

# PENERAPAN DISIPLIN KERJA, LOYALITAS, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HALIM JAYA SAKTI 3

Oleh:

Bunga Dyah Cahyaningrum,

Kumara Adji Kusuma

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

FEBRUARI, 2024

# PENDAHULUAN

**Berkembangnya industri saat ini mengakibatkan turut berkembangnya persaingan diantara industri - industri yang satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain perusahaan harus menyiapkan komponen yang dibutuhkan untuk menghadapi persaingan tersebut. Salah satu kunci efektif dan efisien bagaimana cara perusahaan tersebut menggunakan sumber daya manusia yang ada karena pekerja merupakan faktor penggerak dari keseluruhan aktifitas.**

**Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada SDM yaitu para pekerja atau karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaannya dengan cara mengoptimalkan kinerja dari para karyawannya. Dengan mengoptimalkan kinerja para karyawan, membuat perusahaan akan dapat bertahan dan akan berkembang di arus digitalisasi seperti sekarang ini.**

**Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan dapat berupaya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pemberian disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi.**

**Melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan, perubahan harus segera dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar kembali menjadi lebih baik serta sesuai taerget perusahaan. Diharapkan melalui penerapan disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi diharapkan dapat mendorong semangat kerja karyawan guna meningkatkan kinerjanya sehingga apa yang menjadi tujuan dan target dari perusahaan dapat tercapai.**

**Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku(Ajabar. 2020). Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2015). Sekalin faktor kedisiplinan, adanya jiwa loyalitas karyawan terhadap tempat kerjanya atau perusahaan dimana mereka bekerja merupakan salah satu faktor meningkatkan kinerjanya.**

**Loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, Malayu S.P, 2015). Loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu (Suhendi, Hendi. 2017). Sekalipun faktor loyalitas kerja seorang karyawan, faktor dukungan atau motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab (Stephen, Robbins, 2015).**

**Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi, 2019).**

**Berdasarkan uraian serta latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Penerapan Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. HALIM JAYA SAKTI 3”. Dengan tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan**

# Rumusan Masalah Dan Tujuan Penelitian

## ➤ Rumusan Masalah

**Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh tentang penerapan disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. HALIM JAYA SAKTI 3 ?.**

## ➤ Tujuan Penelitian

**Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. HALIM JAYA SAKTI 3.**

# Literature Review

## 1. Disiplin Kerja

### Definisi Disiplin Kerja :

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Ajabar, 2020).

Indikator Disiplin Kerja menurut (Hasibuan, 2017): Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

## 2. Loyalitas

### Definisi Loyalitas :

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Husni, 2018).

Indikator Loyalitas menurut (Sutrisno, 2016): Kemauan Untuk Berkerjasama, rasa Memiliki Terhadap Perusahaan, dan kesukaan Terhadap Pekerjaan.

### 3. Motivasi

#### Definisi Motivasi :

**Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan(Hafidzi, 2019).**

**Indikator Motivasi menurut (Hafidzi, 2019): Kebutuhan Fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, dan Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.**

### 4. Kinerja Karyawan

#### Definisi kinerja karyawan:

**Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja(Edy, Sutrisno. 2016).**

**Indikator Kinerja Karyawan menurut (Pandi, 2018): Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas.**

# Metode

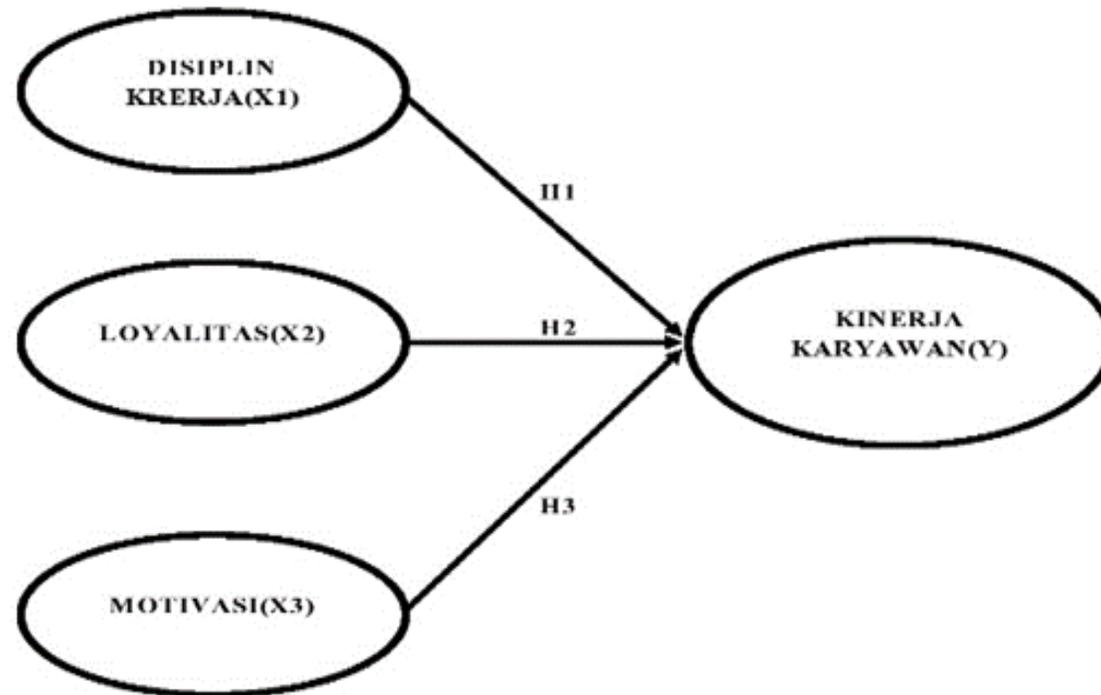
Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik (Sugiyono., 2017). Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja (X1), loyalitas (X2), dan motivasi (X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Lokasi Penelitian ini berada di Jl. Cokrohadiwinoto No. 7, Klurak, Kec. Candi, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61262. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. HALIM JAYA SAKTI 3 bagian produksi. Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah 100 responden, dengan menggunakan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling.

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuesioner dengan rincian : pada variabel disiplin kerja terdapat 7 indikator dengan 7 pernyataan, variabel loyalitas terdapat 3 indikator dengan 3 pernyataan, variabel motivasi terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan, variabel kinerja karyawan terdapat 9 indikator dengan 9 pernyataan. Penilaian kuesioner yang diberikan kepada responden dihitung menggunakan bobot, jadi jawaban yang di peroleh dari responden akan diukur menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert diukur melalui indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju) menurut (Mufraini, 2013). Sedangkan data sekunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert yang kemudian dilanjutkan dengan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Yang kemudian data akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

# Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1.X2.X3 = Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Y = Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

# Hipotesis

**Hipotesis dalam penelitian ini, ialah sebagai berikut :**

**H1: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Halim Jaya Sakti 3.**

**H2: Loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Halim Jaya Sakti 3.**

**H3: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Halim Jaya Sakti 3.**

# Uji Validitas

Variabel	Variabel (R Hitung)		Kritis	Sig.	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.951	0,60	0.000	Valid
	X1.2	0.836		0.003	Valid
	X1.3	0.853		0.004	Valid
	X1.4	0.931		0.000	Valid
	X1.5	0.912		0.002	Valid
	X1.6	0.972		0.000	Valid
	X1.7	0.924		0.000	Valid
Loyalitas (X2)	X2.1	0.701		0.024	Valid
	X2.2	0.737		0.015	Valid
	X2.3	0.862		0.001	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0.912		0.002	Valid
	X3.2	0.929		0.000	Valid
	X3.3	0.885		0.006	Valid
	X3.4	0.932		0.000	Valid
	X3.5	0.880		0.009	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.932		0.000	Valid
	Y.2	0.758		0.015	Valid
	Y.3	0.942		0.000	Valid
	Y.4	0.785		0.007	Valid
	Y.5	0.953		0.000	Valid
	Y.6	0.737		0.015	Valid
	Y.7	0.862	0.002	Valid	
	Y.8	0.932	0.000	Valid	
	Y.9	0.758	0.012	Valid	

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan - pertanyaan kuesioner itu sah atau valid dan dapat mengukur konstruk sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti agar memperoleh hasil yang akurat. Uji validitas dalam penelitian ini dilihat melalui *pearson correlation*. Signifikan person correlation yang dipakai adalah 0,60. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,60 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013: 23).

# Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	0.972	0,60	Reliabel
Loyalitas (X2)	0.862		
Motivasi (X3)	0.932		
Kinerja Karyawan (Y)	0.953		

Dari hasil tabel di atas, dapat diperoleh data dengan nilai koefisien reliabilitas Cronbatch Alpha yang lebih besar daripada 0,60 pada, disiplin kerja sebesar 0,972, variabel loyalitas sebesar 0,862, variabel motivasi sebesar 0,932, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,953. Maka seluruh variabel dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

# Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42394715
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707

a. Test distribution is Normal.

**Hasil pengujian data di atas, diperoleh nilai Asymp.sig dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,707 di mana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 ( $>0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.**

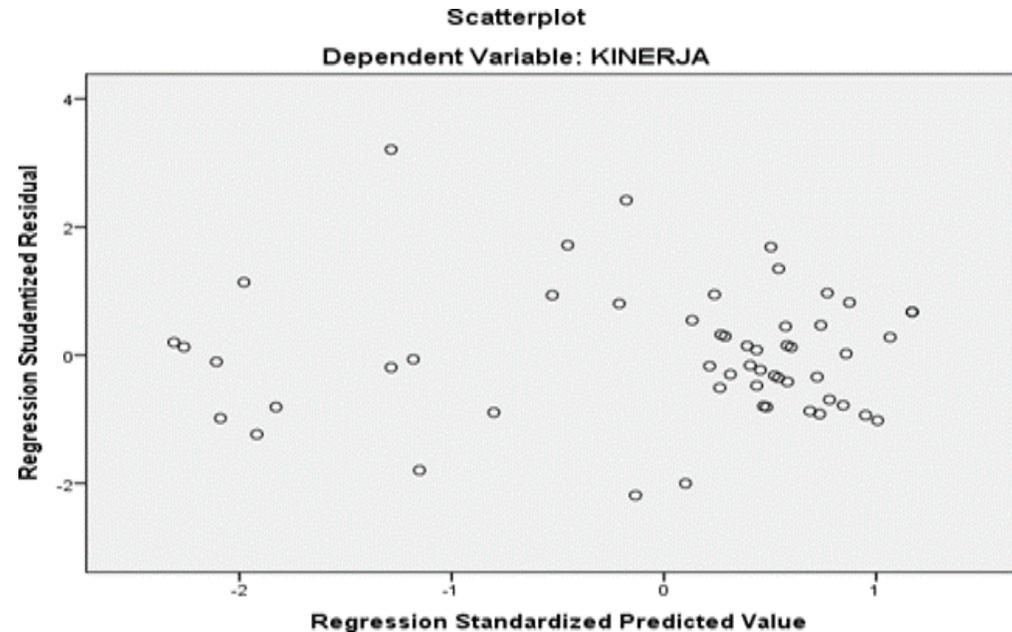
# Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disipli kerja (X1)	.115	9.558
	Loyalitas (X2)	.200	4.990
	Motivasi (X3)	.177	9.031

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikol, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya variabel multikol, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) serta besaran korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikol jika mempunyai VIF tidak lebih dari angka 10 (Sugiyono, 2017).

- Jika nilai tolerance diatas ( $>$ ) 0,1 maka terjadi multikolinearitas
- Jika nilai VIF dibawah ( $<$ ) 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

# Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas (Asnawi dan Masyhuri: 2011, 67).

# Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Regresi Linier  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.837	2.203		2.195	.031
	Disiplin kerja (X1)	.377	.107	.308	2.421	.001
	Loyalitas (X2)	.138	.069	.189	2.004	.048
	Motivasi (X3)	.365	.107	.308	2.421	.001

a. *Dependent Variable:* kinerja karyawan (Y)

Analisis regresi dalam penelitian ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur suatu variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat variabel disiplin kerja(X1), loyalitas(X2), motivasi(X3), dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan(Y) PT. HALIM JAYA SAKTI 3.

# Uji Prasional (Uji t)

Hasil Pengujian Hipotesis  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.837	2.203		2.195	.031
Disiplin kerja (X1)	.377	.107	.308	2.421	.001
Loyalitas (X2)	.138	.069	.189	2.004	.004
Motivasi (X3)	.365	.107	.307	2.301	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, Jika nilai signifikansi 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan untuk menerima  $H_a$  yang menyatakan bahwa setiap variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan menolak  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

# Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 7 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.187	3	66.396	16.564	.000 <sup>b</sup>
	Residual	384.813	96	4.008		
	Total	584.000	99			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja(X1), loyalitas(X2), motivasi(X3)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,564 dan nilai signifikan 0,000. Sedang F tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar  $K=3$  dan  $df_2 = (100 - 3 - 1 = 96)$  maka didapat nilai F tabel sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu  $16,564 > 2,70$  dan nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. HALIM JAYA SAKTI 3.

# Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Hasil Uji R2 Regresi Linier  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 <sup>a</sup>	.341	.320	2.002

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja(X1), loyalitas(X2), motivasi(X3)

Besarnya nilai Adjusted R2 yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja(X1), loyalitas(X2), dan motivasi(X3) terhadap variabel kinerja karyawan(Y) sebesar 0,320 atau sebesar 32 %. Sedangkan sisanya 0.680 atau 68 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

# Simpulan

**1. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Halim Jaya Sakti 3.**

**Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Halim Jaya Sakti 3 dalam menerapkan peraturan disiplin kerja sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja para karyawannya.**

**2. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Halim Jaya Sakti 3.**

**Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan PT. Halim Jaya Sakti 3 terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dirasa sangat baik. Setiap karyawan dituntut royal kepada perusahaan tempat mereka bekerja dan perusahaan juga wajib royal terhadap para karyawannya, sebab hal tersebut bertujuan menjaga hubungan baik antara perusahaan dan para karyawannya.**

**3. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Halim Jaya Sakti 3.**

**Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Halim Jaya Sakti 3 dalam menerapkan motivasi kerja kepada para karyawannya sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja para karyawannya.**

# Referensi

- Fauziah, F., (2016). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia). <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35731/1/FATTIAH%20FAUZIAH-FEB>.
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas II B Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho. Jurnal Magister Manajemen, 2(1), 88–98.
- Stephen, Robbins, 2015. Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Suhendi, Hendi. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Winardi, J. 2008. Motivasi dan Pemotivasiian Dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- M. Hilmi Nugraha. 2020. “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi),” Kaos GL Derg., vol. 8, no. 75, hal. 147–154.
- Muslimat, Ade & Wahid, Hariyaty Ab. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh”. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia(JENIUS). Vol. 4, No. 2, Januari 2021.
- Jufrizen & Hadi, Fadilla Puspita. “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja”. Jurnal Sains Manajemen, E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377. Volume 7 No 1, Juni 2021.
- Niza, Izzatun, dkk, 2023. “Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pmp Unit Bobbin Jember”. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business Vol. 6, No. 1, January 2023.
- Suhardi, Ahmad. Dkk, 2021. “Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Januari 2021. E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259. DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Nunu Nurjaya, 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona”. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1 Tahun 2021.
- Umar, Ali dan Norawati, Suarni. 2021. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru”. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022. E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259. DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Sedarmayanti and H. Haryanto. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran”. J. Ilmu Adm. Media Pengemb. Ilmu dan Prakt. Adm., vol. 14, no. 1, pp. 96–112. <https://doi:/10.31113/jia.v14i1.5>
- A. Purwaliestanty, 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan,”. <https://Jurnal.Pancabudi.Ac.Id/Index.Php/Jurnalfasosa/Article/View/1682>, no. July, hal. 1–23.
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Mufraini, M. Arief. (2013). Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam. Ciputat: UIN Jakarta Press.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

