



Hubungan Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Pada Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja

Rahayu Fajriani¹, Wawan Prahiawan², Enis Khaerunnisa³
^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
¹fajrianirahayu15@gmail.com, ²wawan.prahiawan@ymail.com*, ³eniskh@untirta.ac.id*

Abstrak

Kinerja karyawan menjadi kunci utama bagi kemajuan suatu perusahaan. Kinerja yang memadai dapat didukung oleh beberapa faktor, seperti disiplin dan lingkungan kerja. Studi dilakukan agar dapat melihat bagaimana hubungan antara disiplin preventif dan lingkungan kerja fisik pada kinerja, serta mediasi motivasi kerja antara disiplin preventif dan kinerja karyawan pada PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang. Sebanyak 92 orang dari populasi digunakan sebagai sampel. Alat analisis SmartPLS akan digunakan untuk menguji perolehan data melalui analisis SEM. Secara langsung hasil uji data menunjukkan bahwa Disiplin Preventif tidak mempunyai pengaruh pada Kinerja, tetapi secara tidak langsung memiliki pengaruh pada Kinerja dengan mediasi Motivasi Kerja. Peningkatan yang terjadi pada Disiplin dan Motivasi Kerja akan mendorong peningkatan pada Kinerja Karyawan di perusahaan. Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja secara parsial ada pengaruh pada Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan serta Motivasi mempunyai pengaruh pada Kinerja di PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang.

Kata Kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja

Abstract

Employee performance is the main key to the progress of a company. Adequate performance can be supported by several factors, such as discipline and work environment. The study was conducted to see how the relationship between preventive discipline and physical work environment on performance, as well as the mediation of work motivation between preventive discipline and employee performance at PT Mitra Banten Multimedia Kota Serang. A total of 92 people from the population were used as samples. SmartPLS analysis tool will be used to test the data acquisition through SEM analysis. Directly the results of the data test show that Preventive Discipline has no influence on Performance, but indirectly has an influence on Performance with the mediation of Work Motivation. An increase in Discipline and Work Motivation will lead to an increase in Employee Performance in the company. Preventive Discipline and Work Environment partially have an influence on Work Motivation and Employee Performance and Motivation has an influence on Performance at PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang.

Keywords: Discipline, Work Environment, Motivation, Performance

1. Pendahuluan

Kinerja adalah capaian kerja yang didapat setiap karyawan berdasarkan kualitas serta kuantitas capaian kerja sesuai tugas dan tanggung jawab yang dimiliki (Mangkunegara, 2017). Sedangkan pada pengertian lain, kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan pada periode tertentu, yang dibandingkan dengan standard, target, atau sasaran yang sudah disepakati terlebih dahulu (Arda, 2017). Sumber daya manusia dikatakan sebagai faktor penting di perusahaan, namun memiliki keterbatasan untuk menjalankan fungsi di dalam manajemen, sehingga aktivitasnya tidak dapat berjalan tanpa di dukung berbagai faktor lainnya. Dalam hal itu, pimpinan perusahaan mempunyai peran penting untuk bertindak dalam upaya mendukung kinerja manusia di perusahaan.

Perusahaan dapat menyesuaikan karyawan dengan tujuan yang ingin dicapai, agar dapat memenuhi tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dikatakan bahwa baik atau buruknya kinerja karyawan akan berdampak pada baik atau buruknya kinerja perusahaan. Kualitas kerja karyawan di pengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, seperti disiplin kerja. Pada penelitian ini lebih difokuskan pada penerapan disiplin preventif di perusahaan. Menurut Ginting & Syamsuri (2021) disiplin preventif merupakan sebuah tindakan yang diambil untuk mendorong karyawan agar mengikuti dan mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku, sehingga penyelewengan tidak terjadi.

Pengetahuan dan keterampilan yang memadai tidak sepenuhnya dapat membantu perusahaan tanpa adanya

upaya dari pihak manajemen untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya (Ayuandiani & Lopa, 2021). Setiap perusahaan dapat membuat dan menetapkan peraturan untuk mendisiplinkan karyawan dalam upaya mendorong karyawan agar mematuhi aturan melalui penerapan disiplin preventif untuk meminimalisir pelanggaran oleh karyawan. Disiplin yang tinggi akan menciptakan tanggung jawab dari karyawan pada pekerjaan yang dibebankan (Jufrizen & Hadi, 2021). Faktor lainnya adalah lingkungan kerja, yang lebih di fokuskan pada lingkungan kerja fisik yang dapat menunjang kinerja karyawan, seperti sarana atau fasilitas kerja yang diberikan perusahaan, misalnya pencahayaan, ruang kerja, dan alat kerja.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung (Cintia & Gilang, 2016). Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong terciptanya motivasi dan semangat bekerja, begitupun sebaliknya (Elizar & Tanjung, 2018). Lingkungan kerja di suatu perusahaan, yang memenuhi standar kebutuhan yang layak akan berkontribusi pada kenyamanan karyawan dalam bekerja (Paramarta & Astika, 2020). Selain itu, faktor lainnya adalah motivasi kerja, dimana perusahaan dapat membentuk motivasi kerja dengan memperhatikan kebutuhan atau keinginan karyawan, misalnya pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Menurut Muna dan Isnowati (2022) motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai yang dapat mempengaruhi setiap individu untuk mencapai tujuannya secara spesifik berdasarkan dorongan pada dirinya bukan orang lain. Motivasi kerja akan mendorong setiap karyawan untuk memenuhi tugas agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan memudahkan karyawan untuk diarahkan dalam upaya pemberdayaan dan pengembangan sesuai dengan tugas dan fungsinya di perusahaan. Tujuan utama dari penelitian adalah agar dapat mengetahui tentang hubungan disiplin dan lingkungan kerja pada kinerja melalui mediasi motivasi kerja.

PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang atau yang lebih dikenal Fazmedia Kota Serang, merupakan salah satu perusahaan jasa multimedia yang menyediakan berbagai layanan berbasis multimedia, seperti layanan internet, IPTV, data center, dan lainnya. PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang memiliki komitmen untuk selalu memberikan layanan yang terbaik bagi setiap pelanggan. Seiring berkembangnya kehidupan manusia, kebutuhan akan layanan internet bisa dikatakan menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat banyak. Sehingga, kebutuhan akan jasa layanan multimedia dan akses internet menjadi semakin tinggi,

karena banyaknya permintaan yang masuk dari masyarakat ke perusahaan, khususnya ke PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang.

Dengan tingginya permintaan masyarakat akan kebutuhan layanan multimedia, terutama kebutuhan akses internet, maka PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang sebagai penyedia layanan jasa harus dapat memberikan layanan yang prima dan komitmen yang kuat bagi masyarakat. Sehingga dengan begitu, karyawan pada PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Maka dari itu, kinerja karyawan di perusahaan terutama pada PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang menjadi hal terpenting untuk diberi perhatian khusus, seperti pada upaya pencapaian target atau tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu yang dapat dilakukan yaitu dengan menerapkan disiplin preventif dengan baik.

Jika setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, taat pada aturan dan norma yang berlaku, maka hal itu akan menciptakan kinerja yang baik guna memaksimalkan potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat lebih memperhatikan beberapa bagian lainnya yang dapat menunjang kinerja karyawan, diantaranya lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang memadai akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi, sehingga karyawan dapat bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang maksimal (Pranitasari & Bela Saputri, 2020). Pemenuhan akan kebutuhan karyawan dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai, sehingga mendorong mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.

2. Metode Penelitian

Objek pada penelitian ini yaitu PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang (Fazmedia Serang) yang beralamat di Jl. Kh. Abdul Latif No. 35, Cimuncang, Kota Serang, Banten. Penelitian dilakukan melalui metode kuantitatif, dengan jumlah populasi sebanyak 92 karyawan. Kemudian, untuk teknik pengambilan sampel yaitu dengan teknik sampel jenuh. Metode sampel jenuh merupakan penentuan jumlah sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Hernaeny, 2021).

Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 92 karyawan PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang, yang merupakan keseluruhan populasi yang ada di perusahaan tersebut. Data yang sudah diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan akan diolah dan dilakukan analisis *structural equation modelling* (SEM) melalui bantuan aplikasi

SmartPLS 3.3.9. Kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu menggunakan skala penilaian *agree-disagree scale* dengan rentang nilai 1-10. Apabila jawaban responden semakin mendekati angka 1 artinya semakin dekat dengan ketidaksetujuan, begitupun sebaliknya (Herlina, 2019).

3. Hasil dan Pembahasan

Sebelum dilakukan penelitian secara langsung ke perusahaan, telah dilakukan pra penelitian dengan penyebaran kuesioner kepada responden umum sebanyak 30 orang yang sesuai dengan kriteria penelitian. Data yang diperoleh pada penyebaran kuesioner pra penelitian diolah melalui aplikasi SPSS Versi 20. Hasil uji validitas pada 30 responden umum, pada setiap variabel yang diuji diperoleh nilai *r* hitung mempunyai nilai lebih besar dibanding *r* tabel, maka dikatakan seluruh konstruk yang dipakai valid. Selanjutnya, pada hasil uji reliabilitas, diperoleh hasil pengujian bahwa pada masing-masing konstruk terdapat *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka setiap instrument dapat dikatakan reliabel.

Kemudian, setelah dilakukan pengujian data pada pra penelitian, berikutnya akan dilakukan analisis terhadap data yang sudah diperoleh. Perolehan data didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang. Analisis dan pengujian data tersebut dilakukan dengan bantuan alat analisis SmartPLS untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas. Selain itu, dilakukan juga pengujian hipotesis agar dapat mengetahui bagaimana peran dari masing-masing konstruk pada kinerja karyawan di PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang.

Uji validitas dilakukan guna mengetahui kemampuan sebuah instrument dalam mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Hartono, 2021). Setiap indikator pada kuesioner yang diajukan dapat dikatakan valid dilihat dari nilai *loading factor* > 0,50 dan nilai *average variance extracted* > 0,50 (Ghozali & Latan, 2021). Apabila hasil pengujian data diperoleh nilai atau angka yang tidak sesuai dengan kriteria diatas, maka dapat dikatakan indikator yang digunakan tidak valid. Jika terdapat indikator yang tidak valid, indikator tersebut dapat dihapus dari konstruk kemudian dilakukan pengujian ulang.

Kemudian, uji reliabilitas biasanya dilakukan guna menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur ketika mengukur sebuah konstruk dengan dua metode yaitu *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 dan *Composite Reliability* diatas 0,70 (Abdillah & Hartono, 2021). Sederhananya, uji reliabilitas dilakukan untuk menguji keakuratan indikator pada sebuah kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden konsisten

terhadap pertanyaan yang diberikan (Ghozali & Latan, 2021).

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Outer Loading	Nilai AVE	Kriteria
Disiplin Preventif (X1)	DP_1	0,882	0,737	≥ 0,50
	DP_2	0,889		≥ 0,50
	DP_3	0,816		≥ 0,50
	DP_4	0,844		≥ 0,50
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	LK_1	0,807	0,677	≥ 0,50
	LK_2	0,861		≥ 0,50
	LK_3	0,899		≥ 0,50
	LK_4	0,818		≥ 0,50
	LK_5	0,727		≥ 0,50
	LK_6	0,816		≥ 0,50
Motivasi Kerja (Z)	MK_1	0,711	0,649	≥ 0,50
	MK_2	0,900		≥ 0,50
	MK_3	0,869		≥ 0,50
	MK_4	0,780		≥ 0,50
	MK_5	0,791		≥ 0,50
	MK_6	0,767		≥ 0,50
Kinerja Karyawan (Y)	KK_1	0,845	0,659	≥ 0,50
	KK_2	0,851		≥ 0,50
	KK_3	0,879		≥ 0,50
	KK_4	0,650		≥ 0,50

Sumber : (Hasil Uji SmartPLS)

Dari hasil uji validitas pada tabel 1 diatas, nilai *outer loading* pada setiap konstruk memiliki nilai > 0,50. Begitupun dengan nilai AVE pada setiap konstruk juga memiliki nilai > 0,50. Maka dapat dikatakan angka pada *outer loading* dan *average variance extracted* memperoleh hasil > 0,50. Sehingga dengan begitu, seluruh konstruk valid dan model penelitian memiliki validitas yang baik (Ghozali & Latan, 2021).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Preventif	0,881	0,918
Kinerja Karyawan	0,825	0,884
Lingkungan Kerja Fisik	0,904	0,926
Motivasi Kerja	0,890	0,917

Sumber : (Hasil Uji SmartPLS)

Dari tabel 2 diatas, nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing konstruk memiliki nilai > 0,60. Begitu juga pada nilai *composite reliability* yang juga memiliki nilai > 0,70. Dikatakan angka pada hasil uji tersebut sudah

melebihi kriteria yang ditentukan. Sehingga, alat ukur atau instrument yang digunakan dapat dikatakan reliabel (Abdillah & Hartono, 2021).

Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas diperoleh nilai *outer loading* dan nilai AVE pada setiap konstruk > 0,50. Kemudian, hasil uji reliabilitas juga diperoleh nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dan nilai *composite reliability* > 0,70. Maka dapat dikatakan data dan instrument yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang baik. Sehingga dengan begitu, dapat dilanjutkan pada pengujian berikutnya, yaitu uji hipotesis dengan bantuan alat analisis SmartPLS versi 3.3.9.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistic	P Values
Disiplin – Kinerja	-0,143	-0,127	0,110	1,296	0,196
Lingkungan Kerja – Kinerja	0,373	0,370	0,119	3,123	0,002
Disiplin – Motivasi Kerja	0,259	0,255	0,090	2,878	0,004
Lingkungan Kerja – Motivasi Kerja	0,594	0,600	0,085	7,022	0,000
Motivasi Kerja – Kinerja	0,539	0,538	0,120	4,492	0,000
Disiplin – Motivasi – Kinerja	0,140	0,135	0,054	2,576	0,010

Sumber : (Hasil Uji SmartPLS)

Hubungan Disiplin Preventif Pada Kinerja Karyawan

Pada point pertama didapatkan nilai sampel asli -0,143 dan nilai t hitung 1,296 > 1,96. Kemudian nilai p value 0,196 > 0,05, maka hipotesis pertama ditolak. Hal itu dapat mengindikasikan, bahwa semakin tinggi disiplin preventif maka tidak akan serta merta meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang. Yang artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada hubungan disiplin preventif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Pada Kinerja Karyawan

Pada point kedua didapatkan nilai sampel asli 0,373 dan nilai t hitung 3,123 > 1,96. Kemudian, nilai p-value 0,002 < 0,05, maka hipotesis kedua diterima. Hal itu dapat mengindikasikan, bahwa semakin tinggi lingkungan kerja fisik, maka kinerja karyawan pada PT.

Mitra Banten Multimedia Kota Serang akan semakin meningkat. Yang artinya, terdapat pengaruh yang signifikan pada hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Hubungan Disiplin Preventif Pada Motivasi Kerja

Pada point ketiga didapatkan nilai sampel asli sebesar 0,259 dan nilai t hitung 2,878 > 1,96. Kemudian, nilai p-value 0,004 < 0,05, maka hipotesis ketiga diterima. Hal itu dapat mengindikasikan, bahwa semakin tinggi disiplin preventif maka motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang akan semakin meningkat. Yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada hubungan disiplin preventif terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan.

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Pada Motivasi Kerja

Pada point keempat didapatkan nilai sampel asli sebesar 0,594 dan nilai t hitung 7,022 > 1,96. Kemudian, nilai p value 0,000 < 0,05, maka hipotesis keempat diterima. Hal itu dapat mengindikasikan, bahwa semakin tinggi lingkungan kerja fisik, maka motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang akan semakin meningkat. Yang artinya, terdapat pengaruh yang signifikan pada hubungan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan.

Hubungan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan

Pada point kelima didapatkan nilai sampel asli sebesar 0,539 dan nilai t hitung 4,492 > 1,96. Kemudian, nilai p value 0,000 < 0,05, maka hipotesis kelima diterima. Hal itu dapat mengindikasikan bahwa, semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan pada PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang akan semakin meningkat. Yang artinya, terdapat pengaruh yang signifikan pada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Hubungan Disiplin Preventif Pada Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Pada point keenam didapatkan nilai sampel asli sebesar 0,140 dan nilai t hitung 2,576 > 1,96. Kemudian, nilai p value 0,010 < 0,05, maka hipotesis keenam diterima. Hal itu dapat mengindikasikan, bahwa semakin tinggi disiplin preventif yang dimediasi oleh motivasi kerja, maka hubungan disiplin pada kinerja karyawan PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang akan semakin tinggi. Yang artinya, motivasi kerja mampu memediasi hubungan disiplin preventif pada kinerja karyawan di perusahaan.

4. Kesimpulan

Dari analisis diatas maka dapat dibuat kesimpulan, diantaranya: Tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja, jadi peningkatan disiplin preventif tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang. Ada pengaruh lingkungan kerja pada kinerja, hal itu berarti jika lingkungan kerja PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang dikatakan baik, kinerjanya juga akan meningkat. Disiplin preventif juga mempengaruhi motivasi karyawan PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang, semakin tinggi disiplin preventif, maka semakin tinggi motivasi kerja. Lingkungan juga mempengaruhi motivasi kerja, apabila lingkungan kerja pada PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang semakin baik, maka motivasi kerja akan meningkat. Motivasi kerja pada kinerja juga mempunyai pengaruh, yang berarti jika motivasi karyawan lebih tinggi, kinerja pada PT. Mitra Banten Multimedia Kota Serang akan lebih baik. Motivasi kerja memiliki kemampuan untuk menjembatani hubungan antara disiplin dan kinerja, sehingga disiplin preventif dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh dari motivasi kerja. Maka, dikatakan secara parsial hubungan disiplin preventif pada kinerja karyawan dapat dimediasi oleh motivasi kerja.

Reference

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2021). *Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis (Buku)*. Cv. Andi Offset.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ayuandiani, W., & Lopa, Z. L. A. (2021). Analisis Pengaruh Perilaku Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 620–628.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *e-Proceeding of Management*, v(Syariah Economic, Zakat), 709–714.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, A. F., & Syamsuri, A. R. (2021). Pengaruh Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN III Sei Putih Deli Serdang. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 2(1), 90–100.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo.
- Hernaeny, U. (2021). *Pengantar Statistika I*. CV. Media Sains Indonesia.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(2), 9–26.
- Pranitasari, D., & Bela Saputri, C. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61.