

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA NUSANTARA TYRE & SERVICE SHOP TEBING TINGGI

Rusmewahni

STIE Bina Karya, Medan

e-mail: Rusmewahni08@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of discipline and the work environment on employee performance at Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi. A quantitative research method was employed, utilizing SPSS software (version 25.00). The study is replicative in nature. The sample consisted of 37 respondents. Data collection was conducted using questionnaires with a Likert scale. Multiple linear regression analysis was used to analyze the data. The results indicate that: 1) discipline affects employee performance at Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi; 2) the work environment affects employee performance at Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi; and 3) discipline and the work environment simultaneously affect employee performance at Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi.*

Keywords: *discipline; work environment; employee performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.00. Sifat penelitian yang digunakan yaitu replikasi. Sampel penelitian ini sebanyak 37 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dengan pengukuran skala likert. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini yaitu 1) disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi. 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi. 3) disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi.

Kata Kunci : disiplin; lingkungan kerja; kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Menurut Kurniati & Rojuaniah (2023), kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan secara formal sebagai usaha untuk mencapai tujuan perusahaan berdasarkan norma dan etika yang berlaku tanpa melanggar hukum yang ada. Kinerja karyawan adalah hal penting untuk diperhatikan perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam

suatu persaingan global yang sering berubah (Triatmojo et al., 2019).

Perusahaan Nusantara Tyre & Service Shop merupakan usaha yang didirikan oleh Bapak Deni Arif salah satu masyarakat kota Tebing Tinggi. Nusantara Tyre bergerak dibidang jasa service mobil yang berorientasi pada pelanggan. Pada Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi, kinerja karyawan sangat penting. Kinerja ini mencerminkan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepada mereka (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan hasil pra-survey, pencapaian kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari realisasi pekerjaan yang berbeda pada setiap jenis jasa. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum merata pada setiap jenis pekerjaan, sehingga diperlukan upaya peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan disiplin kerja yang baik serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Apriliyani & Indra (2024) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Tingkat disiplin kerja yang rendah dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Disiplin yang baik membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sementara ketidakdisiplinan dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja dan kinerja keseluruhan.

Selanjutnya terdapat faktor penunjang kinerja karyawan dalam perusahaan yang sangat penting, yaitu lingkungan kerja. Menurut Andriani et al., (2024) lingkungan kerja adalah suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mereka mencapai jenjang karir yang lebih baik secara terarah. Yuditia et al., (2023) menyatakan bahwa dengan lingkungan kerja yang positif, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja

dengan lebih baik dan berkembang dalam organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga menciptakan suasana yang mendukung kinerja karyawan, di mana karyawan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik.

Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berbeda dengan sektor perkantoran maupun manufaktur, seperti lingkungan kerja fisik bengkel, tekanan target layanan harian, risiko kerja teknis, serta tuntutan ketepatan prosedur dan disiplin kerja yang tinggi. Penelitian pada sektor jasa otomotif, khususnya bengkel kendaraan bermotor skala lokal, masih relatif terbatas sehingga penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris di bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini memiliki keunggulan dibandingkan penelitian sebelumnya karena tidak hanya menguji hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi juga menempatkannya dalam konteks operasional nyata dengan kondisi kinerja yang belum optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sifat dari penelitian ini adalah penelitian replikasi.

Target populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi yang berjumlah 37 karyawan. Karena jumlah anggota populasi kurang dari 100 responden maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil.

Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi yang berjumlah 37 karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi. Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap Variabel (Y).

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom adjusted R square. Hal tersebut dikarenakan nilai adjusted R square tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.693	1.18609

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,693 atau 69,3%. Hal ini menunjukkan jika variabel disiplin (X1), dan variabel lingkungan kerja (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 69,3%, sisanya sebesar 30,7% (100% - 69,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kompetensi.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis

parsial dilakukan pada setiap variabel indepenen seperti pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1					
(Constant)	7,868	1,544		5,095	,000
Disiplin (X1)	,367	,156	,401	2,345	,025
Lingkungan Kerja (X2)	,584	,210	,477	2,787	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Disiplin (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
2. Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,345 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; n-k = 37-2=35)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,030. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,345) > t_{tabel} (2,030)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,025 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel disiplin (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agustriani et al., 2022) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
2. Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,787 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%;$

$n-k = 37-2=35$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,030. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,787) > t_{tabel} (2,030)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,009 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agustriani et al., 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 3 berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,196	2	58,598	41,653	,000 ^b
	Residual	47,831	34	1,407		
	Total	165,027	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin (X_1)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Hipotesis diterima jika nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$.
2. Hipotesis ditolak jika nilai F hitung $< F_{tabel}$ atau Sig. $> 0,05$.

Dari tabel 2. diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41,653 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : k, dk penyebut : $n-k-1$ (5% ; $37-2-1 = 34$) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,28. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (41,653) > F_{tabel} (3,28)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel disiplin (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agustriani et al., 2022) yang

menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1, dapat diketahui bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam perusahaan. Disiplin kerja yang semakin baik akan meningkatkan kesungguhan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin menjadi dasar dalam membentuk perilaku kerja karyawan karena dengan adanya disiplin, karyawan akan lebih mampu mematuhi aturan, menjalankan prosedur kerja, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin yang diterapkan oleh karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang tersedia bagi karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil

penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Andriani et al. (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik perusahaan seperti fasilitas kerja, kebersihan, keamanan, pencahayaan, dan kenyamanan tempat kerja, tetapi juga mencakup lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar karyawan, komunikasi, serta kerja sama dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pada Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Putra & Candana (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Disiplin kerja berkaitan dengan kesungguhan karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi yang ada di sekitar karyawan ketika melakukan pekerjaan. Kedua faktor tersebut memiliki hubungan yang erat karena karyawan yang memiliki disiplin tinggi membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap

kinerja karyawan pada Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, tetapi membutuhkan kombinasi antara penerapan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Estiana et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi.
3. Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Nusantara Tyre & Service Shop Tebing Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera. Medan
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Trias Politika, 6(1), 104–122.
- Amelia, S. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat*. Jurnal Manajemen Dakwah, 5(1),

- 29–42.
- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan, 4(5), 587–600.
- Andriani, R. P., Nuraeni, & Yusuf, M. (2024). *Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang*. Journal Multidisciplinary Research and Development, 6(5), 2310–2319.
- Apriliyani, A., & Indra, N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta*. MASMAM: Master Manajemen, 2(3), 25–34.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada. Banyumas. Jawa Tengah
- Cia Cai Cen, Rasmewahni, H. I. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE Bina Karya. Kota Tebing Tinggi
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Lentera Bisnis, 12(2), 339.
- Fadjar, A. Al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi Kesembilan. Penerbit Undip. Semarang
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta
- Hudayah, H., Echdar, S., & Maryadi, M. (2022). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare*. Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan, 11(2), 144–155.
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 5(2), 95–106.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara, 3(1), 66–79.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta
- Kurniati, N., & Rojuaniah. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sinomika Journal, 1(5), 1153–1172.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Resindo, Jakarta Selatan*. Jurnal Renaissance, 6(01), 741–753.
- Makawimbang, C. J. N., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2023). *Kajian Kualitatif Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Cv.Kharisma Indah Lestari Mokupa*. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 11(3), 1337–1346.
- Mangkunegara, A. . A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Kosda Karya. Bandung
- Mubarok, R. B., Kurniawanto, H., & Sriwidodo, U. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 13(2), 175–187.

- Muzaki, I. A., Mujahidah, & Erihadiana, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2(2), 14–31.
- Nabilah, P., & Egista, R. J. (2022). *Analisis Sistem Pengembangan SDM pada Kinerja Karyawan Ninja Expres*. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(3), 110–113.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personal*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press. Kota Malang, Jawa Timur
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). *Pengaruh Motivasi Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intevening Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 2(1), 107–116.
- Rahmawati, A. A., & Trisninawati, T. (2024). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Keuangan Dan Bisnis, 22(1), 124–143.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media. Jakarta
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara*. SEIKO : Journal of Management & Business, 3(2), 151–169.
- Saksono, Y., & Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Konsep Dasar)*. CV. Eureka Media Aksara. Banjaran, Jawa Tengah
- Sari, J., & Rokhmi Fuadati, S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis), 1(1), 39–59.
- Skinner, B. F. (2018). *Ilmu Pengetahuan Dan Perilaku Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952–962.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Pada PT Rakha Gustiawan*. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(2), 101–104.
- Triatmojo, T. F., Suseno, Y. D., & Sutarno. (2019). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 13(2), 318–331.
- Yuditia, L. P., Hendri, M. I., & Sulistiowati. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi*. Management Business Innovation Conference, 1(1), 1041–1056.
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022). *Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 24(4), 743–749.