

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pangkalan Kabupaten Karawang

Hoeruddin<sup>1</sup>, Suroso<sup>2</sup>, Maman Mulya Karnama<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang  
*mn19.hoeruddin@mhs.ubpkarawang.ac.id*<sup>1</sup>, *suroso@ubpkarawang.ac.id*<sup>2</sup>  
*maman.mulya@ubpkarawang.ac.id*<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to analyze the effects of work motivation on the staff at Base Puskesmas, both individually and in conjunction with work discipline. This investigation made heavy use of quantitative techniques. Sixty people from the Base Health Center took part in the study. Saturated slingapple sampling was used in this study. In this research, linear regression analysis was performed at a significance level of 5% using the f test and t test. The study found that pegawai employees' performance improved when they were more disciplined at work ( $t_{value} = 2,623$ ) >  $t_{table} = 2,002$ , and that Base Health Center employees' performance improved when they were more motivated at work ( $f_{value} = 26,095$ ) >  $f_{table} = 3,158$ . Motivation and workplace discipline only accounted for 47.8% of the variance in performance because other factors accounted for the remaining 52.2%.*

**Keywords :** *Work motivation, Work discipline, Employee Performance.*

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap pegawai di Puskesmas Pangkalan, baik secara individu maupun dalam hubungannya dengan disiplin kerja. Investigasi ini banyak menggunakan teknik kuantitatif. Enam puluh orang dari *Base Health Center* mengambil bagian dalam penelitian ini. Sampling *slingapple* jenuh digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini dilakukan analisis regresi linier pada taraf signifikansi 5% dengan menggunakan uji f dan uji t. Penelitian ini menemukan bahwa kinerja pegawai pegawai meningkat ketika mereka lebih disiplin dalam bekerja ( $t_{value} = 2,623$ ) >  $t_{tabel} = 2,002$ , dan bahwa kinerja pegawai Puskesmas meningkat ketika mereka lebih termotivasi dalam bekerja ( $f_{value} = 26,095$ ) >  $f_{tabel} = 3.158$ . Motivasi dan disiplin kerja hanya menyumbang 47,8% dari varian kinerja karena faktor lain menyumbang 52,2%.

**Kata kunci :** *Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai.*

### PENDAHULUAN

Kehadiran sumber daya manusia perusahaan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, karena mereka adalah kekuatan pendorong di belakang operasi organisasi sehari-hari. Akibatnya, orang-orang yang bekerja untuk sebuah perusahaan harus dianggap sebagai sumber daya vital jika kesuksesan ingin dicapai.

Dengan masukan dari anggota masyarakat dan pemanfaatan hasil penelitian ilmu pengetahuan dan teknologi yang relevan, Puskesmas mampu menciptakan proyek kesehatan yang menyeluruh, merata, dapat diterima, dan terjangkau oleh masyarakat luas. Untuk meningkatkan kesehatan penduduk tanpa menurunkan

standar perawatan yang diberikan kepada individu, pendekatan perawatan kesehatan berbasis komunitas ditekankan.

Agar suatu organisasi dapat berhasil, staf Puskesmas harus mampu melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka untuk mencapai tujuannya. Artinya, pencapaian tujuan organisasi oleh anggota staf Puskesmas dalam melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kewajiban yang dilimpahkan kepadanya. Oleh karena itu, agar perusahaan berkembang dan berhasil, efektivitas kinerja organisasi sangat penting (Mondy dan Noe, 2008:27). Berikut peneliti sajikan data penilaian kinerja Puskesmas Pangkalan pada tahun 2022.

**Tabel 1. Hasil pencapaian evaluasi kinerja pegawai Puskesmas Pangkalan Tahun 2022**

No	Komponen kegiatan upaya kesehatan wajib	Target	Hasil cakupan (%)
1	Promosi Kesehatan	100%	87,27%
2	Kesehatan lingkungan	100%	83,50%
3	Kesehatan ibu & anak termasuk KB	100%	94,30%
4	Upaya perbaikan gizi masyarakat	100%	86,07%
5	Upaya pemberantasan penyakit menular	100%	85,60%
6	Upaya pengobatan	100%	81,45%
7	Upaya kesehatan pengembangan	100%	83,32%
Rata-rata kinerja			85,90%

Sumber : Puskesmas Pangkalan (2023)

Berdasarkan data di atas, terlihat jelas bahwa kinerja tenaga medis yang bekerja di Puskesmas Pangkalan masih di bawah standar. Tingkat motivasi karyawan yang rendah disalahkan atas hasil yang di bawah standar oleh tenaga kerja. Menurut Busro (2018), 51, motivasi adalah "dorongan batin yang memaksa kita untuk mengambil tindakan dalam mengejar tujuan kita". Selain faktor intrinsik seperti motivasi, seperti disiplin kerja, faktor eksternal juga dapat berdampak pada produktivitas di tempat kerja. Disiplin kerja yang berkualitas akan tercermin dari tanggung jawab seorang pegawai selama menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab setiap manajer untuk menanamkan rasa disiplin pada anggota timnya. Ketika pekerja disiplin, mereka tepat waktu untuk bekerja dan pulang, mereka melakukan pekerjaan dengan baik, dan mereka tidak melanggar peraturan yang dibuat perusahaan. (Yantika et al., 2018:177).

Penelitian ini didasari temuan dalam penelitian terdahulu peneliti menemukan adanya hasil penelitian yang menimbulkan celah dalam penelitian (research gap) dimana hasil pada penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Menurut penelittian terdahulu (Kartika et, al. 2019) menunjukkan pentingnya kepuasan kerja terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian sebelumnya (Franz & Maria, 2018) menemukan bahwa motivasi intrinsik tidak berdampak pada output pekerjaan. Selain itu, penelitian sebelumnya sehubungan dengan variabel independen Disiplin Kerja (X2) Menurut penelitian (Belti & Osnardi, 2020), disiplin di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas. semakin efektif disiplin kerja diterapkan (X1), semakin produktif tenaga kerja (Y). Etos kerja yang rendah (X1)

berbanding terbalik dengan produksi karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Namun, studi menemukan bahwa disiplin kerja memiliki tingkat signifikan 0,946, yang lebih besar dari 0,05, dan karenanya tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja (Naillul Muna, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa ketiadaan disiplin kerja PT LKM Demak Sejahtera tidak berpengaruh terhadap produksi.

Studi sebelumnya tentang dampak gabungan dari inspirasi tempat kerja dan disiplin pada produktivitas telah menunjukkan temuan yang bertentangan. Variasi dalam desain penelitian, ukuran sampel, dan tahun pengamatan semuanya berperan dalam menghasilkan hasil tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, penulis mempertimbangkan untuk melamar ke Puskesmas Pangkalan di Kabupaten Karawang untuk posisi penelitian dengan judul kerja “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pangkalan Kabupaten Karawang”

Rumusan masalah penelitian ini adalah

1. Seberapa besar pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pangkalan?
2. Seberapa besar pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pangkalan?
3. Seberapa besar pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pangkalan?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi kerja**

Memotivasi pekerja sangat penting untuk kesuksesan bisnis apa pun, kata Ganyang (2018). Karyawan yang terinspirasi untuk melakukan yang terbaik akan membawa berbagai talenta ke meja bersama dengan rasa tanggung jawab yang kuat. Menurut Farida (2016:24), perilaku manusia didorong oleh dan ditopang oleh motivasi. Karena ingin meluangkan waktu dan upaya yang diperlukan untuk berhasil. Maslow, sebagaimana dikutip dalam Sutrisno (2017:55), mendefinisikan motivasi sebagai “pemberian tenaga penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja seseorang”, mengilhami pekerja untuk “bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”.

Menurut Hosnawati (2016), Maslow mendefinisikan kriteria berikut yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Aktualisasi diri

### **Disiplin kerja**

Disiplin kerja, sebagaimana didefinisikan oleh (Sherlie & Hikmah, 2020: 757), adalah sarana pembinaan pertumbuhan pekerja atau pekerja dengan kepentingan yang mengarah pada disiplin yang ditunjukkan dalam perbuatan bukan secara pribadi. Secara umum, tindakan disipliner akan diambil terhadap karyawan yang tidak mematuhi peraturan organisasi, baik yang didokumentasikan maupun tidak. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:132), “disiplin kerja” mengacu pada upaya organisasi untuk mengoptimalkan produktivitas dalam batas-batas kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan. Menurut (S. P. Sari, Nattasia, & Malinda, 2017:193), disiplin kerja adalah ketika karyawan mengikuti pedoman baik tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan oleh manajemen dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Anggoro dalam Handoko (2014) menyarankan parameter berikut untuk mengevaluasi disiplin kerja :

1. Kehadiran
2. Ketepatan waktu
3. Ketaatan
4. Tanggung jawab

### **Kinerja**

Anwar Prabu Mangkunegara (Mangkunegara Anwar, 2015) mengemukakan dalam bukunya *Perusahaan Manajemen Sumber Daya Manusia* bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya. Seberapa baik kinerja organisasi tergantung pada seberapa baik organisasi mengikuti rencana kerjanya sendiri. Upaya tersebut dilakukan oleh manajer dan karyawan (SDM), serta oleh pemerintah dan dunia usaha (perusahaan), guna mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

Mangkunegara menetapkan lima dimensi dan indikator kinerja dalam Sinambela (2018) yang dapat digunakan oleh organisasi untuk memahami bagaimana kinerja mereka dan bagaimana meningkatkannya. Kami mendefinisikan penanda ini sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian survei kuantitatif, yang berarti mengandalkan analisis statistik dari data yang dikumpulkan dengan metode survei (di sini, kuesioner dikirim ke sampel penelitian). Sampel jenuh, atau setara dengan total populasi 60 orang, diperoleh untuk penyelidikan ini. Selain itu, SPSS akan digunakan

untuk melakukan analisis statistik data secara menyeluruh, memeriksa hal-hal seperti validitas, reliabilitas, dan uji asumsi dasar normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Penelitian ini menggunakan kombinasi uji parsial (t) dan simultan (f), serta koefisien determinasi yang dihasilkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,329	0,306	Valid
X1.2	0,561	0,306	Valid
X1.3	0,622	0,306	Valid
X1.4	0,468	0,306	Valid
X1.5	0,593	0,306	Valid
X1.6	0,662	0,306	Valid
X1.7	0,632	0,306	Valid
X1.8	0,737	0,306	Valid
X1.9	0,823	0,306	Valid
X1.10	0,665	0,306	Valid
X1.11	0,551	0,306	Valid
X1.12	0,549	0,306	Valid
X2.1	0,616	0,306	Valid
X2.2	0,543	0,306	Valid
X2.3	0,530	0,306	Valid
X2.4	0,589	0,306	Valid
X2.5	0,637	0,306	Valid
X2.6	0,634	0,306	Valid
X2.7	0,601	0,306	Valid
X2.8	0,660	0,306	Valid
X2.9	0,494	0,306	Valid
X2.10	0,546	0,306	Valid
X2.11	0,643	0,306	Valid
X2.12	0,457	0,306	Valid
Y.1	0,448	0,306	Valid
Y.2	0,629	0,306	Valid
Y.3	0,652	0,306	Valid
Y.4	0,805	0,306	Valid
Y.5	0,692	0,306	Valid
Y.6	0,528	0,306	Valid
Y.7	0,596	0,306	Valid
Y.8	0,723	0,306	Valid

Y.9	0,727	0,306	Valid
Y.10	0,460	0,306	Valid
Y.11	0,718	0,306	Valid
Y.12	0,727	0,306	Valid

Sumber: Olah Data (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua indikator variabel memiliki nilai korelasi pada kolom r hitung > r tabel (0,306). sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari indikator tersebut valid.

### Uji Realibilitas

**Tabel 3. Uji Realibilitas**

No	Variabel	Cronbach's alpha	Standart <i>reliability</i>	Keterangan
1	Motivasi kerja (X1)	0,844	0,60	Reliabel
2	Disiplin kerja (X2)	0,818	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,878	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data (2023)

Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel pada tabel di atas lebih dari 0,60, menunjukkan bahwa informasi tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai instrumen variabel dalam penelitian.

### Uji Normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69796362
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.080
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan Tabel 4, residual Kolmogorov Smirnov yang tidak standar adalah 0,200, yang secara signifikan lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal.



**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics Tolerance
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.838	4.445		3.113	.003	
	MOTIVASI	.358	.096	.451	3.740	.000	.62
	DISIPLIN	.270	.103	.317	2.623	.011	.62

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil perhitungan nilai toleransi menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara salah satu variabel independen; hasil perhitungan VIF yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel independen yang memiliki nilai vif lebih besar dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

**Uji Heterosdasitas**

**Tabel 6. Uji Heterosdasitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.752	4.433	
	MOTIVASI	.071	.096	.124
	DISIPLIN	-.031	.103	-.050

a. Dependent Variable: RESIDUAL

Tidak ada satupun variabel independen yang menunjukkan heteroskedastisitas, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini, karena nilai signifikansi masing-masing (sig2-tailed) dalam hubungannya dengan nilai residual variabel kinerja (Y) lebih besar dari 0,05.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil berikut berasal dari manipulasi numerik yang dilakukan di IBM SPSS Statistics 26.

**Tabel 7. Analisis regresi linier berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				

1 (Constant)	13.838	4.445		3.113	.003		
MOTIVASI	.358	.096	.451	3.740	.000	.629	1.590
DISIPLIN	.270	.103	.317	2.623	.011	.629	1.590

a. Dependent Variable: KINERJA

Perhitungan koefisien regresi di dapat konstanta sebesar 13,838 sedangkan koefisien b1 sebesar 0,358 dan b2 sebesar 0,270 sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 13,838 + 0,358X_1 + 0,270X_2 + e$$

### Hipotesis parsial (Uji t)

Tabel 5 menunjukkan perhitungan SPSS yang digunakan untuk menentukan  $t_{tabel} = 2,002$ , yang didasarkan pada perbandingan thitung di atas dengan  $t_{tabel}$  pada *margin of error* 5% ( $df = n-2 = 60-2 = 58$ ).

a. Hipotesis 1 : Pengujian statistik mendukung asumsi berikut tentang hubungan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan output ( $Y$ ) di kalangan pekerja puskesmas:

Berdasarkan Tabel 6,  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  disetujui karena  $t_{hitung} (3,740) > t_{tabel} (2,002)$ . Menurut  $H_1$ , ada korelasi langsung antara  $X_1$  (motivasi kerja) dan  $Y$  (kinerja).

b. Hipotesis 2 : Kinerja pegawai Puskesmas ( $Y$ ) secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja ( $X_2$ ), sesuai dengan hipotesis statistik di bawah ini:

Tabel 6 menunjukkan bahwa jika  $t_{hitung} (2,623) > t_{tabel} (2,002)$ , maka motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).

### Pengujian hipotesis simultan (Uji f)

Tabel 8. Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.112	2	156.056	26.095	.000 <sup>b</sup>
	Residual	340.882	57	5.980		
	Total	652.994	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Karena  $t_{hitung} (2,623)$  lebih besar dari  $t_{tabel} (2,002)$  dan nilai sig 0,000, maka temuan pada Tabel 8 menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).



**Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 9. Analisis Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 <sup>a</sup>	.478	.460	2.445	1.877

Model Ringkasan SPSS yang menyertainya menunjukkan perkiraan nilai R Square sebesar 0,478, atau 47,8 persen. Dengan menggunakan perbandingan ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh keseluruhan dari semua faktor lain terhadap variabel terikat kinerja (Y) adalah sebesar 52,2%, sedangkan pengaruh gabungan antara variabel bebas keinginan (X1) dan disiplin kerja (X2) hanya sebesar 47,8%.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja**

Kinerja karyawan (Y) berkorelasi positif dengan motivasi kerja (X1), dan nilai pengujian ini lebih besar dari nilai signifikansi ttabel (2,002), menolak H0 dan menerima Ha. kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalan dipengaruhi, setidaknya sebagian, oleh tingkat keinginan mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

**Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja**

Pada Puskesmas Pangkalan kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh hasil uji parsial yang dilakukan pada faktor disiplin kerja (X2). Nilai thitung (2,623) lebih besar dari nilai ttabel (2,002), membuktikan bahwa Ha benar dan H0 salah. Hal ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien di Puskesmas Pangkalan.

**Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja**

Selisih antara fhitung dan ftabel adalah 26,095 (3,158). Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima. Kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Pangkalan berkorelasi positif dengan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) antara variabel independen (X) dan dependen (Y) adalah 0,478, yang berarti bahwa 47,8% varian Y dapat dikaitkan dengan motivasi dan disiplin kerja.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan yang diambil dari pengujian antara lain :

1. Faktor motivasi kerja berpengaruh baik dan besar terhadap produktivitas pegawai Puskesmas Pangkalan.
2. Produktivitas karyawan di Puskesmas Pangkalan sangat diuntungkan dengan kepatuhan yang ketat terhadap norma dan protokol tempat kerja.
3. Output pegawai di Puskesmas Pangkalan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja.

#### SARAN

1. Sebaiknya motivasi kerja di Puskesmas Pangkalan lebih ditingkatkan karena lebih kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai daripada disiplin kerja.
2. Alangkah baiknya jika pegawai di Puskesmas Pangkalan meningkatkan disiplin kerja mengingat berdampak baik terhadap kinerja pegawai.
3. Sebaiknya motivasi kerja dan disiplin kerja di Puskesmas Pangkalan lebih ditekankan karena kedua faktor tersebut secara bersamaan (bersama-sama) berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abraham H. Maslow, 2010. *Motivationn and Personality*. Rajawali, Jakarta
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Farida, Umi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo
- Ganyang, M. T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sari, P. S., Natassia, R., & Malinda, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya. *Journal of Economic and Economic Education*. Vol. 5 No. 2: 191-198.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 756–765.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.