang di tetapkan oleh PT Baniah Rahmat Utama, (indokontraktor.com).

Tabel 1  
Produksi Split Stone Ukuran 2/3mm Tahun 2021

Bulan	Target	Realisasi
Januari	26.041 Ton	26.240 Ton
Februari	23.610 Ton	23.560 Ton
Maret	26.041 Ton	24.280 Ton
April	25.230 Ton	23.040 Ton
Mei	26.041 Ton	20.080 Ton
Juni	25.230 Ton	20.520 Ton
Juli	26.041 Ton	23.560Ton
Agustus	26.041 Ton	23.460 Ton
September	25.230 Ton	22.340 Ton
Oktober	26.041 Ton	24.160 Ton
November	25.230 Ton	23.320 Ton
Desember	26.041 Ton	24.140 Ton
Jumlah	306.817 Ton	278.700 Ton

Sumber : PT Baniah Rahmat Utama, 2021

Dilihat dari Tabel 1, menunjukkan target perbulan yang ditetapkan PT Baniah Rahmat Utama pada produksi split stone atau batu pecah berukuran 2/3mm berfluktuasi yang artinya turun naik, sehingga dapat dilihat kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang saat ini bisa dikatakan kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang ada diakibatkan karena karyawan yang bermalasan dalam melakukan pekerjaannya, kemudian dari segi waktu

karyawan sering menghambat sehingga ketepatan waktu target yang ditentukan perusahaan tidak tercapai. Kualitas kinerja karyawan yang kurang baik ini dapat dilihat dari kuantitas atau hasil produksi split stone atau batu pecah yang berukuran 2/3mm yang mengalami naik turun dari yang telah ditargetkan perusahaan PT Baniah Rahmat.

Tabel 2  
Data Pra-Riset Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kualitas kerja karyawan sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan	9	21
2	Kuantitas kerja sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan	11	19
3	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	13	17
4	Biaya oprasional sudah dimanfaatkan dengan baik dan wajar	26	4
5	Adanya pengawasan yang aktif dalam setiap proses kerja karyawan	25	5

Sumber : Pra-Riset Karyawan, 2022

Dari hasil pra-riset pada Tabel 2 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan 3 (tiga) indikator yang melatar belakangi rendahnya kinerja karyawan terlihat dari kualitas kerja karyawan masih belum sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan, dikarenakan karyawan sering bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kuantitas kerja karyawan masih belum sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan, karena target yang produksi yang di tetapkan perusahaan masih belum

tercapai sepenuhnya. Ketepatan waktu karyawan juga masih kurang baik, karena karyawan sering menghambat dan melalaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 3  
Data Pra-Riset Motivasi Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mendapat balas jasa baik berupa uang maupun barang, jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	12	18
2	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan karyawan	19	11
3	Karyawan memperoleh penghargaan dari perusahaan atas prestasi kerja	8	22
4	Kondisi kerja di tempat karyawan bekerja mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman	11	19
5	Karyawan mendapatkan jaminan keselamatan dalam bekerja	24	6

Sumber : Pra-Riset Karyawan, 2022

Dari hasil pra-riset pada Tabel 3 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan 3 (tiga) indikator yang melatar belakangi rendahnya motivasi kerja karyawan terlihat dari balas jasa yang tidak diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik berupa uang atau barang jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Perusahaan juga tidak memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan karyawan sehingga karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Kondisi kerja di tempat karyawan bekerja juga tidak kondusif, sehingga

membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 4

Data Pra-Riset Lingkungan Kerja Karyawan			
No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Temperatur atau suhu di tempat kerja ideal	12	18
2	Hubungan antar karyawan dengan karyawan lain terjalin dengan baik	10	20
3	Penerangan di tempat karyawan bekerja mampu membuat karyawan bekerja dengan baik	13	17
4	Karyawan merasakan meningkatkan kinerja apabila berada diruangan kerja yang luas	19	11
5	Fasilitas yang ada membantu dan memudahkan karyawan dalam bekerja	23	9

Sumber : Pra-Riset Karyawan, 2022

Dari hasil pra-riset pada Tabel 4 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan 3 (tiga) indikator yang melatar belakangi rendahnya lingkungan kerja karyawan terlihat dari temperatur atau suhu di tempat kerja karyawan tidak ideal, karena sering ditemukannya pendingin ruangan yang tidak berfungsi dengan baik sehingga ruangan kerja menjadi panas dan membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Hubungan antara karyawan dengan karyawan lain belum terjalin dengan baik, karena adanya kesenjangan konflik akibat tanggung jawab yang saling mengikat. Penerangan di tempat karyawan bekerja masih kurang baik, sehingga membuat

karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 5

Data Pra-Riset Disiplin Kerja Karyawan			
No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja	13	17
2	Pemimpin memberikan contoh teladan yang baik kepada karyawan	14	16
3	Pengawasan berpengaruh kepada ketepatan kerja karyawan	17	13
4	Perusahaan sudah menerapkan sistem pengawasan yang baik	18	12
5	Karyawan taat terhadap aturan yang diberikan perusahaan	11	19

Sumber : Pra-Riset Karyawan, 2022

Dari hasil pra-riset pada Tabel 5 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan 3 (tiga) indikator yang melatar belakangi rendahnya disiplin kerja karyawan terlihat dari karyawan yang datang kerja tidak tepat waktu seperti yang ditetapkan perusahaan. Keteladanan dari pemimpin juga belum mampu dijadikan sebagai contoh untuk diteladani oleh karyawan, karena kurangnya kedekatan antara pemimpin dengan karyawan dan jarang nya kehadiran pemimpin di perusahaan. Karyawan tidak taat terhadap peraturan yang diberikan perusahaan, karena kurangnya pengawasan dan ketegasan kepada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Guritno dan Waridin (dalam Busro 2020: 88) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan maka kinerja seseorang dapat dikatakan baik, dan sebaliknya semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja tersebut dapat dikatakan rendah

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan, strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi terhadap ekonomi. (Wibowo, 2017:7)

### **Motivasi**

Menurut Priansa (2018: 202) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Artinya, motivasi tidak hanya dapat datang dari diri individu saja, melainkan terdapat faktor dari luar yang mampu merangsangnya pula.

Menurut Sedarmayanti (2018:154) ada tiga jenis motivasi yaitu pendorong utama, Semi pendorong utama, Pendorong non material Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan bagi pegawai itu sendiri .Adapun manfaat bagi pegawai prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas pada diri mereka. Bagi organisasi prestasi kerja dapat memberikan manfaat yang sangat besar, karena cara ini dapat memberikan kemudahan pada perusahaan terutama hal-hal yang berkenaan dengan pengambilan keputusan organisasi dalam proses pencapaian tujuan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Kasmir (2017: 192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat bekerja, lingkungan kerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2018:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok.

### **Disiplin Kerja**

Sinambela (2019: 332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor

ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Menurut Hamali (2018 : 213) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

## METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Baniah Rahmat Utama Palembang, berjumlah 100 orang. Jenis Populasi dalam penelitian ini bersifat finite karena jumlahnya dapat dihitung dengan kriteria yang jelas dan terukur. Sampel yang digunakan pada penelitian sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampel random sampling* atau acak. Cara ini digunakan apabila anggota populasi dianggap homogen.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi dengan tingkat signifikan 10%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 6  
Hasil Olah Data

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0.607	2.155	
Motivasi	0.243	0.129	0.268
Lingkungan	0.373	0.165	0.273
Disiplin Kerja	0.321	0.149	0.315

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

$$Y = 0,607 + 0,243X_1 + 0,373X_2 + 0,321X_3$$

Nilai konstanta sebesar 0,607 bernilai positif menunjukkan bahwa jika motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama bernilai 0,607.

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,243, menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila motivasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan menurun dengan asumsi lingkungan kerja dan disiplin kerja tetap.

Nilai koefisien lingkungan sebesar 0,373, menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada lingkungan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan sebaliknya apabila lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja

karyawan akan menurun dengan asumsi motivasi dan disiplin kerja tetap.

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,321, menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan sebaliknya apabila disiplin kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan menurun dengan asumsi motivasi dan lingkungan kerja tetap.

#### **Uji F (Serentak/Bersama-Sama)**

Hasil Pengolahan Data Primer menunjukkan hasil uji F (simultan) Fhitung sebesar 15,712. Sedangkan nilai Ftabel dengan taraf nyata  $\alpha = 10\%$  dan derajat kebebasan  $F_{tabel} = f(k) (n-k)$ ,  $F_{tabel} = f(3) (50-3) = f(3) (47)$  sebesar 2,20. Fhitung  $15,712 > F_{tabel} 2,20$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,1$ , Maka  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. Hipotesis 1 terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2017:189) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian,

motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Pada penelitian ini yaitu variabel yang digunakan adalah motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Beno (2019) dengan persamaan hasil penelitian yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Uji t (Parsial)**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai thitung motivasi sebesar  $(1,892) > t_{tabel} (1,677)$  dengan nilai sig t sebesar  $(0,065) < (0,1)$ . Maka  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. Hipotesis 2 terbukti.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil jawaban responden yang didominasi oleh jawaban tidak setuju artinya motivasi kerja di PT. Baniah Rahmat Utama Palembang masih belum diberikan secara optimal. Pemberian balas jasa atau tunjangan lainnya masih belum diberikan secara merata, maupaun perhatian pimpinan terhadap prestasi karyawan dan kondisi pekerjaan yang belum dilakukan

sehingga dapat memberikan dampak negatif dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya apabila kebutuhan dan harapan karyawan diberikan secara merata akan memberikan dampak positif dan memberikan semangat terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Nilai thitung lingkungan kerja sebesar  $(2,267) > t_{tabel} (1,677)$  dengan nilai sig t sebesar  $(0,028) < (0,1)$ . Maka  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima artinya ada pengaruh signifikan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. Hipotesis 3 terbukti.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil jawaban responden dimana jawaban responden didominasi oleh jawaban tidak setuju artinya lingkungan kerja di PT. Baniah Rahmat Utama Palembang belum sesuai dengan standar kebutuhan karyawan. Suhu ruangan dan penerangan ditempat kerja yang tidak terkontrol dapat membuat kondisi kerja yang tidak nyaman, hubungan sesama rekan kerja yang tidak harmonis dapat memberikan dampak negatif dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya apabila kondisi yang dapat mengganggu karyawan bisa diatasi oleh perusahaan akan memberikan dampak positif dan memberikan semangat terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

sesuai dengan target dan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai thitung disiplin kerja sebesar  $(2,149) > t_{tabel} (1,677)$  dengan nilai sig t sebesar  $(0,037) < (0,1)$ . Maka  $H_04$  ditolak dan  $H_a4$  diterima artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. Hipotesis 4 terbukti.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil jawaban responden dimana jawaban responden didominasi oleh jawaban tidak setuju artinya disiplin kerja di PT. Baniah Rahmat Utama Palembang belum dikatakan baik. Disiplin waktu, ketaatan terhadap peraturan dan teladan gaya pimpinan perlu di perhatikan oleh seluruh karyawan maupun pimpinan, karyawan yang tidak taat dan tidak disiplin perlu di berikan sanksi agar memberikan efek jera sehingga tidak akan di ulangi, hal tersebut dapat memberikan dampak negatif dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya apabila disiplin waktu dapat diatasi oleh perusahaan akan memberikan dampak positif dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.



## **Koefisien Determinasi**

Hasil Pengolahan Data Primer menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,474 berarti bahwa motivasi, lingkungan dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja sebesar 47,4% dan sisanya sebesar 52,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.
3. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.
4. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.  
Aini, K. N. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang. *Jurnalums*, Vol 16

Arianindita, T. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sea di Surakarta. *Jurnal Emba*, Vol. 1  
Asiati, D. I., & Dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.  
Beno, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 61 - 74 Vol. 20  
Busro, M. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.  
Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 13  
Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.  
Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.  
Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.  
Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.  
Khotimah, K., & Diah, P. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol 18  
Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 178 - 192 Vol. 7  
Manampiring, & Dkk. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Persero. *Jurnal Emba*, 670-679 Vol. 9  
Mangkunegara, A. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.  
Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo. *Journal Of Economic, Business and Engineering*, 319 - 325 vol. 1  
Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.  
Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.  
Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.  
Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suranta, Rahayuningsih, N., & Yayah, K. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Investasi*, Vol. 5 (2).
- Susilawati, R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media EKonomi*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.