

Disiplin Kerja Pribadi dalam Memediasi Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Personal Work Discipline in Mediating Motivation and Work Environment Performance Against Employees

Yanto^{1*}; Merdiana Putri Utami²; Refky Yudishtira Rusandi³

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

yto2982@gmail.com¹; merdianaputriutami@gmail.com²; refkyyudishtira14@gmail.com³

*Correspondence

Submit: 03 Jul 2023

Review: 17 Jul 2023

Accept: 01 Aug 2023

Publish: 20 Aug 2023

Abstrak

Tujuan penelitian untuk menguji Disiplin Kerja Pribadi dalam Memediasi Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel penelitian adalah karyawan PT Monokem Suya Karawang. Data penelitian berasal dari kuesioner. Analisis model struktural diolah menggunakan SMART-PLS 3.0. Populasi pada penelitian ini sebanyak 174 orang karyawan dengan sampel pria sebanyak 170 orang dan wanita sebanyak 4 orang. Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Pribadi dapat memediasi Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Serta Disiplin Pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja Pribadi; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to test the research model which states that personal work discipline mediates motivation and the work environment on employee performance. This research method uses a quantitative approach, with the research sample being employees of PT Monokem Suya Karawang using direct distribution of questionnaires. The research model processed analyzed by SMART-PLS 3.0. The population in this study were 174 employees with 170 male samples and 4 female samples. This research shows that Personal Discipline can mediate Motivation and Work Environment on Employee Performance. And Personal Discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Personal Work Discipline; Motivation; Work environment; Employee performance

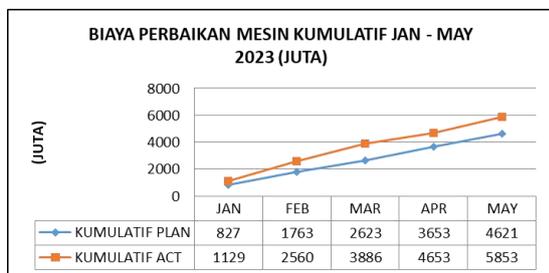
PENDAHULUAN

Paska pandemi covid-19 seperti sekarang ini, perekonomian dunia sangat mempengaruhi perekonomian Indonesia. Banyak perusahaan mengalami kerugian besar dan tidak mampu bangkit kembali bahkan banyak perusahaan menutup

usahannya. Banyak perusahaan memberhentikan pekerjaannya dengan alasan efisiensi. Menurut News - CNBC Jakarta, Indonesia TV, (2023) bahwa data kuartal 1 tahun 2023 Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja

mencapai 13.634. Jumlah ini masih bisa bertambah karena banyak perusahaan yang tidak melaporkan phk. Maka dari itu banyak perusahaan yang menerapkan program efisiensi secara penuh disemua lini. Kondisi seperti ini juga dialami oleh PT Monokem Sua.

Sejalan dengan program efisiensi yang dijalankan oleh PT Monokem Sua, besarnya biaya perbaikan mesin menjadi masalah yang perlu ditangani bersama. Banyaknya kerusakan mesin yang terjadi belakangan ini menakibatkan biaya perbaikan mesin menjadi tinggi sesuai gambar 1.



Gambar 1. Biaya Perbaikan Mesin

Kerusakan mesin yang tinggi setiap bulannya mengakibatkan selisih komulatif rencana dan aktualisasi biaya perbaikan mesin menjadi tinggi. Diduga penyebab permasalahan ini adalah masalah kinerja karyawan yang menurun. Kurangnya kontrol dan analisa karyawan mengenai kerusakan mesin mengakibatkan kerusakan mesin yang berulang sering terjadi.

Menurut Nurjaya (2021b) kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan tugas. Lilyana (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Wijaya & Fauji (2021) menyatakan factor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan, kepribadian, motivasi, kompetensi, fasilitas, budaya, kepemimpinan, dan kedisiplinan.

Faktor potensial utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

motivasi. Menurut Nurjaya (2021a) motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai rela mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu untuk pegawainya. Pegawai terdorong untuk melaksanakan tanggung jawabnya dan kewajibannya yang telah ditentukan.

Terdapat perbedaan hasil penelitian atau terdapat gap penelitian motivasi dalam mempengaruhi kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Husnia, 2020). Penelitian lain menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Masriah et al. (2022)). Gap penelitian tersebut menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan masih perlu untuk di penelitian lebih lanjut.

Selain motivasi, peneliti juga menambahkan variable lain yaitu Lingkungan kerja. Menurut Fitria Marisya (2022), lingkungan kerja merupakan wilayah dimana pegawai melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja juga dapat dimaknai sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai berupa fisik-non fisik atau langsung-tidak langsung.

Penelitian ini menambahkan variable intervening Disiplin Kerja Pribadi guna memediasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Menurut Guruh (2022) disiplin kerja adalah perilaku yang sesuai dengan peraturan. Menurut Zultilhansyah & Haryanti (2020) disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan. Disiplin kerja (Nurjaya, 2021) juga dapat dimaknai sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan. Penelitian ini menguji motivasi dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh faktor disiplin kerja pribadi dalam mempengaruhi kinerja pegawai PT Monokem Surya.

METODE PENELITIAN

Pengembangan Model

Motivasi dan Disiplin kerja Pribadi

Pemberian motivasi kerja seperti memberikan apresiasi ke bawahan atas prestasi yang diperolehnya, memberikan dukungan untuk kondisi kerja yang lebih baik, memberi dukungan akan rasa aman dalam bekerja, memberikan perhatian khusus pada karyawan yang memiliki absensi kurang baik, merupakan suatu usaha yang sangat penting dan perlu di laksanakan oleh setiap pemimpin organisasi. Dengan motivasi yang telah diberikan kepada seluruh karyawan diharapkan karyawan memiliki perhatian khusus pada perkembangan dan perubahan dirinya sehingga dalam bekerja dapat lebih disiplin dan meningkatkan disiplin pribadi masing – masing. Dengan begitu diharapkan seluruh karyawan dapat menjalankan semua fungsi kerja masing – masing dengan lebih maksimal dan disiplin. Kondisi ini sejalan dengan pernyataan dari Marisyah (2022) bahwa motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja pribadi.

H1 = Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pribadi

Lingkungan dan disiplin Kerja pribadi

Lingkungan kerja sebagai tempat dimana pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari harus dijaga baik kondisi keamanan, kesehatan dan kelancaran proses kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik seperti penerangan yang cukup, area kerja tidak banyak debu dan berbau menyengat mempermudah karyawan mengerjakan perbaikan mesin yang rusak. Lingkungan kerja baik dan didukung disiplin kerja karyawan yang baik seperti karyawan disiplin meletakkan peralatan kerja di tempatnya sehingga lingkungan kerja menjadi rapi dan bersih (Tasri, 2020).

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pribadi

Disiplin kerja pribadi dan kinerja karyawan

Kedisiplinan kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, Sutrisno (2021: 114). Menurut Chewe & Taylor (2021:46) disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam menaati aturan. Kedisiplinan kerja dalam operasional perusahaan sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan akan senantiasa baik jika didukung dengan kinerja karyawan yang baik pula. Semakin disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya seperti melakukan kontrol mesin sesuai arahan dari instruksi kerja atau prosedur kerja yang berlaku maka semakin baik pula kinerja mesin tersebut. Disiplin menempatkan alat kerja dapat memudahkan karyawan dalam mencari alat kerja tersebut sehingga tidak memakan waktu lama untuk menemukannya dan proses perbaikan mesin dapat berjalan dengan cepat.

H3 = Disiplin kerja pribadi berpengaruh terhadap kinerja

Motivasi, Disiplin Kerja pribadi dan kinerja

Seseorang atau kelompok yang merasa termotivasi akan memiliki daya dorong yang kuat untuk hidup lebih disiplin. Misalkan seorang karyawan yang mendapatkan motivasi dari atasannya seperti mendapatkan pujian setiap kali menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, mendapatkan ucapan terima kasih dari atasannya jika menemukan penyelesaian masalah mesin, diberikan kepercayaan melaksanakan tugas tertentu langsung dari atasannya, maka karyawan tersebut akan dengan rela melakukan tugasnya setiap saat sesuai instruksi kerja atau prosedur yang berlaku dengan sangat baik. Hal ini sesuai dengan Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa motivasi yang timbul dalam diri seseorang dapat mempengaruhi

khususnya disiplin dalam semua tindakan, sehingga proses kerja yang disiplin dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik
H4: Disiplin kerja pribadi memediasi motivasi terhadap kinerja

Lingkungan kerja, Disiplin Kerja pribadi dan kinerja

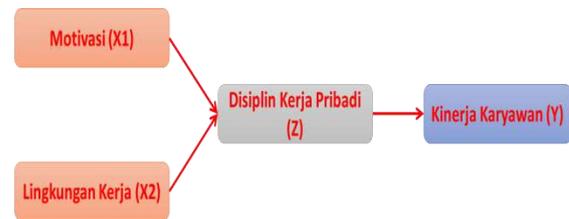
Lingkungan kerja sebagai tempat dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari harus mendapat perhatian yang lebih guna menciptakan suasana kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan semangat karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal, melaksanakan tugasnya dengan disiplin sesuai arahan atau instruksi kerja yang berlaku. Misalkan disuatu area kerja yang nyaman, karyawan akan lebih focus dan lebih teliti dalam mengontrol kerjanya secara disiplin dan bertanggung jawab. Lingkungan kerja baik dan didukung disiplin kerja karyawan yang baik seperti karyawan disiplin meletakkan peralatan kerja di tempatnya sehingga lingkungan kerja menjadi rapi dan bersih (Tasri, 2020). Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi, tanpa ancaman memberi ruang untuk karyawan lebih disiplin dalam kerjanya. Semakin disiplin karyawan dalam kerjanya diharapkan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

H5 = Disiplin kerja pribadi memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja

Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan di PT Monokem Surya Karawang. Pengambilan data dilakukan dengan cara membagi kuesioner (Sugiyono, 2021: 199). Kuesioner disebarkan ke karyawan PT Monokem Surya sebagai responden. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 174 lembar kepada

174 orang karyawan. Dalam pengambilan data ini, peneliti membagikan kuesioner ke semua karyawan dengan cara offline. Kuesioner dibagikan ke semua kepala bagian untuk disebarkan ke semua personil bawahannya. Setelah pengisian kuesioner, kuesioner yang sudah diisi dikumpulkan ke masing - masing kepala bagian dan kemudian peneliti mengumpulkan semua kuesioner dari semua kepala bagian.



Gambar 2. Konsep

Metode Analisis

Analisis dilakukan dengan model struktural. Pengolahan data yang berasal dari kuesioner dengan SmartPLS. Validitas dilihat dari nilai loading cut off > 0,7 atau minimal 0,4. Reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dan composit reliability dengan cut off > 0,7. Pengujian model menggunakan R square dengan cut off > 0,2. Uji hipotesis terhadap original sample dengan cut off p-value ≤ 0,05.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 memperlihatkan responden penelitian. Responden sebanyak 174 orang yang sebagian besar laki-laki. Usia responden lebih dari 25 tahun dan berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda - beda dari Sekolah Dasar sampai Sarjana.

Tabel 1. Responden

	Karakterisrtik	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin	- Pria/Laki - Laki	4	2%
	- Wanita/Perempuan	170	98%
Usia	- < 25 tahun	35	20%
	- 26 – 30 tahun	51	29%
	- 31 – 35 tahun	33	19%
	- 36 – 40 tahun	20	12%
	- > 40 tahun	35	20%
Pendidikan	- SD	7	4
	- SLTP	16	9
	- SMA/SMK	122	70
	- D3	6	3
	- S1	22	13
	- S2	1	1

Tabel 2. Outer Model

Variabel/Indikator	Loading	CA	CR
Motivasi		0,701	0,797
- Power/Berkuasa	0,566		
- Tanggung Jawab	0,789		
- Pengakuan	0,594		
- Dukungan	0,847	0,894	0,910
Lingkungan Kerja			
- Pencahayaan	0,511		
- Keamanan	0,674		
- Udara	0,522		
- Kebisingan	0,658		
- Bau	0,725		
- Pengawasan	0,841		
- Hubungan	0,782		
- Komunikasi	0,818		
- Perlakuan	0,695		
- Rasa Aman	0,782		
Disiplin Kerja Pribadi		0,924	0,946
- Penampilan	0,716		
- Keamanan	0,882		
- Ketaatan terhadap jam kerja	0,855		
- Mentaati peraturan	0,887		
Kinerja Karyawan		0,856	0,904
- Kuantitas	0,895		
- Kualitas	0,926		
- Efisiensi	0,892		
- Ketelitian	0,896		

Sumber: Hasil Pengolahan, 2023

Seluruh indikator pada setiap variabel telah valid meskipun tujuh indikator hanya memiliki nilai loading outer 0,551, 0,674, 0,522, 0,658, 0,695, 0,566 dan 0,594. Seluruh variabel juga reliabel dimana Cronbach alpha Motivasi 0,701; Lingkungan Kerja 0,894; Disiplin Kerja Pribadi 0,924; dan Kinerja Karyawan 0,856 lebih besaar dari 0,7. Composite reliability Motivasi 0,797; Lingkungan Kerja 0,910; Disiplin Kerja Pribadi 0,946; dan Kinerja Karyawan 0,904 lebih besar dari 0,8.

Model diterima karena R square variabel endogen disipliner kerja pribadi dan kinerja lebih dari 0,2. Disiplin kerja

pribadi dan kinerja keduanya moderat. NFI yang lebih dari 0,1 juga menunjukkan model yan dibangun merupakan model yang baik.

Tabel 5 dan gambar 3 menunjukkan hasil analisis. Motivasi signifikan terhadap Disiplin Kerja Pribadi. Lingkungan Kerja signifikan terhadap Disiplin Pribadi. Disiplin Kerja Pribadi signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja Pribadi signifikan menjadi penghubung antara Motivasi terhadap Kinerja. Disiplin Kerja Pribadi signifikan menjadi penghubung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Tabel 3. NFI

	Saturated	Estimasi
SRMR	0,105	0,108
Chi-Square	990.967	1000,569
NFI	0,672	0,669

Sumber: Data diolah, 2023

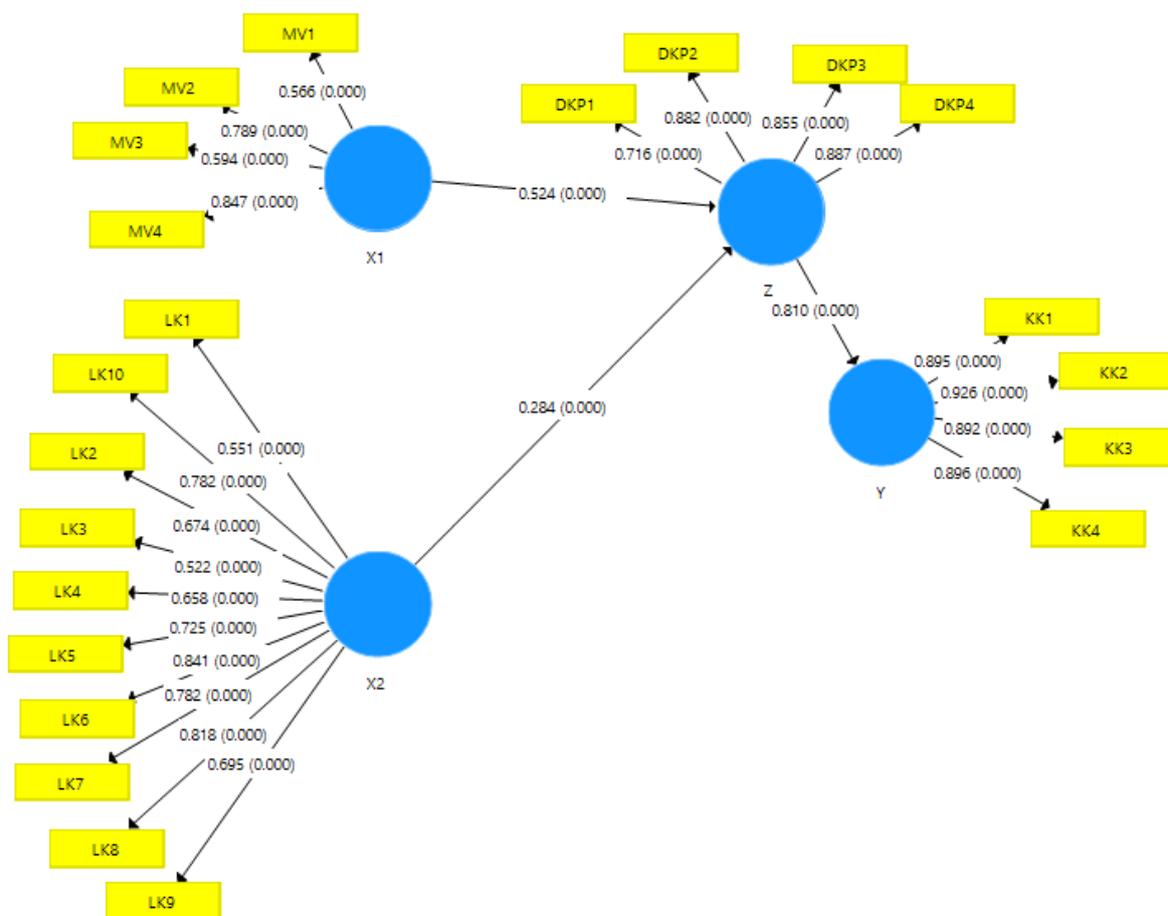
Tabel 4. Uji Model

Variabel	R Square	Kategori
Disiplin Kerja Pribadi	0,656	0,654
Kinerja Karyawan	0,568	0,563

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 5. Uji Hipotesis

Alur	Jenis	Estimasi	P-Value	Kesimpulan
Motivasi → Disiplin Kerja Pribadi	Langsung	0.524	0.000	Signifikan
Lingkungan kerja → Disiplin Kerja Pribadi	Langsung	0.284	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja pribadi → Kinerja	Langsung	0.810	0.000	Signifikan
Motivasi → Disiplin Kerja Pribadi → Kinerja	Langsung	0,425	0,000	Signifikan
Lingkungan kerja → Disiplin Kerja Pribadi → Kinerja	Langsung	0.230	0.000	Signifikan



Gambar 3. Model

PEMBAHASAN

Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pribadi

Motivasi positif dalam mempengaruhi disiplin kerja pribadi. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat mempengaruhi segala tindakan yang akan dilakukannya. Semakin besar motivasi yang diberikan dan secara terus menerus kepada setiap individu karyawan PT Monokem Surya dapat meningkatkan disiplin kerja setiap individu dan dapat meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut. Dengan meningkatnya disiplin kerja setiap individu diharapkan masalah kerusakan mesin yang sering terjadi dapat berkurang. Dan peneliti sarankan bagi manajemen PT Monokem Surya untuk mengoptimalkan lagi program coaching dan konseling guna meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian

ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novianingsih et al. (2023) dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di UD. Putra Bali Glass Gianyar.

Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pribadi

Lingkungan kerja positif dalam mempengaruhi disiplin kerja pribadi. Lingkungan kerja yang baik seperti pencahayaan ruang kerja yang baik, udara yang bersih, kebisingan sesuai standar, bau tidak menyengat, hubungan yang baik antar karyawan, komunikasi yang baik, perlakuan yang baik, rasa aman yang selalu ditanamkan dapat menumbuhkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja. Misalkan dengan area yang banyak debu berterbangan, seorang operator akan

enggan untuk melakukan pengecekan ataupun berlama - lama bekerja di area tersebut karena tidak sehat. Tetapi secara prosedur atau instruksi kerja operator tersebut harus melakukan pengecekan atau operasional di area tersebut setiap saat. Jadi ada prosedur atau instruksi kerja yang dilanggar oleh operator tersebut. Dan efeknya adalah banyaknya kerusakan mesin yang terjadi karena kurang kontrol dari operator. Maka untuk dapat mendisiplinkan kerja setiap karyawan pihak manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja di mana karyawan tersebut bekerja. Dan peneliti sarankan bagi manajemen PT Monokem Surya untuk menambahkan system pengendali debu yang efektif di beberapa area produksi agar memudahkan karyawan dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Muzdalifa & Jaenab (2022) yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

Disiplin Kerja Pribadi Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja pribadi positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti pada kasus di atas, jika karyawan disiplin dalam melakukan kontrol terhadap peralatan / mesin produksi maka kerusakan mesin akan berkurang karena dengan pengontrolan yang baik kerusakan mesin besar dapat di cegah. Kerusakan mesin yang kecil memakan waktu perbaikan yang relatif singkat, sedangkan kerusakan mesin yang besar akan memakan waktu perbaikan yang relatif lama. Dengan kerusakan mesin yang berkurang, karyawan dapat mengoperasikan mesin dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal. Dengan begitu kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tsuraya & Fernos (2023) yang menyatakan disiplin kerja positif terhadap kinerja.

Motivasi, Disiplin Kerja Pribadi Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja pribadi memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan. Semakin besar motivasi yang diberikan serta adanya kekuatan atau keinginan untuk berkuasa, rasa tanggung jawab yang besar, pengakuan dan dukungan dari atasan, dan keinginan untuk berprestasi sehingga proses di PT Monokem Surya dapat menjadi efektif dan efisien. Serta semakin besar disiplin kerja di PT Monokem Surya seperti disiplin menggunakan seragam kerja, disiplin dalam menciptakan keamanan di area kerja pribadi, taat pada waktu kerja dan taat pada peraturan yang berlaku diperusahaan dengan begitu kedisiplinan karyawan dapat semakin baik. Dengan begitu, motivasi dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsuraya & Fernos (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja Pengaruh bersifat positif artinya semakin bagus motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Lingkungan, Disiplin Pribadi Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja pribadi memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan di dalam suatu perusahaan. Misalkan dengan pencahayaan yang baik, udara yang bersih, kebisingan sesuai standar, bau tidak menyengat, proses pengawasan, bagaimana hubungan antar karyawan, komunikasi yang baik, perlakuan yang baik, rasa aman yang selalu ditanamkan dapat menumbuhkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja. Dengan begitu, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia & Saragih (2023) bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Disiplin kerja pribadi memediasi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja pribadi, lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja pribadi, disiplin kerja pribadi berpengaruh secara langsung dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja pribadi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja pribadi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Monokem Surya hendaknya lebih memperhatikan motivasi karyawan dan lingkungan kerja agar setiap karyawan secara individu memiliki kedisiplinan yang tinggi sehingga semua proses kerja dapat terkontrol dengan baik dan kinerja karyawan dapat meningkat. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan telaah yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mutiara Sawit Lestari. *Student Research Journal*. <http://journal-stiayappimakassar.ac.id/index.php/srj/article/view/193>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/2929
- Lilyana, B., Yusa, V. De, & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri* <https://jurnal.saburai.id/index.php/jmms/article/view/1296>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*. <https://journal.literasisains.id/index.php/mamen/article/view/1065>
- Masriah, I., Fauzi, R. D., & Kustini, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Adiperkasa Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2671103>
- Meinitasari, N. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. KARYA PUTRA GRAFIKA). *MANAJEMEN DEWANTARA*. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/manajemendewantara/article/view/13546>
- Muzdalifa, M., & Jaenab, J. (2022). The Effect of Work Environment on Employee Work Discipline At PT. BNI (Persero) Bima Branch. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*. <https://uit.e-journal.id/EDJ/article/view/1217>
- News - CNBC Indonesia TV, C. I. (2023). *Data Tak Akurat, Staf Menaker Akui Jumlah PHK Lebih Besar*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230608135816-8-444209/data-tak-akurat-staf-menaker-akui-jumlah-phk-lebih-besar>
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & ... (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass

- Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal*
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/2261>
- Nurjaya, N. (2021a). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah*
- Nurjaya, N. (2021b). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional.*
<http://ejournal.goacademica.com/index.php/ja/article/view/361>
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). *Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. Jurnal Basicedu.*
<http://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/787>
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jurnal Publikasi Ilmu*
<https://ejournal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1654>
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). *Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. Journal of Law, Administration, and Social* <http://jurnalku.org/index.php/jolas/article/view/103>