

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangunbina Prima Sarana Serpong Tangerang Selatan

Catur Galuh

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No.1
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan , Banten, Indonesia
dosen01410@unpam.ac.id

Panca Galuh Ratna Sari

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No.1
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan , Banten, Indonesia
dosen00737@unpam.ac.id

Article's History:

Received 11 Oktober 2023; Received in revised form 24 Oktober 2023; Accepted 12 November 2023; Published 1 Desember 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Galuh, C., Sari, P. G. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangunbina Prima Sarana Serpong Tangerang Selatan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (6). 2704-2712. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1721>

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan , untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui secara bersama- sama antara Budaya Organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Bangunbina Prima Sarana. Metode Penelitian yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan deskriptif Kuantitatif. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua karyawan yang berjumlah 80 responden mengisi survei untuk kepentingan penelitian ini . Alat uji statistik yang di gunakan dalam penelitian ini dengan bantuan Software SPSS versi 25.Solusi paradigma penelitian yaitu untuk memberikan kontribusi yang di kira nya kenyataan yang belum sesuai dengan harapan dan tujuan dari perusahaan dari variabel budaya organisasi agar di tingkatkan , dari variabel disiplin kerja mana indikator yang tidak sesuai di lapangan agar meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal. Hasil Penelitian ini adalah baik secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangunbina Prima Sarana Serpong Tangerang Selatan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Kinerja Karyawan

Pendahuluan dan Kajian Literatur

Latar Belakang penelitian Sumber Daya Manusia adalah faktor penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan sehingga untuk menjaga perusahaan terus beroperasi dan menjalankan kegiatan nya di perlukan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan. Perkembangan teknologi yang semakin maju juga ikut mempengaruhi tingkat persaingan bisnis, untuk dapat memenangkan persaingan bisnis diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara benar, karena kebanyakan perusahaan gagal dalam mencapai tujuannya karena kesalahan dalam mengelola sumber daya manusia. PT. Bangunbina Prima Sarana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, Perusahaan ini berkecimpung dalam aktivitas bisnis supermarket. PT Bangunbina Prima Sarana ini terletak di kota Tangerang, Banten. Perusahaan ini bekerja dengan kegiatan real estat berdasarkan biaya atau kontrak perusahaan.

Permasalahan yang akan di teliti di PT. Bangunbina Prima Sarana yaitu Kurangnya disiplin kerja terhadap absensi karyawan, kurangnya semangat kerja setiap karyawan, dan menurunnya kinerja karyawan yang

menyebakan masalah dalam kinerja karyawan pada PT. Bangunbina Prima Sarana serpong.

Kurangnya kesadaran dalam waktu bekerja yaitu datang telat yang sering mengakibatkan operasional tidak berjalan dengan baik, sering kali ditemukan bahwa kurangnya kesadaran akan aturan yang sudah di tetapkan untuk itu perlunya tingkat kesadaran yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan BangunBina Prima Sarana Serpong, ada beberapa masalah yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dilihat dari gambar berikut:

No.	Jenis Sewa	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		Tersedia	Kosong	Tersedia	Kosong	Tersedia	Kosong
1.	Bangunan Tipe A	Tersedia	Kosong	Tersedia	Kosong	Tersedia	Kosong
		150 Unit	20 Unit	150 Unit	18 Unit	150 Unit	15 Unit
2.	Bangunan Tipe B	120 Unit	15 Unit	120 Unit	9 Unit	120 Unit	11 Unit

Sumber : PT. Bangun Bina Prima Sarana (2017-2019)

Gambar 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bangunbina Prima Sarana (2017 – 2019)

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa unsur penilaian kinerja karyawan pada PT. Bangunbina Prima Sarana Serpong mengalami ketidakstabilan pada tahun 2017 hal ini dapat dilihat mengenai tentang masih banyaknya bangunan ruko yang masih kosong atau belum ditempati terdapat 20 unit yang kosong dan terdapat kenaikan di tahun 2018 dengan 18 unit, lalu di tahun 2019 mengalami penurunan sebanyak 3 unit menjadi 15 unit untuk melakukan kegiatan berusaha.

Penelitian ini secara khusus akan menelaah pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja kerja pada karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya memang pernah mengkaji pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja kerja karyawan. Perlu juga diingat bahwa karyawan sebagai manusia dan masyarakat memiliki sifat yang dinamis. Oleh karena itu, mengkaji kinerja karyawan tidak akan bisa berhenti pada suatu titik karena bisa saja berubah sesuai dengan kondisi social perusahaan dan waktu dilaksanakanya penelitian. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BangunBina Prima Sarana

Metodologi Penelitian

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2017:14), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan penelitian ini menggunakan penelitian metode kuantitatif. Tempat penelitian ini dilaksanakan di di PT bangunbina prima sarana yang mengelola pasar serpong yang beralamat di Jalan Raya Pasar Serpong Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan,.Menurut Sugiyono (2017:80) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh pengaruh Budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bangunbina Prima sarana, maka populasi san sampel penelitian ini adalah karyawan PT Bangunbina Prima sarana dengan jumlah populasi 80 karyawan. Peneliti menggunakan Sampling Jenuh, Menurut Sugiyono (2017:124), "Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel'

Menurut Sugiyono (2017:147), "Berpendapat dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh". Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah Uji Coba Instrumen yang terdiri dari Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis, Uji Analisis Regresi Berganda dan Uji Koefisien Determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variable. Pengujian dengan membandingkan rhitung dan rtabel.

Tabel 1. Uji Validitas

No.	r _{hitung} X ₁	r _{hitung} X ₂	r _{hitung} Y	r _{tabel}	Keterangan
1	0,580	0,520	0,389	0,219	Valid
2	0,602	0,453	0,677	0,219	Valid
3	0,674	0,608	0,575	0,219	Valid
4	0,642	0,678	0,600	0,219	Valid
5	0,626	0,599	0,592	0,219	Valid
6	0,584	0,562	0,601	0,219	Valid
7	0,688	0,712	0,465	0,219	Valid
8	0,434	0,323	0,428	0,219	Valid
9	0,397	0,388	0,483	0,219	Valid
10	0,455	0,421	0,473	0,219	Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

A. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Kerja (X1)

Guna untuk mengetahui hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X1) menggunakan program SPSS Versi 25. Data ini merupakan data ordinal sampel berjumlah 80 orang dengan jumlah 10 pernyataan. Dapat dilihat dari tabel 4.4 sebagian nilai tertinggi yaitu 0,688 dan nilai terendah yaitu 0,397. Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Budaya Organisasi (X1) adalah Valid. Hal ini terlihat bahwa r_{tabel} setiap item pernyataan lebih besar dari 0.219 atau r_{hitung} > r_{tabel}.

B. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan Tabel 1. di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Disiplin Kerja (X2) dapat dilihat sebagai nilai tertinggi yaitu 0,712 dan nilai terendah yaitu 0,323. Dan dapat dilihat bahwa tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Disiplin Kerja adalah Valid. Hal ini terlihat bahwa r_{tabel} setiap item pernyataan lebih besar dari 0.219 atau r_{hitung} > r_{tabel}.

C. Uji Valitas Varibel Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 1. di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kinerja (Y) dapat

dilihat sebagai nilai tertinggi 0,677 dan nilai yang terendah yaitu 0,389. Dan dapat dilihat bahwa tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kinerja adalah Valid. Hal ini terlihat bahwa rtablel setiap item pernyataan lebih besar dari 0.219 atau rhitung > rtablel.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Budaya Organisasi(X_1)	0,769	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,717	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,711	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2023)

Dari hasil uji realibilitas pada tabel 4.6 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah 0.769, dan variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 0.717, serta variabel Kinerja (Y) adalah 0.711 dengan nilai lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel.

Tabel 3. Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39047147
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.036
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas, penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi dengan normal. Sebab hasil perhitungan uji normalitas pada tingkat Asymp. Sig sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dapat dikatakan tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05 dan data terdistribusi dengan normal .

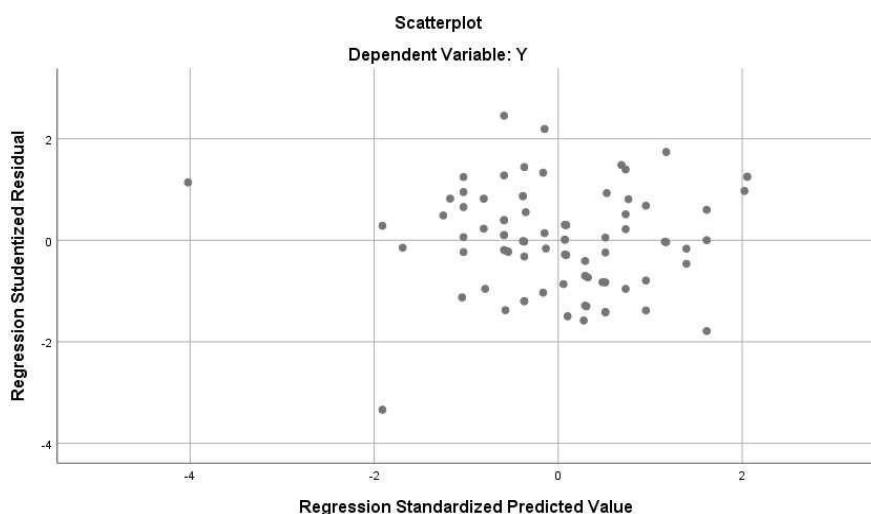
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.178	3.797		6.367	.000		
	Budaya Organisasi i(x1)	.404	.320	.471	1.261	.211	.070	14.361
	Disiplin (x2)	.030	.346	.032	.086	.932	.070	14.361
	a. Dependent Variable: Kinerja							

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2023)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa, nilai tolerance variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yaitu 0,070 dimana kedua nilai tersebut > 1. Sementara nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yaitu 14,361 dimana nilai tersebut > 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinearitas



Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2023)

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Pada gambar 1. di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat sebuah gangguan yang sangat signifikan di uji heteroskedastis.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda X1, X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
	Unstandar dized	Standardize d			

Model		Coefficients		Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.178	3.797			6.367	.000		
	Budaya Organisasi(X1)	.404	.320	.471	1.261	.211		.070	14.361
	Disiplin (X2)	.030	.346	.032	.086	.932		.070	14.361

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil data olah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 24.178 + 0.404 X_1 + 0.030 X_2$
1. Konstanta sebesar 24.178 menyatakan bahwa tanpa lingkungan kerja dan budaya kerja, terhadap kinerja karyawan tetap terbentuk sebesar 24.178.
2. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.404 Artinya jika variabel Budaya Organisasi meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.404.
3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,030. Artinya jika variabel Disiplin Kerja meningkat satu satuan, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja tetap, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,030.

Tabel 6. Uji t Parsial X1 Terhadap Y

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	24.312	3.435			7.077	.000
	Budaya Organisasi (X1)	.430	.084	.502	5.126		.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 6. tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung 5,126 > ttabel 1,664 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima menandakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangunbina Prima Sarana.

Tabel 7. Uji t Parsial X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardize dCoefficients		Standardize d Coefficients	Beta	T	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	23.411	3.762		6.222	.000
	Disiplin (X2)	.451	.092	.486	4.917	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 7. tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung 4,917 > ttabel 1,664 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangunbina Prima Sarana.

Tabel 8. Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306.059	2	153.030	12,97 ₅	.000 ^b
	Residual	908.128	77	11.794		
	Total	1214.188	79			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Data olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan output data tabel 8 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel. Sebesar 12,975 > 3,14 dengan signifikansi F sebesar 0,000 < 0,05.
- Dari hasil uji Simultan (F) diatas maka terjawab H0 ditolak dan H3 diterima.
- Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangunbina Prima Sarana

Berdasarkan uji Analisis Regresi Berganda maka Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.404. Artinya jika variabel Budaya Organisasi meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.404. Berdasarkan hasil uji t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $5.126 > 1,664$ dan taraf signifikansi lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil uji parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangunbina Prima Sarana

Berdasarkan uji Analisis Regresi Berganda maka Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,030. Artinya jika variabel Disiplin Kerja meningkat satu satuan, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja tetap, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,030. Berdasarkan hasil uji t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $4,917 > 1,664$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil uji parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangunbina Prima Sarana

Berdasarkan hasil uji regresi berganda Konstanta sebesar 24.178 menyatakan bahwa tanpa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 24.178. Variabel Budaya Organisasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.404. Artinya jika variabel Budaya Organisasi meningkat satu satuan dengan asumsi variabel Budaya Organisasi tetap, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.404.

Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel. Sebesar $12,975 > 3.14$ dengan signifikansi F sebesar $0.000 < 0.05$, pada umumnya untuk penelitian-penelitian dibidang ilmu pendidikan digunakan taraf signifikansi 0,05 atau 0,01. Dari hasil uji simultan (F) diatas maka terjawab H_0 ditolak dan H_3 diterima. maka dapat dikatakan variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y secara bersama-sama (simultan).

Kesimpulan

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangunbina Prima Sarana hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung $5,126 >$ ttabel $1,664$ dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangunbina Prima Sarana hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung $4,917 >$ ttabel $1,664$ dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Budaya Organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangunbina Prima Sarana hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai Fhitung $12,975 >$ Ftabel $3,14$ dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 4.

Referensi

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2(9).
- A. M., & Shandell, M. S. (2022). Social motivation at work: the organizational psychology of effort for, against, and

- with others. *Annual review of psychology*, 73, 301-326. Hajali, I.,
- Dally. *Jurnal Ekonomi Efektif* (2017), Vol 11 No.02. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Permata Propertindo di Jakarta.
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Arena Agro Andalan. *Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5651-5658.
- Elburdah, R. P., & Syafi'ina, Q. N. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance in PT. Mahanusa Graha Persada. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(6), 46-53.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan untuk Kinerja*. Bandung: Mitra Wacana Media
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The structure of intrinsic motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Ghozali,I.(2017).*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbitan Undip.Grant,
- Handoko, T. Hani. (2016) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto, M.M. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama Edisi Revisi. Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022).
- Kessi, A. M. F., Budiantriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Mangkunegara. (2011). *Indikator Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Remaja Rosda Karya, 2(6).
- Marpaung, I. M. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2).
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology*, 1(1), 50-64.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228-239.
- Rialmi, Z., Noviyanti, I., & Akbar, R. (2020). Effect of Job Satisfaction on Employee Performance (Study of PT Antarmitra Sembada, West Jakarta Logistics Division). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1076-1084.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology*, 1(1), 36-49.