

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PASMIRA GRESIK

Isvan Sholahuddin Febrianto<sup>1</sup>, Maulidyah Amalina Rizqi<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Gresik

Email : isvanfebrianto5@gmail.com<sup>1</sup>, maulidyah@umg.ac.id<sup>2</sup>

### Abstract

*This research is motivated by the company's performance that cannot run well because all actions taken in each activity are determined by employees who are members of the company. Employees are the main driver of all company activities, as well as to maintain its existence, the company starts a business to manage human resources, especially in increasing work effectiveness and efficiency to the maximum so that the company's goals can be achieved at Pasmira Gresik. This study aims to explain the effect of work discipline, motivation and work environment on employee performance at Pasmira Gresik. This research is a research with a quantitative approach. The location of this research is Pasmira Gresik. The variables in this study are work discipline, motivation, work environment. The population in this study were the employees of Pasmira Gresik. The sample in this study were 83 employees of Pasmira Gresik. The sampling technique is the Probability Sampling Technique or Simple Random Sampling. The data collection technique used is by distributing questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression analysis techniques. The results showed that work discipline, motivation and work environment had a positive and significant effect on employee performance at Pasmira Gresik.*

**Keywords:** Discipline, Motivation, Environment, Work, Performance.

### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kinerja perusahaan yang tidak dapat berjalan dengan baik karena semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh karyawan yang menjadi anggota perusahaan. Karyawan merupakan penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensinya, perusahaan memulai usaha untuk mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan di Pasmira Gresik. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pasmira Gresik. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini adalah Pasmira Gresik. Variabel pada penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Pasmira Gresik. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 83 karyawan Pasmira Gresik. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan Teknik Probability Sampling atau Simple Random Sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pasmira Gresik.

**Kata kunci:** Disiplin, Motivasi, Lingkungan, Kerja, Kinerja

## PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting bagi perusahaan, arti penting dari sumber daya manusia sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal sehingga dapat tercapainya kinerja di Pasmira Gresik.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap dengan hasil jerih payah yang mereka kerjakan didalam organisasi tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik, karena semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh karyawan yang menjadi anggota perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:260) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan).

Pasmira Gresik adalah sebuah perusahaan yang memproduksi fashion untuk kalangan muslim. Pasmira Gresik lahir sebagai salah satu brand fashion hijab lokal, dan saat ini memasuki pasar nasional. Dengan tujuan awal untuk memenuhi kebutuhan wanita muslimah akan kebutuhan fashion yang syar'i namun tetap berkesan modern. Pasmira Gresik tercipta pada tahun 2006 sebagai alternatif busana muslim yang terjangkau bagi kalangan menengah, juga sebagai alternatif bagi busana muslim berkualitas, simple, syar'i dan trendy. Pasmira Gresik melengkapi muslimah Indonesia dengan berbagai jenis busana yang nyaman dan trendy, dengan mengutamakan kenyamanan Pasmira Gresik memilih material dengan bahan pilihan yang berkualitas.

Sebagaimana saat menjalankan bisnisnya, perusahaan tentu membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan. Karyawan merupakan penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensinya, perusahaan memulai usaha untuk mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan di Pasmira Gresik.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Pasmira Gresik Tahun 2019-2021

Hasil Penilaian Kerja Karyawan	TAHUN 2019-2020			TAHUN 2020-2021			
	BOBOT	NILAI	SKOR (%)	BOBOT	NILAI	SKOR (%)	
Perilaku Kerja							
1	Pengetahuan atas Pekerjaan	9	95	8.55	8	80	7.65
2	Hubungan dan Kerjasama	8	85	6.8	9	79	6.8
3	Inisiatif / Prakarsa	9	85	7.65	8	80	6.8
4	Komunikasi	8	90	7.2	8	80	7.65
5	Loyalitas	8	85	6.8	8	80	6.8
6	Kecepatan Kerja	9	85	7.65	7	80	7.2

7	Pelayanan	8	90	7.2	8	85	7.2
8	Kepatuhan dan Disiplin Kerja	8	95	7.6	7	91	7.6
9	Kehadiran Kerja	8	96	7.68	7	95	7.68
Hasil Kerja							
10	Kualitas Pekerjaan	9	90	8.1	8	87	8.1
11	Kualitas Hasil Kerja	8	90	7.2	9	85	7.65
12	Kerajinan dan Kerapihan	8	90	7.2	7	80	7.2
		100	1076	90	94	1002	88
KATEGORI				B		B	

Sumber : HRD Pasmira Gresik

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa pada penilaian seluruh karyawan pada Pasmira Gresik periode 2019-2021 mengalami kenaikan dan penurunan. Dilihat pada tahun 2019-2020 karyawan memiliki nilai sebesar 1076 namun pada tahun 2020-2021 karyawan mengalami penurunan nilai yaitu sebesar 1002. Jumlah skor yang diperoleh juga mengalami penurunan meskipun masih dalam kategori B. Dengan demikian meskipun presentase penilaian kinerja karyawan di Pasmira Gresik yang mendapatkan skor 90 pada tahun 2019-2020, akan tetapi pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan jumlah skor yaitu 88.

Hal ini terjadi karena beberapa karyawan belum mencukupi pekerjaannya sesuai dengan aspek kerja yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu mengenai aspek penilaian kinerja kompetensi (kepribadian, karakter, perilaku kerja karyawan) dan aspek hasil pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu harus dicari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan (Sedarmayanti 2017:26).

Adanya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016:1). Menurut Hasibuan (2017:193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Fitriana dan Agustina (2012) menyimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dari para karyawan untuk memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Disiplin adalah kesediaan karyawan untuk mentaati aturan serta norma-norma yang berlaku

di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis (Permatasari, dkk. 2015).

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sanggup atau tidaknya seorang karyawan dalam mematuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila karyawan mentaati peraturan perusahaan, namun dalam pelaksanaannya hal ini jarang terjadi. Oleh karena bila suatu perusahaan dapat menjalankan peraturan ini maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

### **Motivasi**

Menurut Siagian (2016:102) Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2017:143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Mangkunegara (2017:81) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai dan Sagala, 2013:837).

Beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong seseorang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2016:53) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2017:9).

Menurut Nitisemito (2014:3) lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan aktivitas dan dijadikan sebagai sumber penjelasan bagi karyawan. Bagi perusahaan mewujudkan lingkungan kerja yang teratur perlu dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan lebih betah dalam lingkungan kerjanya untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai, dan kinerja karyawan pun meningkat.

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017;9) Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2014;151) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013;548).

Beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sesuatu kegiatan/program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

## **METODE**

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Pasmira Gresik yang terletak di Jl. Panglima Sudirman No.147, Kramatandap, Gapurosukolilo, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61111. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai akhir Mei 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Pasmira Gresik yang berjumlah 105 karyawan. Pengambilan sampel, teknik yang digunakan adalah Teknik Probability Sampling (*Simple Random Sampling*) yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan pemakaian rumus Slovin. Hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan jumlah populasi sebanyak 105 sesuai data yang diperoleh maka sampel yang di dapatkan sebanyak 83 responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden, yaitu hasil dari penyebaran kuesioner kepada para responden yaitu karyawan Pasmira Gresik. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yaitu dengan menyebar kuesioner ke karyawan Pasmira Gresik. Dalam penelitian ini, kuesioner diukur menggunakan Skala *Likert*.

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independent yaitu disiplin kerja (X1), motivasi

(X2) dan lingkungan kerja (X3) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dan menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pada penelitian ini menggunakan juga uji hipotesis untuk memperoleh kesimpulan dari penelitian ini dengan cara pengujian secara parsial yakni uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dan pengujian dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, untuk menguji sejauh mana pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pasmira Gresik. Pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 21 berdasarkan data primer yang telah diperoleh. Berikut adalah hasil uji persamaan regresi linear.

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Signifikan
Constant	3.746	.028
Disiplin Kerja (X1)	.334	.001
Motivasi (X2)	.180	.043
Lingkungan Kerja (X3)	.213	.016

Sumber : Data Primer, (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui nilai *constant* (a) sebesar 3,746 sedangkan nilai disiplin kerja (X1) sebesar 0,334, motivasi (X2) sebesar 0,180, lingkungan kerja (X3) sebesar 0,213. Maka persamaan regresi yang di tulis adalah:

$$Y = 3,746 + 0,334 X1 + 0,180 X2 + 0,213 X3 + e$$

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 2. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
.458	.210	.180

Sumber : Data Primer, (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.15 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,180 atau 18% artinya variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 18% terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 82% disebabkan oleh faktor selain variabel yang ada didalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

Tabel 3. Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Signifikan t	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	0,001	Signifikan
Motivasi (X2)	0,043	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0,016	Signifikan

Sumber : Data Primer, (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,001 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,043 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,016 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

## **Isi Hasil Pembahasan**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pasmira Gresik dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi nilai disiplin kerja (X1) maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) pada Pasmira Gresik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinambela (2016;332) menyatakan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Pendapat diatas sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silvy (2019), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pasmira Gresik dengan nilai signifikansi  $0,043 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi nilai motivasi (X2) maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) pada Pasmira Gresik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2017;122) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Pendapat diatas sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pasmira Gresik dengan nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi kinerja karyawan (Y) pada Pasmira Gresik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunyoto (2012;43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat diatas sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, dkk (2020),

yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pasmira Gresik.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pasmira Gresik.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pasmira Gresik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2016. *Concept And Indicator Human Resourcer Management For Management Researth*. Yogyakarta : Deepublish.
- Fitriana, Nina dan Agustina M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang : Jurnal Kompetitif. *Volume 1 No. 1*. Hal. 91-100.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan Kelima Belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S. & Silvyia, B. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar nasional Multidisplin Ilmu. Volume 2 No.1 Tahun 2019*.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permatasari, Jundah Ayu., Musadieg, M.A., & Mayowan, Yuniadi. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Volume 25 No. 1 Agustus 2015*.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahan Dari Teori Ke Praktik*. Cetakan Ke-5. PT Rajagrafindo Persada.
- Rosmaini. & Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Volume 2 No.1 Tahun 2019*.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2016. *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sunarsi, D. Wijoyo, H. Prasada, D. & Andi, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi. Volume 5 No.1 September 2020*. Hal. 117-123.
- Sunyoto. Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru.

