

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Gula Nusantara, Pabrik Gula Glenmore Divisi Keuangan Dan Umum

Abdul Malik Fahmi ¹, I Ketut Mastika ²

^{1,2} Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember
Email: malikfahmi921@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance. The study was conducted at PT. Sinergi Gula Nusantara, Glenmore Sugar Factory, Finance and General Division. This study uses a quantitative approach research method. The population in this study were employees of PT. Sinergi Gula Nusantara, Glenmore Sugar Factory, Finance and General Division, totaling 194 employees. The sampling technique used purposive sampling technique with a sample size of 66 employees. The results of the study indicate that: (1) work discipline variables affect employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.1$. (2) work motivation variables do not affect employee performance with a significance value of $0.144 > 0.1$. (3) work discipline and work motivation variables together affect employee performance with a significance value of $0.000 < 0.1$.

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

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci penting dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. [Kasmir \(2016\)](#) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam operasional perusahaan oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Mangkunegara (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan ([Wairooy, 2017](#)). Motivasi kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan karena Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan

meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan ([Rivai, 2011](#)).

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinergi Gula Nusantara, Pabrik Gula Glenmore yang dikelola langsung melalui kementerian BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang Industri gula dan turunannya di Indonesia yang berada di Banyuwangi, Jawa Timur. PT. Sinergi Gula Nusantara, Pabrik Gula Glenmore ini juga layak disebut pabrik gula modern karena selain memproduksi gula juga terintegrasi dengan beberapa industri turunan yang memanfaatkan limbah tebu yang diolah menjadi energi listrik, pupuk organik dan pakan ternak. Sebagai pabrik gula modern PT. Industri Gula Glenmore yang mengemban tugas untuk mensukseskan program pengadaan pangan Nasional, khususnya gula pasir. Dalam pengoperasiannya tentu perusahaan perlu memerhatikan kinerja karyawannya mengingat kinerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kualitas perusahaan, termasuk kualitas produk yang dihasilkan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan beberapa penelitian terdahulu, maka tertarik untuk mengkaji mengenai “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara, Pabrik Gula Glenmore divisi Keuangan dan Umum “

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya

Manusia

Edison. et.all (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Suparyadi (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi.

Kinerja Karyawan

Sumitra dkk (2023), kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk kepada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan individu atau kelompok yang diminta oleh atasan. Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku ([Harahap & Tirtayasa, 2020](#)). Penilaian kinerja karyawan harus bersifat objektif tidak boleh berpihak terhadap salah seorang karyawan, hal ini dilakukan guna menjaga keakuratan penilaian hasil kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat melakukan penilaian dan evaluasi yang sesuai dengan kebutuhan.

Disiplin Kerja

Faktor yang berpengaruh dalam Kinerja Karyawan adalah faktor Disiplin Kerja. [Siswanto \(2013\)](#) Disiplin Kerja merupakan 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 menerima sanksi- sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Nugraha, dkk (2020) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Motivasi Kerja

[Hasibuan \(2016\)](#) Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan tujuan organisasi.

Ferdinatus (2020) Motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengkaji fenomena-fenomena objektif secara kuantitatif ([Siyoto & Sodik, 2015](#)). Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) ([Sugiyono, 2016](#)). Penelitian dilakukan di PT. Sinergi Gula Nusantara, Pabrik Glenmore selama bulan Desember 2024 sampai April 2025. Populasi dalam penelitian ini diambil dengan karakteristik yaitu karyawan divisi keuangan dan umum yang memiliki masa kerja minimal satu tahun, hal ini bertujuan agar data yang diperoleh bersifat homogen, sehingga jumlah populasi nya sebanyak 194 karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara, Pabrik Gula Glenmore Divisi Keuangan dan Umum. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan mendapat kan hasil perhitungan untuk sampe yang digunakan sebanyak 66 responden. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer yaitu data dari kuesioner mengenai disiplin kerja , motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. SInergi Gula Nusantara, Pabrik Glenmore Divisi Keuangan dan Umum.

Teknik sampling yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Purposive sampling digunakan karena peneliti menetapkan sampel dengan ciri khusus yaitu hanya karyawan divisi keuangan dan umum yang dianggap sesuai dengan tujuan penelitian. Skala pengukuran menggunakan skala ordinal dengan nilai 1 untuk sangat tidak setuju sampai dengan 5 untuk sangat setuju.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas) , uji hipotesis (uji t, uji f, dan koefisien determinan).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1	Disiplin Kerja	X1_1	0.906	0.204	Valid
		X1_2	0.924	0.204	Valid
		X1_3	0.903	0.204	Valid
		X1_5	0.913	0.204	Valid
		X2_1	0.894	0.204	Valid
2	Motivasi Kerja	X2_2	0.894	0.204	Valid
		X2_3	0.929	0.204	Valid
		X2_4	0.950	0.204	Valid
		X2_5	0.905	0.204	Valid
		Y1	0.933	0.204	Valid
3	Kinerja Karyawan	Y2	0.951	0.204	Valid
		Y3	0.947	0.204	Valid
		Y4	0.960	0.204	Valid
		Y5	0.924	0.204	Valid

Sumber: data diolah hasil SPSS 26, 2025

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian untuk mengetahui validitas butir masalah dalam pengukuran variabel yang diteliti ([Kurniawan & Zarah Puspitaningtyas, 2016](#)). Pada tabel hasil uji Validitas dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
(a)	(b)	(c)	(d)
1	Disiplin Kerja	0.946	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.950	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.966	Reliabel

Sumber: data diolah hasil SPSS 26, 2025

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang dilakukan dalam menetapkan apakah item pertanyaan pada kuesioner dapat dipakai lebih dari sekali oleh responden sehingga mendapatkan data yang konsisten ([Basuki, 2015](#)). Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable item dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82743131
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.094
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data diolah hasil SPSS 26, 2025

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan memastikan variabel yang diteliti mempunyai distribusi normal ataupun tak normal (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov Smirnov dalam menguji normalitas. Data dinyatakan normal apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 maka distribusi data dinyatakan normal. Pada tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi 0.200, sehingga nilai sig. lebih dari 0,1 dan dapat dinyatakan data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
(a)	(b)	(c)	(d)
Disiplin Kerja	0,123	8,14	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,123	8,14	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data diolah hasil SPSS 26, 2025

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas memiliki tujuan melakukan pengukuran tingkatan asosiasi korelasi antarvariabel (Ghazali, 2018). Model regresi linier yang baik yaitu yang tidak terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Pada tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas diketahui variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Nilai Sig.	Keterangan
(a)	(b)	(c)
Disiplin Kerja	0,957	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,923	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah hasil SPSS 26, 2025

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berlandaskan atas [Ghozali \(2018\)](#), memiliki tujuan mengetahui model regresi mengalami perbedaan variance oleh residual suatu observasi terhadap observasi yang lainnya atau tidak. Pada tabel 5 diketahui hasil uji glejser diketahui pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja diperoleh nilai sig. 0,957 dan 0,923, sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1969.053	2	984.527	285.741	.000 ^b
	Residual	217.068	63	3.446		
	Total	2186.121	65			

Sumber: data diolah hasil SPSS 26, 2025

Uji Hipotesis

a. Uji F

Hasil sig. pada hasil uji F yang diambil dari hasil SPSS tabel anova pada lampiran menunjukkan hasil 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa sig. < 0,1, yang dapat diartikan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.217	.808		.269	.789
	X1	.830	.119	.790	6.978	.000
	X2	.175	.119	.167	1.479	.144

Sumber: data diolah hasil SPSS 26, 2025

b. Uji t

Hasil uji t menunjukkan hasil sig. variabel disiplin kerja sebesar 0,000 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,144. Variabel disiplin kerja memiliki nilai sig. < dari 0,1, sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai sig. dihasilkan sebesar 0,144 > 0,1 sehingga diartikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinan

	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.901	1.856

Sumber: data diolah hasil SPSS 26, 2025

c. Koefisien Determinan (uji R²).

Hasil uji koefisien determinan model regresi memiliki nilai R Square sebesar 0,901. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent dalam model regresi dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 90,1%, sisanya sebesar 9,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji t menunjukkan sig disiplin kerja senilai 0,000, hal ini menunjukkan bahwa sig. < 0,1, diartikan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung > dari t tabel yaitu $6.978 > 1,671$, diartikan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Gula Nusantara (PT SGN). Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja di PT Sinergi Gula Nusantara (PT SGN) maka semakin baik kinerja karyawannya.

Motivasi kerja menghasilkan sig. pada hasil uji t senilai 0,000, hal ini menunjukkan bahwa sig. > 0,1, diartikan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis dengan uji t motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi > 0,1 yaitu 0,144 dan nilai t hitung < dari t tabel yaitu $1.479 < 1,671$. Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Gula Nusantara (PT SGN). Kesimpulan dan Saran.

5. KESIMPULAN

Hasil uji F menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 0,000, menunjukkan bahwa sig. < 0,1, yang dapat diartikan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,901. Hal ini menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 90,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 9,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nurindah, dkk (2021) motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan sedangkan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 1) Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara, Pabrik Gula Glenmore. Koefisien determinasi menunjukkan pengaruh 90,1 persen dan 9,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian hipotesa H1 dapat diterima. Hal ini menunjukkan semakin baik penerapan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga semakin baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah datang tepat waktu ke tempat kerja, yang menunjukkan kedisiplinan dalam absensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah bekerja sama dengan tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang menunjukkan perlu adanya fokus perhatian pada kerjasama antar karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

- 2) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara, Pabrik Gula Glenmore. Koefisien determinasi menunjukkan pengaruh 90,1 persen dan 9,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian hipotesa H2 tidak dapat diterima. Hal ini menunjukkan penerapan motivasi kerja yang baik tidak selalu menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Indikator dengan nilai rata rata tertinggi adalah Perusahaan memberikan apresiasi atau bonus kepada karyawan yang kinerjanya baik, yang menunjukkan apresiasi dapat memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah Fasilitas yang diberikan perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja, yang menunjukkan perbedaan persepsi karena setiap individu memiliki perbedaan.
- 3) Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara, Pabrik Gula Glenmore. Dengan demikian, hipotesa H3 dapat diterima. Indikator dengan rata- rata nilai tertinggi dalam penelitian ini menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah merasa puas dengan pekerjaan saat ini.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) PT. Sinergi Gula Nusantara, Pabrik Gula Glenmore diharapkan untuk mempertahankan disiplin kerja yang sudah berjalan dengan baik terutama dalam aspek kehadiran karyawan. Disamping itu, Perusahaan diharapkan melakukan evaluasi dalam aspek kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan.
- 2) PT. Sinergi Gula Nusantara, Pabrik Gula Glenmore diharapkan untuk mempertahankan motivasi kerja yang sudah berjalan dengan baik terutama dalam aspek pemberian apresiasi terhadap kinerja baik karyawan. Disamping itu, Perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian lebih terhadap fasilitas kerja karyawan.
- 3) PT. Sinergi Gula Nusantara, Pabrik Gula Glenmore diharapkan untuk mempertahankan standar kerja yang sudah diberikan terhadap karyawan. Disamping itu, perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119- 1130.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 63.

- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.
- Wairooy, Ali. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* Vol. 4. No.1. 2017.

Buku

- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi Pandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Basuki, A. T. (2015). *Analisis Statistik Dengan SPSS*. Danisa Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Handoko, T., Hani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Peersada, 2016).
- Kurniawan, A. W., & Zarah Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Mariani, L. M. I. (2016). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar*.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siswanto, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. literasi media publishing.
- Suarbawa, I. P. E. (2023). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ace Hardware Batubulan* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Subyantoro, A., dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM (P. Basuki (Ed.); 1st ed.). CV. ANDI OFFSET.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.

- Trisnowati, J., & Budiwinarto, K. (2013). Kajian Pengaruh Harga dan Pendapatan terhadap Proporsi Pengeluaran Makanan Rumah Tangga (Pendekatan Model Linier Permintaan Lengkap). In Prosiding Seminar Nasional Statistika Universitas Dipenegoro 2013 ISBN: 978- 602-14387-0 (Vol. 1).
- Wahjono, S.I., A. Marina, A.R. Rahim, R. Ismail, dan T.I.I. 2020. Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Wibowo, W. (2014). Manajemen Kinerja (Edisi Keenam). Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.