

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SWALAYAN SUPER TOP KOTA PARE**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

KENMADA ARYA NUGRAHA

NPM : 2012010002

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2024**

Skripsi Oleh :

KENMADA ARYA NUGRAHA

NPM : 2012010002

Judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
SWALAYAN SUPER TOP KOTA PARE**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri

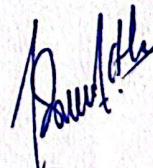
Tanggal : 24 Juni 2024

Pembimbing I



Dr. Diah Ayu Septi Fauji, M.M
NIDN. 0711098703

Pembimbing II



Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.
NIDN.0728068702

Skripsi Oleh :

KENMADA ARYA NUGRAHA

NPM : 2012010002

Judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
SWALAYAN SUPER TOP KOTA PARE**

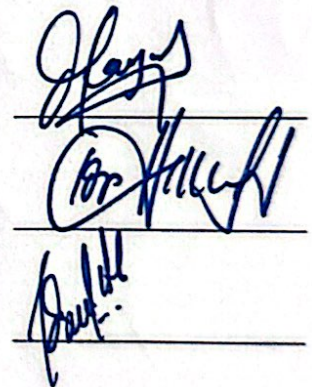
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 09 Juli 2024

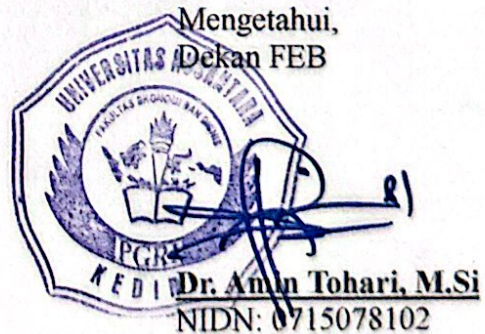
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua Penguji : Dr. Diah Ayu S Fauji, M.M
2. Penguji I : Dr. Ismayantika Dyah Puspasari, M.B.A
3. Penguji II : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN: 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Kenmada Arya Nugraha
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Tempat/tgl. Lahir : Kediri/ 19 Desember 2000
NPM : 2012010002
FAK : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 24 Juni 2024
Yang Menyatakan



KENMADA ARYA NUGRAHA
NPM: 2012010002

MOTTO:

"Sukses adalah rangkaian dari kegagalan, tetapi tanpa kehilangan semangat."

"Syukur adalah pintu menuju kedamaian batin." "Syukuri apa yang ada, raih yang belum." "Terus maju, jangan menyerah." "Tidak ada batasan kecuali yang kita tentukan sendiri." "Tidak ada kebetulan. Kesempatan diciptakan. Jadi, jangan diam saja."

Kupersembahkan karya ini buat:

Keluargaku tercinta

Abstrak

KENMADA ARYA NUGRAHA : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super TOP Pare. Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super TOP Pare. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada Karyawan Swalayan Super TOP Pare sebanyak 60 orang. Metode analisis menggunakan SPSS Versi 2 dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji linieritas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi R^2 . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super TOP Pare.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “PENGARUH DISPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWALAYAN SUPER TOP KOTA PARE.” ini ditulis guna memenuhi Sebagian syarat sebagai untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus tulusnya kepada :

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, S.E., M.M selaku ketua program studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Ibu Dr. Diah Ayu Septi Fauji, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan dukungan dalam penyusunan Skripsi.
5. Ibu Dyah Ayu Paramitha, M.Ak. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan dukungan dalam penyusunan Skripsi.
6. Ibu Jayatin dan Bapak Suryanto yang telah memberikan dukungan dalam segala hal yang saya butuhkan selama menyusun Skripsi.
7. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 24 Juni 2024



KENMADA ARYA NUGRAHA

NPM. 2012010002

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Praktis.....	7
2. Manfaat Teoritis.....	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	8
A. Kajian Teori	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
2. Disiplin Kerja	13
3. Lingkungan Kerja	19
4. Motivasi Kerja	28
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Berpikir	38
D. Kerangka Konseptual.....	41

E. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Variabel Penelitian	44
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	44
2. Definisi Operasional Variabel.....	44
B. Pendekatan Dan Teknik Penelitian	49
1. Pendekatan Penelitian.....	49
2. Teknik Penelitian	49
C. Tempat dan Waktu Penelitian	50
D. Populasi dan Sampel.....	50
1. Populasi	50
2. Sampel	51
E. Sumber Data	52
F. Teknik Analisis Data.....	52
1. Uji Validitas	52
2. Uji Reliabilitas	53
3. Uji Asumsi Klasik	54
4. Uji Regresi Linier Berganda.....	55
5. Uji Hipotesis.....	56
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	58
1. Profil Perusahaan.....	58
2. Visi Misi Perusahaan	59
3. Struktur Organisasi Swalayan Super Top Pare	59
4. Uraian Tugas dan Tanggungjawab Setiap Divisi Dalam Struktur Organisasi	61
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
1. Gambaran Umum Responden	64
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
3. Hasil Analisis Statistik	70

C. Pembahasan Dan Interpretasi Data	77
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super TOP Pare	77
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super TOP Pare	78
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super TOP Pare	79
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super TOP Pare	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas	53
Tabel 3.3	Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_1).....	66
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	67
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_3). .	68
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	69
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.10	Hasil Uji t.....	75
Tabel 4.11	Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Swalayan Super TOP Pare	60
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas : Scatterplot	71
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian	87
Lampiran 2	: Tabulasi Data Responden	91
Lampiran 3	: Tabulsi Jawaban Responden	96
Lampiran 4	: Hasil Uji Frekuensi Kategori Responden	103
Lampiran 5	: Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden	104
Lampiran 6	: Hasil Uji Validitas	113
Lampiran 7	: Hasil Uji Reliabilitas	118
Lampiran 8	: Hasil Uji Asumsi Klasik	119
Lampiran 9	: Analisis Regresi Linier Berganda	120
Lampiran 10	: Dokumentasi Penelitian	122
Lampiran 11	: Surat Ijin Penelitian	123
Lampiran 12	: Surat Balasan	124
Lampiran 13	: Berita Acara Kemajuan Bimbingan	125
Lampiran 14	: Instrumen Penelitian	127

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia dinilai selalu berpengaruh bagi setiap perusahaan (Afandi, 2016). Keberhasilan pencapaian pada tujuan perusahaan dipengaruhi oleh SDM dengan kemampuan serta potensi untuk menjalankan tanggung jawab yang dibebankan kepada setiap SDM yang ada di lingkungan perusahaan (Mangkunegara, 2015). Saat ini diketahui bahwa di Indonesia banyak bermunculan perusahaan – perusahaan baru yang bergerak di berbagai macam bidang, dan bisnis pada perusahaan-perusahaan tersebut secara langsung menggunakan sumber daya manusia. SDM merupakan asset utama yang dapat mempengaruhi kemajuan dan hidup perusahaan, sebagai satu dari sumber daya terpenting perusahaan, manusia memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana (Bangun, 2018).

Menurut (Hasibuan, 2015) Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu atau seni dalam menjalankan hubungan serta peran karyawan agar efektif dan efisien untuk bisa mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, sebuah perusahaan harus memikirkan cara dalam melakukan peningkatan pada kinerja karyawan, yang mana hal ini dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan.

Kesuksesan setiap perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja SDM di dalamnya. Keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja dapat dilihat dan diukur melalui sistem penilaian kinerja. Adanya sistem penilaian kinerja tersebut perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan dengan

tepat terkait penempatan posisi kerja yang diberikan serta untuk menilai potensi dalam diri karyawan sehingga dapat memudahkan perencanaan perkembangan karir selanjutnya. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja merupakan hasil kerja yang dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sehingga jika seseorang mampu untuk menyelesaikan semua hal yang berada di bawah kendalinya maka kinerja yang dimiliki dapat dikatakan baik dan layak untuk dipertimbangkan dalam jenjang karir pada perusahaan tersebut. Untuk bisa menjadikan karyawan memiliki kinerja yang tinggi, maka dapat dibangun dengan menekankan disiplin kerja pada setiap karyawan.

Disiplin kerja menurut Afandi (2016) merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, kemudian disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, yang disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata aturan yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sebuah perusahaan wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam bekerja. Selain itu disiplin kerja juga merupakan sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut karyawan berlaku teratur. Permasalahan yang menarik pada swalayan terkait disiplin kerja adalah masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu saat

bekerja dan tanpa konfirmasi yang jelas, kemudian masih banyak karyawan yang melakukan izin kerja dengan keterangan sakit namun tidak melampirkan surat dokter, lalu masih ada beberapa karyawan yang juga melanggar peraturan yaitu dengan melewati batas jam istirahat yang telah ditetapkan. Sehingga permasalahan-permasalahan tersebut sangat menarik untuk diangkat kedalam sebuah penelitian.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mampu mendorong kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Menurut Rindi (2019) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam sebuah perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam dunia kerja pada suatu kantor banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu visi dan misi perusahaan yang salah satunya dapat tercipta apabila lingkungan kerja nyaman. Memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat pada setiap karyawan dalam melakukan tugas. Perlu dipahami bahwa lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap karyawan saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Permasalahan yang terjadi pada swalayan Super Top Pare ini cukup menarik pada lingkungan kerja, sebab saat dilakukan observasi maka ditemukan apabila terdapat lingkungan kerja yang tidak sehat, masih banyak karyawan yang sering mencari muka demi menyelamatkan nama pribadi, masih ada beberapa karyawan yang tidak bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan dan merasa tidak nyaman sebab adanya senioritas.

Permasalahan yang terjadi inilah yang menyebabkan peneliti tertarik untuk mengulik lebih dalam bagaimana lingkungan kerja yang ada pada Swalayan Super Top Pare.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi untuk bisa memunculkan kinerja karyawan yang maksimal. Seseorang akan mampu menempatkan diri dengan baik di posisinya jika mereka sadar akan tugas dan tanggungjawab dan mampu memotivasi diri bahwa dengan bekerja keras maka hasil yang didapatkan juga maksimal. Menurut Malayu (2020) motivasi kerja sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat saat menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai energi positif yang dapat menggerakkan segala potensi yang ada pada diri seseorang, dapat juga menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta mampu meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan yang menarik terkait dengan motivasi adalah, masih banyak karyawan yang bekerja hanya untuk mendapatkan pengalaman kerja, lalu ada pula yang bekerja tanpa motivasi yang terpenting adalah memiliki gaji setiap bulannya, kemudian ada juga yang bekerja hanya untuk mengisi waktu luang. Sehingga permasalahan tersebut sangat menarik sebab masih banyak karyawan yang bekerja tanpa motivasi yang dapat meningkatkan kinerjanya, misalnya memotivasi diri jika rajin maka akan mendapatkan promosi jabatan, dan masih banyak lagi.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh**

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super Top Pare”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang diatas, maka berikut merupakan pokok permasalahan yang ada dalam penelitian :

1. Masih banyak karyawan yang belum disiplin dalam ketepatan waktu kedatangan dan belum menyertakan surat dokter ketika izin untuk tidak masuk karena sakit.
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman sebab masih banyak karyawan yang bekerja tidak sehat dengan mencari muka, mengutamakan senioritas, dan sulit untuk diajak bekerja dalam tim.
3. Motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan masih ada yang belum sepenuhnya maksimal yang bisa membangun semangat kerja, karena masih banyak yang bekerja dengan motivasi asal memiliki pekerjaan dan gaji.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan bahasan penelitian seputar variabel yang diangkat saja yaitu tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super Top Pare.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan permasalahan pada identifikasi masalah diatas, maka berikut merupakan rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super Top Pare ?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super Top Pare ?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super Top Pare?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super Top Pare?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan pada rumusan masalah penelitian diatas, maka berikut merupakan uraian tujuan penelitian:

1. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super Top Pare.
2. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super Top Pare.
3. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian pada Swalayan Super Top Pare.
4. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super Top Pare.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang penelitian diatas, maka berikut merupakan manfaat penelitian yang didapatkan :

1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang terdapat dalam penelitian ini yaitu pihak perusahaan dapat melakukan evaluasi untuk lebih ketat dalam memperhatikan disiplin kerja para karyawan, kemudian memperbaiki lingkungan kerja yang ternyata kurang nyaman, dan juga mampu memberikan motivasi kerja kepada seluruh karyawan agar tujuan bekerjanya jelas dan terkonsep dengan baik, sehingga apabila pihak manajemen mampu menerapkan ketiga hal tersebut maka dapat dipastikan jika kinerja para karyawan akan otomatis meningkat dan jauh lebih baik hingga mampu membawa kebaikan untuk Swalayan Super Top Pare.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang didapatkan yaitu penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya dan dapat digunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ekonomi khusus nya manajemen sumber daya manusia di lingkungan Universitas Nusantara PGRI Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Ansory, A. F., & Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Indonesia Pustaka.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Chandrarin, G. (2017). *Metode Riset Pendekatan Kuantitatif*. Salemba Empat.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA.
- Fadilah, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Lintas Property Pekanbaru*.
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., & Etmy, D. (2018). Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi dengan Menggunakan Skewness dan Kurtosi. *Jurnal VARIAN*, 2(1), 31–36. <https://doi.org/10.30812/varian.v2i1.331>
- Fahmy, I. (2016). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Fahroby, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rusindo Expertiza Inspeksiya Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen ...*, 2(1), 1–90. <https://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/view/108>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 2(1), 134–147. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Jais, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pwgawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba*. UIN Alaudin Makasar.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>

- Kasyifillah, M. H. (2023). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT USAHA YEKAPEPE SURABAYA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(7), 1–18.
- Mahsun, M. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE.
- Malayu. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan pengawasan Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Kesehatan Masyarakat*, 1(1), 8–29.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Marini, Y., & Marina, N. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 1(1), 7–20. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v1i1.37>
- Ningsih, S. N. (2022). *Profitabilitas , Struktur Modal dan Nilai Perusahaan : Uji Signifikansi Faktor Mediasi*. 1–8.
- Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) PEKANBARU. *Skripsi*.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBM*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Pratama, C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu. In *Perpustakaan Universitas Riau* (Issue 2).
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2017). *Kinerja Dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE-Yogyakarta.
- Ramafitra, A. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Bukittinggi. In *Perpustakaan Universitas Islam Riau* (Issue 2).
- Rindi, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 5(3), 7–25.

- S, M., A, H., & F, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kera Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Kendari Ekspres. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 61–72.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.
- Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengeolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Singodimedjo. (2019). *Teor Disiplin Kerja Dan Aspek Work Dicipline*. Univeristas Merdeka Malang.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Erlangga.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>