



Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ajidharma Corporindo

Hari Jatmiko¹, Adriza², Yeti Rohayati³
^{1,2,3}Universitas Islam Nusantara, Indonesia
E-mail: harijatmikossi@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2026-01-07 Revised: 2026-02-13 Published: 2026-03-01 Keywords: <i>Work Discipline; Employee Performance Motivation.</i>	This study aims to analyze the influence of work discipline and motivation on the performance of employees of PT. Ajidharma Corporindo. The background of this study is based on the important role of work discipline and motivation on the performance of employees of PT. Ajidharma Corporindo. The method used in this study is a quantitative method with a descriptive and verification approach. Data were collected through distributing questionnaires to 53 employees of PT. Ajidharma Corporindo, then analyzed using multiple linear regression. The results of the study indicate that both work discipline and motivation have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on the performance of employees of PT. Ajidharma Corporindo. The conclusion of this study emphasizes the importance of improving work discipline and motivation as an effort to optimize the performance of employees of PT. Ajidharma Corporindo.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2026-01-07 Direvisi: 2026-02-13 Dipublikasi: 2026-03-01 Kata kunci: <i>Disiplin Kerja; Motivasi Kinerja Karyawan.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Ajidharma Corporindo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 53 karyawan PT. Ajidharma Corporindo, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan disiplin kerja dan motivasi sebagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo.

I. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan produktivitas serta efisiensi operasional. Salah satu faktor penentu utama keberhasilan perusahaan adalah kinerja sumber daya manusianya. Tanpa kinerja karyawan yang optimal, strategi bisnis yang baik pun sulit terealisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan perhatian khusus pada aspek disiplin dan motivasi kerja karyawan.

PT. Ajidharma Corporindo merupakan perusahaan keluarga yang telah berdiri sejak tahun 1976 dan bergerak di bidang distribusi kimia dasar, kimia pangan, serta bahan kimia pembersih untuk keperluan industri. Perusahaan pemenang SNI Award tahun 2015 memiliki jumlah karyawan sebanyak 53 orang, kantor berlokasi di Graha Ajidharma yang beralamat di Jl. Danau Sunter Selatan Blok O IV Kav. 25-26,

Jakarta Utara. PT. Ajidharma Corporindo memiliki peran strategis dalam mendukung rantai pasok industri nasional melalui produk-produk kimia berkualitas. Jargon Perusahaan adalah "Mitra Pemasok Kimia Terbaik Anda". Untuk mencapai cita-cita perusahaan, organisasi membangun visinya yaitu menjadi perusahaan distribusi pilihan pelanggan baik di tingkat nasional maupun regional. Misinya adalah menyediakan solusi produk kimia yang inovatif, efisien, dan handal, didukung oleh tim yang kompeten dan teknologi terdepan untuk menciptakan nilai berkelanjutan bagi pelanggan, karyawan, dan pemegang saham. Sebagai perusahaan yang telah lama berdiri, tantangan utama bukan hanya berasal dari pasar dan pesaing, tetapi juga dari dalam organisasi sendiri, khususnya terkait pengelolaan sumber daya manusia.

Observasi awal menunjukkan bahwa terdapat variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dilihat dari perbedaan produktivitas kerja,

tingkat absensi, serta kedisiplinan terhadap jadwal dan prosedur kerja. Di sisi lain, motivasi kerja karyawan juga tampak fluktuatif, yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal (seperti kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan) maupun eksternal (seperti insentif dan iklim kerja). Kurangnya konsistensi dalam disiplin dan motivasi dikhawatirkan dapat berdampak negatif terhadap efektivitas operasional perusahaan dalam jangka panjang.

Disiplin kerja merupakan aspek fundamental dalam menciptakan tata kelola yang baik di lingkungan kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab, tepat waktu, dan mematuhi peraturan serta prosedur perusahaan. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias, inisiatif, dan memberikan kontribusi terbaik dalam setiap tugas yang diemban.

Berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, setiap organisasi memiliki karakteristik dan budaya yang berbeda, sehingga diperlukan penelitian kontekstual untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja dalam lingkungan kerja tertentu, seperti di PT. Ajidharma Corporindo.

Beberapa kendala yang ada pada disiplin kerja PT. Ajidharma Corporindo yaitu kehadiran, perilaku karyawan, masalah kehadiran dan perilaku karyawan merupakan dua aspek utama dalam disiplin kerja yang saling berkaitan. Karyawan yang tidak disiplin dalam kehadiran sering juga menunjukkan perilaku yang tidak mendukung budaya kerja positif. Kendala yang terjadi untuk motivasi kerja karyawan Salah satu indikasinya adalah kurangnya antusiasme karyawan saat menerima tugas baru. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan tidak lagi merasa tertantang atau tidak memiliki ketertarikan untuk berkembang melalui tugas yang diberikan, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal. semangat kerja dalam tim juga terlihat menurun, meskipun target kerja belum tercapai. Hal ini mencerminkan menurunnya motivasi kolektif dalam tim, yang bisa disebabkan oleh tekanan kerja, kepemimpinan yang kurang efektif, atau minimnya rasa memiliki terhadap tujuan bersama. sebagian karyawan bekerja hanya karena kewajiban, tanpa menunjukkan inisiatif maupun inovasi dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo. Oleh karena itu, penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ajidharma Corporindo”

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Solimun, Amanu, & Fernandes (2018) dalam Santoso dan Madiistriyatno (2021:4) Metode Kuantitatif merupakan ilmu dan seni yang berkaitan dengan tata cara (metode) pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi terhadap hasil analisis untuk bisa mendapatkan informasi untuk menarik kesimpulan dan pengambilan keputusan.

Sedangkan Menurut Sugiono (2016:78) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi difokuskan pada karyawan PT. Ajidharma Corporindo sebanyak 53 karyawan. Sampel menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.. Sampel yang diambil dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 53 karyawan PT. Ajidharma Corporindo.

Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan penyebaran angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: Analisis kualitas data menggunakan program Statistical Package for Sosial Sosience (SPSS) for Windows Release 25. Analisis kualitas data tersebut adalah uji validitas dan uji reliabilitas; Analisis regresi linier berganda; Analisis korelasi berganda dan Koefisien determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Disiplin

Correlations			
No	Pertanyaan	disiplin	Valid
1	Saya selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai	Pearson Correlation	-.425**
		Sig. (2-tailed)	0,002
		N	53
2	Saya pulang tepat waktu pada jam pulang kerja yang telah ditentukan perusahaan	Pearson Correlation	.630**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
3	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai digunakan	Pearson Correlation	.746**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
4	Saya selalu mentaati semua peraturan yang ditetapkan perusahaan	Pearson Correlation	.724**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
5	Saya selalu mengikuti dan menjalankan standar kerja yang berlaku di perusahaan	Pearson Correlation	.820**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
6	Saya siap menerima sanksi atau hukuman jika melakukan kesalahan dalam bekerja	Pearson Correlation	.652**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
7	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	Pearson Correlation	.895**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
8	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	Pearson Correlation	.624**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
9	Disiplin	Pearson Correlation	1
		Sig. (2-tailed)	
		N	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian validitas 8 item pertanyaan pada kuesioner dengan r kritis $< 0,005$ menunjukkan bahwa 8 indikator dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi

Correlations			
No	Pertanyaan	Motivasi	Validitas
1	Saya mendapatkan waktu istirahat yang cukup selama jam kerja.	Pearson Correlation	.671**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
2	Fasilitas kerja (pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi) membuat saya nyaman.	Pearson Correlation	.918**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
3	Kebijakan perusahaan membuat saya merasa aman dalam bekerja	Pearson Correlation	.788**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
4	Saya merasa dilindungi oleh aturan atau prosedur keselamatan kerja.	Pearson Correlation	.897**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan teman-teman kerja saya.	Pearson Correlation	.856**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
6	Saya merasa didukung oleh rekan kerja ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	Pearson Correlation	.798**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
7	Saya mendapatkan pengakuan atas hasil kerja yang saya capai.	Pearson Correlation	.866**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
8	Saya merasa dihargai sebagai individu di tempat kerja.	Pearson Correlation	.870**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
9	Saya dapat menggunakan kreativitas saya dalam pekerjaan.	Pearson Correlation	.791**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
10	Saya mendapatkan kesempatan belajar atau mengikuti pelatihan untuk berkembang.	Pearson Correlation	.807**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
11	Motivasi	Pearson Correlation	1
		Sig. (2-tailed)	
		N	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner dengan r kritis $< 0,005$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 0,05, dan sebanyak 10 indikator dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations			
No	Pertanyaan	Motivasi Validitas	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	Pearson Correlation	.795**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
2	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang berlaku di perusahaan.	Pearson Correlation	.826**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
3	Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.	Pearson Correlation	.878**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
4	Saya memahami prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.	Pearson Correlation	.740**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
5	Saya sering mengusulkan ide atau perbaikan untuk meningkatkan kinerja kerja.	Pearson Correlation	.743**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
6	Saya berinisiatif membantu rekan kerja tanpa diminta.	Pearson Correlation	.937**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
7	Saya dapat berpikir cepat ketika menghadapi perubahan atau masalah dalam pekerjaan	Pearson Correlation	.756**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
8	Saya dapat mengambil keputusan dengan tepat dalam situasi mendesak.	Pearson Correlation	.593**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
9	Saya bersikap sopan dan menghargai rekan kerja maupun atasan.	Pearson Correlation	.937**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
10	Saya menerima kritik dan masukan dengan sikap terbuka.	Pearson Correlation	.937**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53
11	Saya datang bekerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan.	Pearson Correlation	.756**
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	53

12	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditetapkan.	Pearson Correlation	.593**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	53	
13	Kinerja	Pearson Correlation	1	
		Sig. (2-tailed)		
		N	53	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk setiap variabel dengan r kritis $< 0,005$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Reliabilitas Variabel Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	8

Kemudian pengujian reliabilitas maka didapatkan nilai reliabilitas cronbach alfa sebesar 0,849 untuk semua item pernyataan yang lebih besar dari tabel cranbach alpha 0,70 sehingga dinyatakan reliable.

Tabel 5. Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	10

Kemudian pengujian reliabilitas maka didapatkan nilai reliabilitas cronbach alfa sebesar 0,948 untuk semua item pernyataan yang lebih besar dari tabel cranbach alpha 0,70 sehingga dinyatakan reliable.

Tabel 6. Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	12

Kemudian pengujian reliabilitas maka didapatkan nilai reliabilitas cronbach alfa sebesar 0,948 untuk semua item pernyataan yang lebih besar dari tabel cranbach alpha 0,70 sehingga dinyatakan reliable.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) secara Simultan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardize		Standardized	t	Sig.
	d Coefficients	Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	17.194	5.965		2.883	.000
1 Disiplin	.105	.218	.172	.483	.000
Motivasi	.527	.148	.530	3.566	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1 + cx_2$

y = variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh) x1

x 1 = variabel disiplin kerja

c = Koefisien Regresi (pengaruh) x2

x 2 = variabel motivasi

Diperoleh hasil: $y = 17.194 + 0.105x_1 + 0.527x_2$ artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai disiplin sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan motivasi sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar $17.194 + 0.105 + 0.527$ sama dengan sebesar 17,826.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578a	.734	.707	2.577

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Besarnya pengaruh secara simultan adalah 73,4% ($R^2 = 0.734$). Sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	524.458	2	262.229	12.516	.000b
1 Residual	1047.542	50	20.951		
Total	1572.000	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Dari tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi terhadap kinerja sebesar 73,4%..

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo sebesar 0,864 mengindikasikan bahwa sekitar 86,4% variasi kinerja dipengaruhi oleh disiplin, sedangkan sisanya 13,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel disiplin. Sejalan dengan penelitian Wahyudi (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan X. menunjukkan hasil Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.
2. Motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo sebesar 0,731 mengindikasikan bahwa sekitar 73,1% kinerja dipengaruhi oleh motivasi, sedangkan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel motivasi. Sejalan dengan penelitian Astuti (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT ABC. hasil menunjukan Disiplin memiliki pengaruh dominan dibandingkan motivasi terhadap peningkatan kinerja. Disiplin menjadi indikator kedisiplinan waktu, kepatuhan, dan tanggung jawab kerja.
3. Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo sebesar 0,734 mengindikasikan bahwa sekitar 73,4% variasi kinerja dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi secara simultan sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel disiplin dan motivasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat meningkatkan kedisiplinan waktu dengan memberikan pengingat jadwal kerja, menyediakan sistem absensi yang jelas dan transparan, serta memberikan apresiasi bagi karyawan yang konsisten hadir tepat waktu. Selain itu, perusahaan dapat memastikan bahwa aturan keterlambatan disosialisasikan dan diterapkan secara konsisten agar kedisiplinan tetap terjaga.
2. Perusahaan sebaiknya menyediakan ruang untuk inovasi, seperti sesi brainstorming, peluang mengusulkan ide baru, atau program improvement. Atasan juga perlu memberikan kebebasan yang terarah dalam menyelesaikan pekerjaan serta memberikan dukungan dan pelatihan yang dapat merangsang kreativitas.
3. Perusahaan dapat memberikan pelatihan manajemen krisis, simulasi situasi darurat, dan pendampingan dari atasan dalam memahami prioritas kerja. Diperlukan juga komunikasi internal yang jelas agar karyawan memiliki informasi yang cukup dalam membuat keputusan cepat dan tepat.

DAFTAR RUJUKAN

- Abraham Maslow Tentang Motivasi Dalam Belajar, P., Dwi Cahyono, D., Khusnul Hamda, M., Danik Prahastiwi, E., & Pacitan, I. (2022.). PEMIKIRAN ABRAHAM MASLOW TENTANG MOTIVASI DALAM BELAJAR
- Adinda, T. N. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afrina, I. S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 18(2), 68-77.
- Ajabar, D. S. (2021). *Manajemen Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Mirra Buana Media.
- Ambarwati, C. B. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada CV MITRA SS Purbalingga. *Perwira Journal of Economics & Business*, 4(1), 27-44.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Yume: Journal of Management*, 4(1).
- Christine, C., Hendry, H., & Ernanda, Y. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Abdya Centra Perabot. *Warta Dharmawangsa*, 15(1), 14-28.
- Devi, P. A. P., Wulan, T. S., & Kurniati, D. (2023). Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Pondok Indah Jakarta. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 449-457
- Donni Juni Priansa, S.Pd, SE, MM, QWP, MOS (2014) *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta CV
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (dalam Widyaningtyas, S. R.). (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Herzberg, F. (2008). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction. Malaysia: Sunway Univesity.
- Khoyrun, H., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(1), 35-39.
- Kusumasari, R. D. I., & Lukiastuti, F. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 54-65.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.

- Maslow, A. H. (dalam Soelistya, R., dkk.). (2021). Psikologi organisasi dan perilaku kerja (hlm. 68). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2017). Competence at work: Models for superior performance. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.