



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alva Karya Perkasa di Jakarta Timur

Andrianus Asiarman Zai<sup>1</sup>, Endang Kustini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang  
[andrizay48@gmail.com](mailto:andrizay48@gmail.com)<sup>1</sup>, [Endangkustini279@gmail.com](mailto:Endangkustini279@gmail.com)<sup>2</sup>,

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur yang berjumlah 96 karyawan dengan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga sampel penelitian ini adalah sebanyak 96 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana serta regresi linier berganda dengan bantuan Program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,114 > 1,985)$  dan diperkuat dengan probability significancy  $0,000 < 0,05$  dengan nilai persamaan regresi  $Y = 14,651 + 0,373 X_1$ . Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,677 > 1,985)$  dan diperkuat dengan probability significancy  $0,000 < 0,05$  dengan nilai persamaan regresi  $Y = 25,427 + 0,405 X_2$ . Secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{table}$  atau  $(33,276 > 2,700)$ , hal ini juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$  dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,476 + 0,342 X_1 + 0,083 X_2$ .

**Kata Kunci:** Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

### 1. Latar Belakang

PT Alva Karya Perkasa yang beralamat di Alamat: Jl. Utan Kayu Raya No.68D 13, RT.12/RW.6, Utan Kayu Utara, Kec. Matraman, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13120, adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang resources atau sumber daya manusia serta sales dan distribusi produk. PT Alva Karya Perkasa menyediakan jasa tenaga kerja profesional untuk membantu proses bisnis perusahaan, terutama dalam bidang *sales* dan *marketing*. PT Alva Karya Perkasa menawarkan jasa tenaga kerja sebagai SPG, merchandising, reception, administrasi, *office boy*, hingga *security*.

Karyawan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel disiplin kerja dan pengembangan karier.

Permasalahan terkait dengan disiplin kerja karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur adalah tingkat kehadiran karyawan dimana masih dalam tataran yang harus dikoreksi. Pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur menerapkan sistem persensi berbasis sidik jari. Sistem tersebut menjadi acuan untuk menilai disiplin karyawan dalam tingkat kehadiran, dimana masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, lupa absen dan mangkir, sehingga hal tersebut berpengaruh pada waktu penyelesaian pekerjaan yang ada.

**Rekap Kehadiran Karyawan PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja/Thn	Ketidakhadiran Karyawan			Jumlah	Presentase
			Sakit	Ijin	Alpha		
2021	96	253	35	45	29	109	43%
2022	96	245	38	52	31	121	49%
2023	96	249	40	57	35	132	53%
<b>Rata-rata</b>							<b>48,49%</b>

*Sumber: PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur, 2024*

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa secara umum, tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini ditunjukkan oleh peningkatan persentase ketidakhadiran dari 43% di tahun 2021 menjadi 53% di tahun 2023. Kategori "alpha" atau ketidakhadiran tanpa keterangan cenderung mendominasi jumlah total ketidakhadiran setiap tahunnya. Ini mengindikasikan adanya masalah disiplin atau komunikasi yang perlu diperhatikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan berbagai cara harus dilakukan oleh PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur agar para karyawan bersedia melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh bentuk dan susunan atau struktur yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh pemberian motivasi perusahaan terutama pimpinan terhadap karyawan.

**Motivasi Karyawan Tentang Pencapaian Komponen *Team Work* Karyawan PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur (Tahun 2021-2023)**

Tahun	Item	Komponen				Rata - rata
		Motif	Harapan	Karir	Insentif	
2021	Target	100%	100%	100%	100%	100%
	Realisasi	62%	70%	80%	85%	74,20%
	Capaian	Cukup	Cukup	Baik	Sangat Baik	Baik
2022	Target	100%	100%	100%	100%	100%
	Realisasi	65%	75%	86%	86%	78%
	Capaian	Cukup	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Baik
2023	target	100%	100%	100%	100%	100%
	realisasi	61%	74%	75%	82%	73%
	capaian	Cukup	baik	Baik	Sangat Baik	baik
rata-rata		62,60%	73%	80,3%	84,30%	75,07%

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur, (diolah, 2024)  
Kriteria: 0-50 (Buruk), 51-60 (Sedang), 61-70 (cukup), 71-80 (Baik), 81-100 (Sangat Baik).

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa *teamwork* karyawan dalam bekerja dari tahun 2021-2023 mengalami perkembangan presentase yang fluktuatif. Dari aspek motif hanya mencapai rata-rata 62,60%, dari aspek harapan perusahaan mencapai 73%, dari aspek karir sebesar 80,3%, dan dari aspek insentif 84,30%. Secara keseluruhan menunjukkan grafik yang cenderung menurun dari tahun ke tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi seperti ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. HRD PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur dalam menilai kinerja karyawannya memiliki kriteria, dimana masing-masing kriteria memiliki nilai prosentase.

Dalam komponen motif HRD menilai karyawan berdasarkan pencapaian, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lalu pada komponen harapan berupa hasil kerja dilihat dari prestasi kerja, kualitas dan kuantitas kerja. Hasil kerja dilihat karir berupa promosi, pengembangan diri dan stabilitas karir karyawan. Sedangkan pada komponen insentif, pemberian insentif berdasarkan kinerja karyawan terutama dalam pencapai produksi atau target produksi yang ditetapkan perusahaan tiap bulannya. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian adalah: Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur. Dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi kinerja karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur mengalami penurunan drastis pada tahun 2021 yaitu sampai 68% dari poin 100%. Berdasarkan standar penilaian kinerja karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur yaitu angka 68% dikatakan cukup baik,

tetapi setiap organisasi pasti mengharapkan lebih dari yang dikategorikan cukup baik yaitu sangat baik, dalam hal ini organisasi PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur juga berharap kinerja karyawan setiap tahunnya selalu meningkat agar organisasi dapat mencapai target sesuai dengan yang diharapkan pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur. Dari penjelasan di atas mengenai disiplin kerja dan pengembangan karier sangat penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur dapat terus berkembang, maka dari itu perusahaan harus dapat berupaya memberikan program-program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif. Dalam melakukan penelitian ini Penulis mengambil penelitian pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur yang beralamat di Jl. Utan Kayu Raya No.68D 13, RT.12/RW.6, Utan Kayu Utara, Kec. Matraman, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13120. Waktu penelitian akan dilakukannya dari bulan Agustus 2024 sampai dengan Januari 2025.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur yang berjumlah 96 karyawan dengan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 responden. Data di kumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya dalam penelitian ini. Instrumen terdiri dari 15 item dengan skala Likert lima poin

Data di analisis secara statistik menggunakan aplikasi perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis statistik responden untuk mengetahui informasi berkaitan dengan karakteristik responden. Beberapa uji dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas Untuk menguji data valid dan realibel sehingga layak dijadikan sebagai instrumen pada penelitian ini. Uji Asumsi Klasik menggunakan uji normalitas dan Heteroskedastisitas. Selain itu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya menggunakan analisis regresi berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji F atau Uji Simultan Uji t atau Uji Parsial

## 3. Hasil dan Diskusi

### 3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.1 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.476	3.620		3.723	.000
	Disiplin Kerja	.342	.057	.589	6.036	.000
	Motivasi Kerja	.083	.091	.089	.914	.363

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,476 + 0,342 X1 + 0,083 X2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai persamaan konstanta sebesar 13,476 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,476 *point*.
- b. Nilai Disiplin Kerja (X1) 0,342 diartikan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X1), dalam hal ini Disiplin Kerja dinaikkan sebesar 1 unit, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.342 *point*.
- c. Nilai motivasi kerja (X2) 0,083 diartikan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X2), dalam hal ini motivasi kerja dinaikkan 1 unit, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,083 *point*.

3.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 3.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.405	2.911

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,646 artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 3.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.405	2.911

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,405 atau 40,5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 40,5% sedangkan sisanya sebesar 59,5% (100% - 40,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.4 Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 3.4 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.651	3.381		4.333	.000
	Disiplin Kerja	.373	.046	.642	8.114	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (8,114 > 1,985) Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai  $p \text{ value} < \text{Sig.}0.05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur.

Tabel 3.5 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.427	3.556		7.150	.000
	Motivasi Kerja	.405	.087	.435	4.677	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (4,677 > 1,985). Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai  $p \text{ value} < \text{Sig.}0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak

dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur.

### 3.5 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 3.6 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563.930	2	281.965	33.276	.000 <sup>b</sup>
	Residual	788.028	93	8.473		
	Total	1351.958	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $33,276 > 2,700$ ), hal ini juga dipersedang dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,114 > 1,985$ ) dan diperkuat dengan probability significancy  $0,000 < 0,05$  dengan nilai persamaan regresi  $Y = 14,651 + 0,373 X_1$ . Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $4,677 > 1,985$ ) dan diperkuat dengan *probability signifcancy*  $0,000 < 0,05$  dengan nilai persamaan regresi  $Y = 25,427 + 0,405 X_2$ , Secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Jakarta Timur, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $33,276 > 2,700$ ), hal ini juga dipersedang dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ )n dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,476 + 0,342 X_1 + 0,083 X_2$ .

## Referensi

1. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
2. Arikunto, Suharsimi (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
3. Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Cetakan Kelimabelas). Jakarta: Rineka Cipta
4. B, Weiner. (1990). *History Of Motivational Research In Education*. Journal Of Educational Psychology. 82(4)
5. Bintoro & daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
6. Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
7. Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
8. Cesilia, K. A., Tewel, B., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh *disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak (kpp) pratama manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6 (1).
9. Drever, James. (1974). *A Dictionary of Psychology*. Michigan: Penguin Books.
10. Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
11. Edy, Sutrisno, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
12. Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH
13. Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
14. Fayol, Henry. (2017). *Manajemen Public Relations, fungsi-fungsi manajemen Jakarta*: PT. Elex Media.

15. Firmansyah, Hilman dan Syamsudin, Acep, (2018). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta.
16. Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 26*. Cetakan 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
17. Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
18. Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
19. Hasibuan Melayu S.P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksa.
20. Hasibuan, P.S Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta.
21. Jenilatifah, A. Y., Indirasari, I. (2024), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Legreen Gatot Subroto di Jakarta Pusat, *urnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia* Volume 4, Number 4, Oktober, 2024
22. Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
23. M. Manullang. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
24. Mangkunegara. A. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
25. Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. L. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Quran Batam*. *Jurnal Benefita*, 4(3), 560-569.
26. Masriah, I., Fauzi, R.D., Kustini, E. (2024), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat*, *Jurnal ekonomi efektif*, Jilid 4, Terbitan 3
27. Mathis R.L & J.H Jackson (2018), *Resource Management : Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Rismawatii dan mattalatu. Jakarta: Selemba Empat.
28. Nazir, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mastika Nusantara*. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(1), 150-169.
29. Nurdjati, I., Pasaribu, Veta L. D., (2022), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat, *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 5, No.2, Maret 2022
30. Nuriyah, Sinta, Nurul Qomariah, and Trias Setyowati. "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 6.1 (2022): 14-31.
31. Pratiwi, Ririn, and Yulia Tri Kusumawati. "Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda." *Borneo Student Research (BSR)* 3.1 (2021): 840-850, *Jurnal Muhammadiyah Kalimantan timur Samarinda*.
32. Rahmi Hermawati & Nurmalasari (2020) *Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati* Jakarta Pusat.
33. Sadili, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung
34. Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
35. Silalahi, Edward Efendi (2019). "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semangat Semesta Marine Safety di Jakarta." *Media Manajemen Jasa 7.2* (2019) *Jurnal Pusat Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
36. Singodimedjo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
37. Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI
38. Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan ke 24, Bandung Alfabeta.
39. Sunyoto, D. (2018). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
40. Sutrisno, Edy. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-8". Jakarta: Prenada Medis Group.
41. Veithzal, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi kedua*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
42. Wibowo, (2019). *Manajemen Kinerja*. (Edisi Ke-5) Yogyakarta: Rajawali Pers.
43. Widodo, T., Alamsyah, N. and Utomo, C.B., 2018. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam*. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), pp.97-104.