



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 2607- 2612

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## **Dampak Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Tirta Tangsel Mandiri, Kota Tangerang Selatan**

Indra Novendri<sup>1</sup>, Ayu Pratami<sup>2</sup>, Melvin Zakri<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
dosen03063@unpam.ac.id, dosen03020@unpam.ac.id, dosen02770@unpam.ac.id

### **Abstrak**

*Studi ini bertujuan untuk mengkaji seberapa besar dampak disiplin kerja serta motivasi intrinsik terhadap performa karyawan di PT. Tirta Tangsel Mandiri, yang terletak di Kota Tangerang Selatan. Kedua variabel, yaitu disiplin dan motivasi, dianggap sebagai faktor krusial yang mampu mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Studi ini dilakukan dengan metode kuantitatif dan menggunakan pendekatan deskriptif, di mana penelitian ini melibatkan 75 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Responden dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode total sampling dan purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang berfungsi sebagai alat utama dalam memperoleh data. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan serangkaian uji statistik, antara lain uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi product moment, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil dari pengolahan data dengan bantuan perangkat lunak SPSS menunjukkan bahwa seluruh item dalam setiap variabel dinyatakan valid dengan nilai korelasi lebih tinggi dari  $R^2$  tabel (0,225). Uji reliabilitas menunjukkan hasil yang tinggi, yaitu 0,702 untuk variabel X1 (disiplin kerja), 0,721 untuk X2 (motivasi), dan 0,869 untuk variabel Y (kinerja), menandakan bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya. Model regresi linear berganda yang dihasilkan ditunjukkan dengan persamaan  $Y = 18,153 + 0,592X1 + 0,301X2$ , yang menunjukkan bahwa peningkatan pada Tingkat disiplin kerja dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 0,592 dan 0,301 terhadap kinerja karyawan. Secara kumulatif, kedua variabel independen variabel yang diteliti memberikan pengaruh sebesar 32,8% terhadap kinerja karyawan, sementara 67,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan angka 3,223 yang lebih tinggi dari nilai t-tabel sebesar 1,993, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Selain itu, uji F menghasilkan nilai sebesar 5,344 yang melampaui F-tabel 2,73, disertai signifikansi 0,007. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

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

### **1. Latar Belakang**

Dalam era persaingan bisnis yang kian ketat, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga menjunjung tinggi etos kerja serta memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja. Kedua hal ini menjadi unsur krusial dalam pengambilan kebijakan terkait pengelolaan tenaga kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. PT. Tirta Tangsel Mandiri, yang bergerak di sektor distribusi air minum kemasan di kawasan Tangerang Selatan, menyadari bahwa peningkatan kinerja pegawai merupakan kunci utama untuk menunjang pertumbuhan dan memperkuat daya saing perusahaan. Performa karyawan dipengaruhi oleh beragam faktor internal dan eksternal, namun yang paling dominan adalah kedisiplinan dalam bekerja serta motivasi intrinsik. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan dan pelaksanaan tugas secara bertanggung jawab. Tanpa kedisiplinan yang baik, potensi individu sulit untuk berkembang secara maksimal (Handoko, 2020). Disiplin kerja tidak hanya mengacu pada datang tepat waktu atau mematuhi aturan saja, tetapi juga menunjukkan komitmen serta semangat kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Disiplin merupakan fondasi utama dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Perusahaan yang mampu membangun budaya disiplin secara konsisten akan lebih mudah meningkatkan kinerja individu maupun organisasi (Suryani, 2022).

Di sisi lain, motivasi intrinsik berperan sebagai dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja secara optimal tanpa bergantung pada insentif eksternal. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik cenderung menunjukkan antusiasme, kreativitas, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini tentu berdampak positif terhadap

---

Dampak Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Tirta Tangsel Mandiri, Kota Tangerang Selatan

pencapaian target organisasi secara menyeluruh. Motivasi intrinsik dapat berasal dari rasa puas terhadap pekerjaan, peluang pengembangan diri, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Berbeda dengan motivasi ekstrinsik yang bersumber dari imbalan materi, motivasi intrinsik berakar pada nilai-nilai internal yang lebih tahan lama dan berpengaruh terhadap komitmen kerja (Rivai & Sagala, 2023).

PT. Tirta Tangsel Mandiri, yang bergerak di bidang penyediaan air bersih, tengah dihadapkan pada tantangan serius dalam mengelola sumber daya manusianya. Kinerja pegawai menjadi perhatian utama perusahaan guna meningkatkan kualitas layanan kepada warga Kota Tangerang Selatan. Meski demikian, dalam beberapa tahun terakhir terpantau adanya gejala penurunan performa dari sebagian karyawan, seperti keterlambatan hadir dan tidak tercapainya target kerja yang telah ditetapkan (Rahman, 2024).

#### Data Karyawan PT. Tirta Tangsel Mandiri Kota Tangerang Selatan (2022–2024)

Ini didasarkan pada data internal yang diterima oleh departemen HRD PT. Tirta Tangsel Mandiri, Southern City, telah berfluktuasi dalam jumlah karyawan di perusahaan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, jumlah karyawan penuh waktu dicatat pada 75. Karyawan ini berasal dari berbagai departemen, termasuk produksi, penjualan, manajemen, pemasaran dan banyak lagi. Tahun ini, tingkat absensi sangat tinggi, dengan tingkat absensi rata-rata 12%, menunjukkan masalah disiplin.

Tabel 1.1

#### Survei Awal

#### Disiplin Kerja Karyawan PT. Tirta Tangsel Mandiri Kota Tangerang Selatan

No	Indikator Disiplin Kerja	Sangat disetujui	Disetujui	Tidak disetujui	Sangat Tidak disetujui	Jumlah Responden
1	Saya selalu sampai di tempat kerja tepat waktu	20	35	15	5	75
2	Saya mengikuti peraturan dan prosedur pekerjaan	28	37	8	2	75
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu	18	30	20	7	75
4	Saya mengenakan atribut kerja sesuai ketentuan yang ada	25	32	14	4	75
5	Saya jarang mengambil cuti tanpa alasan yang jelas	30	28	10	7	75

Sumber: HRD PT. Tirta Tangsel Mandiri Kota Tangerang Selatan

Pada tahun 2023 jumlah karyawan meningkat menjadi 80 orang. Peningkatan ini terjadi seiring dengan bertambahnya wilayah distribusi dan peningkatan permintaan pasar. Namun, tantangan dalam hal motivasi karyawan mulai muncul, di mana banyak karyawan menyampaikan keluhan terkait beban kerja dan kurangnya insentif yang memadai. Rata-rata ketidakhadiran menurun menjadi 9%, namun tingkat pergantian karyawan (turnover rate) meningkat, terutama di kalangan staf pemasaran.

Pada tahun 2024, PT. Tirta Tangsel Mandiri Kota Tangerang Selatan melakukan restrukturisasi internal dan menerapkan beberapa kebijakan baru yang lebih berfokus pada penguatan budaya kerja, peningkatan disiplin, dan pemberian insentif berdasarkan kinerja. Jumlah karyawan stabil di angka 82 orang. Rata-rata tingkat absensi turun menjadi 6%, dan tingkat kepuasan karyawan meningkat berdasarkan hasil survei internal. Namun demikian, tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja dan semangat kerja tetap menjadi perhatian utama perusahaan.

Berikut adalah hasil motivasi karyawan untuk 82 karyawan PT. Tirta Tangsel Mandiri, Kota Tangerang Selatan selama tahun 2024. Data ini disajikan dalam survei perusahaan internal yang mengukur tingkat motivasi di antara karyawan dalam kategori rendah, menengah dan tinggi.

**Tabel. 1.2**  
**Tabel Hasil Motivasi Intrinsik Karyawan**  
**PT. Tirta Tangsel Mandiri Kota Tangerang Selatan 2024**

No	Kategori Motivasi	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Sangat Termotivasi	30	36.59
2	Termotivasi	25	30.49
3	Cukup Termotivasi	15	18.29
4	Kurang Termotivasi	8	9.76
5	Tidak Termotivasi	4	4.88
<b>Total</b>		<b>82</b>	<b>100</b>

Sumber: HRD PT. Tirta Tangsel Mandiri Kota Tangerang Selatan

Data tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi karyawan sangat berkaitan dengan perubahan kinerja unit serta stabilitasnya. Tahun 2024 menunjukkan tren peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya, setelah beberapa intervensi manajemen yang fokus pada penguatan disiplin dan penyemangatan karyawan. Dengan demikian, perlu dilakukan kajian yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki signifikansi strategis karena mampu memberikan bukti empiris yang dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajerial sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran. Hasil yang diperoleh diharapkan menjadi dasar dalam penyempurnaan program pelatihan, mekanisme pengawasan, serta sistem pemberian insentif di tempat kerja (Lestari, 2021).

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif survei sebagai Media pengambilan data dari para karyawan PT. Tirta Tangsel Mandiri. Analisis data dilakukan melalui Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengevaluasi sejauh mana kedua variabel bebas memberikan pengaruh, baik secara simultan maupun individual, terhadap variabel terikat (Kurniawan & Dewi, 2022).

Sejumlah peneliti tertarik untuk menelusuri lebih lanjut kaitan Hubungan antara kedisiplinan dalam bekerja dan dorongan motivasi dari dalam diri terhadap performa karyawan. Temuan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih baik secara teori maupun praktik guna peningkatan efektivitas manajemen sumber daya manusia (Hartati, 2023).

Melihat fenomena yang terjadi, penulis merasa perlu melakukan penelitian dengan sasaran mengumpulkan informasi dan data yang mendalam sesuai dengan bidang keilmuannya, serta untuk menelaah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Atas dasar itu, penulis merumuskan judul penelitian sebagai berikut: “Pengaruh Displin Kerja Dan Motivasi Instriksik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Tangsel Mandiri Kota Tangerang Selatan”

## 2. Metode Penelitian

### Tempat dan Periode Pelaksanaan

Kajian ini diselenggarakan di PT. Tirta Tangsel Mandiri yang berlokasi di Kota Tangerang Selatan. Kegiatan penelitian tersebut berlangsung selama kurun waktu tiga bulan, terhitung sejak November 2023 hingga Januari 2024.

### Karakteristik Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh pemahaman secara komprehensif terkait isu yang diangkat. Fokus dari penelitian ini adalah menganalisis sejauh mana pengaruh stres kerja serta tingkat kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Tangsel Mandiri, Kota Tangerang Selatan. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif sebagai landasan analisisnya menghasilkan gambaran yang objektif dan dapat diuji secara ilmiah, serta untuk mengungkap fakta berdasarkan data yang nyata dan dapat diukur.

Metode deskriptif merupakan teknik penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan keadaan atau fenomena yang tengah berlangsung secara terstruktur dengan mengikuti kaidah ilmiah guna menjawab rumusan masalah secara konkret. Di sisi lain, pendekatan kuantitatif dimanfaatkan untuk menyusun serta menerapkan model matematis, teori, maupun hipotesis yang berkaitan langsung dengan fenomena yang sedang dianalisis (Sugiyono, 2015: 207).

#### Penetapan Populasi Dan Sampel

##### Populasi

Menurut Sugiyono (2015: 215), dalam penelitian kuantitatif, populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus dalam suatu kajian ilmiah kelompok individu atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan fokus oleh peneliti untuk diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan objek mencakup seluruh pegawai PT. Tirta Tangsel Mandiri yang berjumlah 75 orang dan tinggal di wilayah Kota Tangerang Selatan.

##### Sampel

Menurut Sugiyono (2015: 91), Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri khusus. Informasi yang dikumpulkan dari sampel ini dianggap mampu menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode **sensus** atau **sampling jenuh**, yaitu pendekatan yang melibatkan semua anggota populasi sebagai responden. Teknik ini umumnya dipilih ketika jumlah populasi relatif sedikit, yakni kurang dari 100 orang. Oleh karena itu, karena jumlah karyawan di PT. Tirta Tangsel Mandiri Kota Tangerang Selatan sebanyak 75 orang, peneliti memutuskan untuk menggunakan metode tersebut karena masih sesuai dengan kriteria sampling jenuh.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### Analisis Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik serta hasil telaah yang sudah dilakukan menjadi acuan pada tujuan penelitian, hubungan antara variabel bebas dan terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Tangsel Mandiri, Kota Tangerang Selatan

- Hasil dari analisis mengindikasikan bahwa terdapat korelasi sebesar 0,445 antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal ini mencerminkan adanya hubungan yang positif di antara keduanya, di mana peningkatan disiplin kerja cenderung diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan di PT. Tirta Tangsel Mandiri.
- Dari hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 18,153 + 0,592X_1$$

Dari model regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa

- Nilai dari konstanta tercatat sebesar 18,153 menunjukkan apabila variabel disiplin kerja tidak mengalami perubahan, maka tingkat kinerja akan tetap berada pada kondisi yang sama karyawan diperkirakan tetap berada di angka tersebut.
  - Besarnya pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) berdasarkan koefisien regresi adalah 0,592 menandakan adanya dampak positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya, Apabila terjadi peningkatan satu poin dalam aspek disiplin kerja, maka menyebabkan peningkatan skor kinerja mencapai angka 0,592.
  - Berdasarkan hasil uji  $t$ , diperoleh hasil perhitungan  $t$  sebesar 3,223, yang melebihi tinggi lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,993. Di samping itu, angka signifikansi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut bersifat signifikan secara statistik.
- ##### 2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Tangsel Mandiri, Kota Tangerang Selatan
- Terdapat hubungan korelasi sebesar 0,301 antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan mengindikasikan adanya hubungan. Dengan kata lain, ketika motivasi intrinsik seseorang meningkat, maka kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan juga akan semakin optimal di PT. Tirta Tangsel Mandiri, Kota Tangerang Selatan.

- Hasil dari analisis regresi menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$y = 18,153 + 0,301x_1$$

Berdasarkan model regresi linear sederhana tersebut, maknanya Dapat diuraikan dengan penjabaran berikut:

- Angka Konstanta senilai 18,153 menunjukkan kondisi dasar yang terjadi saat tidak ada variabel independen yang memengaruhi motivasi kerja, maka kinerja karyawan tetap berada pada level 18,153.
- Koefisien dari variabel motivasi kerja ( $x_1$ ) sebesar 0,301 menunjukkan adanya hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,301 unit.
- Berdasarkan hasil pengujian statistik, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,846 yang lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 1,993. Dengan demikian, hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya mendukung hal tersebut.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Tangsel Mandiri, Kota Tangerang Selatan
- a. Persamaan regresi linear yang ditemukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai:  
$$Y = 18,153 + 0,592X_1 + 0,301X_2$$
  - b. Penjabaran dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:
    1. Angka konstanta sebesar 18,153 mengindikasikan bahwa apabila tidak terdapat perubahan pada kedua variabel bebas, maka nilai kinerja karyawan akan tetap berada pada tingkat 18,153
    2. Variabel  $X_1$  yang mencerminkan motivasi intrinsik memiliki kontribusi positif terhadap variabel kinerja ( $Y$ ), dengan nilai koefisien 0,592. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada motivasi intrinsik diperkirakan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,592 poin
    3. Sementara itu, variabel  $X_2$  yang merepresentasikan disiplin kerja, juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,301. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja diprediksi akan menambah kinerja sebesar 0,301 poin
  - c. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,328 atau 32,8% mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 32,8% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Sisanya, yaitu sebesar 67,2%, berasal dari faktor lain di luar variabel yang dikaji dalam penelitian ini
  - d. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 5,344 dengan nilai signifikansi 0,007
  - e. Adapun nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat kebebasan ( $df = (2; 73)$ ) adalah sebesar 2,73
  - f. Karena nilai Fhitung (5,344) lebih besar dari Ftabel (2,73), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik dan layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Tangsel Mandiri, Kota Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi—seperti mematuhi aturan perusahaan, tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur—cenderung mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Kedisiplinan terbukti menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Motivasi intrinsik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terdorong oleh motivasi dari dalam dirinya, seperti rasa tanggung jawab, keinginan berkembang, dan kebanggaan atas hasil kerja, cenderung memiliki dedikasi dan komitmen yang lebih tinggi. Motivasi intrinsik mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat tanpa bergantung sepenuhnya pada insentif atau dorongan eksternal, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi intrinsik memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kombinasi antara kedisiplinan yang kuat dan motivasi dari dalam diri menciptakan sinergi yang mendorong tercapainya target perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu terus mengembangkan strategi yang mendukung penerapan disiplin kerja serta memupuk motivasi intrinsik karyawan, sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

#### Referensi

1. Arif, F., & Tiara, C. A. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejahtera Jakarta Selatan*. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 235-246.
2. Asryenda, Y. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang*: Malang
3. Astuti, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Jakarta: Prenada Media.
4. Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
5. Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
6. Eigis Yani Pramularso. (2017). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan*. *Jurnal Widya Cipta*, 1(2). ISSN: 2550-0791.
7. Gaffar, Hulailah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung.
8. Ghozali, Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. 23. Edisi 7*, Penerbit Universitas Diponegoro.
9. Gie, The Liang dan Buddy Ibrahim, 2021, *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty: Yogyakarta.
10. Gunawan, R. (2025). *Kinerja Karyawan di Era Digitalisasi*. Bandung: Alfabeta.
11. Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
12. Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty Cahyana.
13. Hasibuan, Malayu S.P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Toko Gunung Agung, Jakarta.
14. Husein Umar, 2017, *Manajemen Personalialia Psikologi*: Alfabeta, Bandung.

15. Irfan Rizka Akbar. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(1). ISSN: 2622-8882.
16. Kurniawan, A., & Dewi, L. (2022). *Statistik Terapan untuk Penelitian SDM*. Jakarta: Rajawali Pers.
17. Lestari, I. (2021). *Perilaku Organisasi dalam Konteks Bisnis*. Jakarta: Kencana.
18. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
19. Putra, B., & Sari, R. (2024). *Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Surabaya: Graha Ilmu.
20. Rahman, Y. (2024). *Evaluasi Kinerja Pegawai Sektor Publik*. Tangerang: CV Cerdas Utama.
21. Retno Wulansasi. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(1). ISSN: 2622-8882.
22. Rivai, V., & Sagala, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
23. Riyanti, F. N., & Komala, L. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan*. *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(4), 52-58.
24. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
25. Sandinata, G., & Siamto, W. (2025). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mandiri Express Forwarder TANGERANG SELATAN*. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1020-1029.
26. Santosa, F. (2021). *Etika dan Disiplin Kerja di Dunia Profesional*. Malang: UMM Press.
27. Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
28. Sri Mardiana. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur*. Jurnal Kreatif, 8(2). ISSN: 2339-0689.
29. Subhan, M., & Akbar, I. R. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Surya Sentosa Sejahtera Tangerang Selatan*.
30. Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Penerbit : Alfabeta, Bandung
31. Suryani, M. (2022). *Budaya Kerja dan Disiplin di Perusahaan Modern*. Bandung: Pustaka Setia.
32. Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
33. Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
34. Wahyudi. (2019). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Syariah Mangga Dua*. *Scientific Journal of Reflection*, 2(3). ISSN: 2621-3389.
35. Wibowo, S. (2023). *Motivasi dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
36. Wijayanti, A., & Hidayat, T. (2020). *Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat.
37. Yuliani, D. (2024). *Manajemen Organisasi dan Kinerja SDM*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
38. Yusuf, A., & Hartati, N. (2023). *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta: Deepublish.
39. Andini, F., & Maulana, D. (2023). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
40. Lestari, R., & Hidayat, A. (2024). *Manajemen Kinerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Kencana.
41. Nugraheni, T., & Wicaksono, R. (2024). *Pengembangan SDM dan Implikasi Terhadap Kinerja Organisasi*. Surabaya: Pustaka Bangsa.
42. Prasetya, A., & Fitriana, D. (2020). *Disiplin Kerja dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.
43. Putri, A., & Arifin, Z. (2025). *Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Penentu Produktivitas*. Jakarta: Prenadamedia Group.
44. Rahayu, N., & Saputra, Y. (2022). *Perilaku Organisasi dan Motivasi Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
45. Sari, D. A., & Prabowo, E. (2021). *Etika Kerja dan Kedisiplinan dalam Dunia Industri*. Bandung: Refika Aditama.
46. Susanti, E., & Nugroho, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Motivasi Intrinsik*. Malang: Literasi Nusantara.
47. Utami, R., & Ramadhan, B. (2023). *Disiplin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.