

## **THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN LAMPUNG**

Siska Setiawati<sup>1</sup>, Destika<sup>2</sup>, Merah Rizki Ramadhoni<sup>3</sup>, Vicky F Sanjaya<sup>4</sup>

*Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*  
siskastw04@gmail.com, destika.desti3000@gmail.com, Merahrizkyramadhoni@gmail.com,  
Vicky@radenintan.ac.id

**Abstract.** *This study aims to examine the effect of work motivation and work environment on employee performance. The method used in research with a questionnaire. The sample of the study may be 50 respondents. Statistical tests were performed using PLS-based Structural Equation Modeling. The validity test uses the loading factor value, while the reliability uses Cronbach's alpha value, composite reliability and Average Variance Extracted (AVE). Performance is the work result in quality and quantity that can be achieved by an employee in carrying out the task in accordance with the given responsibility. In order for employee performance to be consistent, it is necessary to identify the factors that influence performance, including work motivation, work discipline and work environment. Based on the research results, the test results show that the value of the motivation coefficient on employee performance is 0.102 and the t-statistic is 0.587 which means that motivation is not proven to affect performance, then the t-statistic value is 2.364 with p-value <0.016 This proves that the work discipline has an effect positive on employee performance, p-value 0.045 and t-statistic 2.093, this is related to the work environment has an effect on performance.*

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

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LAMPUNG**

Siska Setiawati<sup>1</sup>, Destika<sup>2</sup>, Merah Rizki Ramadhoni<sup>3</sup>, Vicky F Sanjaya<sup>4</sup>

*Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*  
siskastw04@gmail.com, destika.desti3000@gmail.com, Merahrizkyramadhoni@gmail.com,  
Vicky@radenintan.ac.id

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuesioner. Sampel dari penelitian berjumlah 50 responden. Uji statistic dilakukan dengan menggunakan Structurel Equation Modelling berbasis PLS. Uji validitas menggunakan nilai Faktor loading, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's alpha, reliabilitas komposit dan Average Variance Extracted (AVE). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka harus mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,102 dan t-statistik 0,587 yang memiliki arti bahwa motivasi tidak terbukti mempengaruhi kinerja, lalu nilai t-statistik 2,364 dengan p-value <0,016 Hal tersebut membuktikan bahwa disiplinkerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, nilai p-value 0,045 dan t-statistik 2.093, hal ini yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengelola sistem dan subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Menurut Rivai kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Dan merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Munculnya kepuasan kerja dapat membuat meningkatnya kinerja karyawan Banyak cara yang ditempuh oleh suatu perusahaan

untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memberikan motivasi pada diri karyawan, menanamkan jiwa disiplin kerja pada setiap karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian kompensasi yang layak dan sesuai.

Faktor pertama yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Biasanya motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak komponen lain seperti gaji, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, kebijakan pimpinan, dan beberapa faktor lainnya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut akan baik pula. Selain motivasi, faktor kedua, adalah disiplin kerja, yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hasibuan menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dan mudah dalam mencapai kinerja maksimal. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suasana kerja. Suasana yang suportif akan membuat produktivitas karyawan lebih tinggi dibandingkan suasana kerja yang tidak suportif.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (N. Q. Adha et al., 2019) bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persaingan yang semakin ketat mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajemen dan unit organisasi yang dipimpinya. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam pelayanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas disini bukan sekedar kemampuan menunjukkan uang publik dibelanjakan, akan tetapi juga meliputi kemampuan menunjukan bahwa uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien, dan efektif.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Motivasi Kerja**

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa 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. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan

ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka (R. N. Adha et al., 2019). Jufrizen dan Pulungan (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja

$H_0$  : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Nopitasari & Krisnandy, 2018).

Menurut (Hasibuan, 2007) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku". Menurut (Sutrisno, 2009) disiplin adalah dimana suatu kondisi atau sifat hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan atau ketetapan perusahaan. Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2016) " disiplin kerja adalah

kesadaran atau kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Pebrianti (2013) disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

H<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **Lingkungan Kerja**

Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. (Serdarmayanti, 2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (Priyono, 2016)) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai

atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai (R. N. Adha et al., 2019).

Robbins menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Mangkunegara (Mangkunegara, 2005) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (Sutrisno, 2011) kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu.

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan tipe penelitian studi kuantitatif asosiatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Lampung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan menggunakan bantuan kuesioner yang dilakukan secara *crosssection/insidental* atau hanya pada waktu tertentu. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup atau pilihan jawaban sudah disediakan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 50 responden.

Uji validitas instrument penelitian menggunakan *convergent validity* dengan melihat nilai masing-masing indikator factor loading pada item kuesioner. Pengujian reliabilitas dengan melihat nilai *cronbach's alpha's* minimal 0,6 (ghozali, 2005). Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan alat *Statistic Structuran Equation*

Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square versi 3.

LK : Lingkungan Kerja  
KK : Kinerja Karyawan

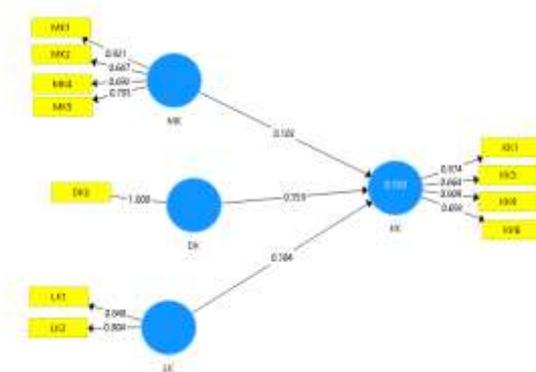
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Isi Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan memiliki beberapa hasil. Pertama terdapat beberapa item kuesioner yang gugur karena tidak memenuhi batas standar Factor Loading. Pada konstruk motivasi kerja (MK) terdapat 2 item yang gugur. Kemudian pada konstruk disiplin kerja (DK) tersisa 1 item dari 4 item dan pada konstruk lingkungan kerja (LK) tersisa 2 konstruk dari 5 item sedangkan pada konstruk kinerja karyawan terdapat 4 item dari 6 item.

Kemudian tahap berikutnya dilakukan pengujian ulang terhadap validitas konstruk sehingga didapat semua item indikator berada diatas standar nilai faktor loading di atas >0.6 sehingga berdasarkan Hair et al., (2010) dianggap semua item tersebut valid. Pengujian terhadap reliabilitas memiliki *cronbach'h alpha*, *composite reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)* > 0.6. sehingga instrument tersebut dianggap reliable dan memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian hipotesis.

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**



Keterangan  
MK : Motivasi Kerja  
DK : Disiplin Kerja

**Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Dalam hal ini digunakan beberapa pertanyaan yang dapat secara tepat menggunakan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. (ida ismawati, abd. kodir jaelani, 2016)

Tabel 1.  
Uji validitas

UJI VALIDITAS				
ITEM	DK	LK	MK	KK
DK2	1.000			
KK1				0.874
KK3				0.664
KK4				0.809
KK6				0.692
LK1		0.848		
LK2		0.904		
MK1			0.821	
MK2			0.647	
MK4			0.692	
MK5			0.793	

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's AL.	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
DK	1.000	1.000	1.000	1.000
KK	0.762	0.821	0.847	0.584
LK	0.701	0.723	0.869	0.768
MK	0.733	0.774	0.829	0.550

### Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner model (model structural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikan antar konstruk, r-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien bernilai positif.

Tabel 3  
Hasil Path Coefficients

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STD DEV)	T-Statistic ( O/STD DEV )	P-Value
MK->KK	0.10	0.18	0.173	0.587	0.558
DK->KK	0.35	0.33	0.152	2.364	0.018
LK->KK	0.30	0.30	0.145	2.093	0.037

#### Hipotesis 1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama menguji apakah motivasi kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,102 dan t-statistik 0,587. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan. Karena t-statistik <1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis pertama ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja tidak

terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

#### Hipotesis 2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua menguji apakah disiplin kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, diperoleh nilai t-statistik 2,364 dengan p-value <0,016 sehingga dapat disimpulkan hipotesis terbukti atau diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan referensi terdahulu seperti Ni Nyoman Yulianthini (Marjaya & Pasaribu, 2019) adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

#### Hipotesis 3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai p-value 0,045 dan t-statistik 2.093 sehingga dapat disimpulkan hipotesis 3 didukung. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lampung diterima. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, serta merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai Nitisemito (2008). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Priyono, dkk. (Hanafi & Yohana, 2017) yang menyatakan lingkungan

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,102 dan t-statistik 0,587. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan. Karena t-statistik <1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis pertama ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja tidak terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, diperoleh nilai t-statistik 2,364 dengan p-value <0,016 sehingga dapat disimpulkan hipotesis terbukti atau diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai p-value 0,045 dan t-statistik 2,093, hal ini yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lampung diterima. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, serta merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

### Saran

Peneliti selanjutnya dapat memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dengan memperbanyak jumlah sampel dan cara pengambilan data untuk menentapkan hasil yang menyeluruh. Peneliti selanjutnya

diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti variabel lain yang ada di luar penelitian ini atau dengan mengkombinasikan variabel yang terdapat dalam penelitian ini dengan variabel lain.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, N. Q., Hafidzi, H. H., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." 47. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4 (1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). PENGARUH MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BNI LIFEINSURANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*. <https://doi.org/10.21009/jped.005.1.6>
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara.

Ida ismawati, abd. kodir jaelani, afi rachmat slamet. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *Riset Manajemen, 1*, 1–15.

Mangkunegra, P. A. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.

Priyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kedua). Zifatama Publisher.

Serdarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Uno.