Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, Nomor 2, 2026: 277-286
e-ISSN 3032-6168

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ISS INDONESIA PONDOK INDAH MALL 3

Sisfani[1*], Esti Suntari[2]
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
sisfanifani3872@gmail.com[1], dosen01120@unpam.ac.id[2]

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan disiplin kerja dan motivasi kerja di perusahaan jasa. Peningkatan data keterlambatan karyawan menunjukkan indikasi penurunan disiplin yang dapat berdampak pada produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia Pondok Indah Mall 3. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dengan total 100 responden, dan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan distribusi kuesioner skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan sekaligus kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 83,9% variasi kinerja karyawan dengan hubungan yang sangat kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepatuhan kerja, pengawasan, penghargaan, dan kondisi kerja yang memotivasi dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, dan akurasi pekerjaan karyawan. Kesimpulannya, penguatan disiplin dan motivasi kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan praktis bagi perusahaan dalam membuat kebijakan manajemen sumber daya manusia

Kata Kunci: Disiplin kerja; Motivasi kerja; Kinerja karyawan

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of improving employee performance through the management of work discipline and work motivation in service companies. Increasing employee delay data shows indications of a decline in discipline that can have an impact on work productivity. This study aims to analyze the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT .ISS Indonesia Pondok Indah Mall 3. The research method used is quantitative with an associative approach. The research sample used a saturated sampling technique with a total of 100 respondents, and data was collected through observation, interviews, and the distribution of Likert scale questionnaires. The results showed that partially work discipline and work motivation had a significant effect on employee performance, and simultaneously the two variables were able to explain 83.9% of the variation in employee performance with a very strong relationship. These findings indicate that increased work compliance, supervision, rewards, and motivating working conditions can improve the quality, quantity, and accuracy of employees' work. In conclusion, strengthening discipline and work motivation is an important strategy in improving employee performance, and the results of this research can be a practical reference for companies in making human resource management policies.

Keywords: *Work discipline; Work motivation; Employee performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global saat ini telah membawa pergeseran signifikan dari sektor industri manufaktur menuju sektor industri jasa. Dalam dinamika pasar yang terus berubah, perusahaan tidak lagi hanya bersaing dalam hal kualitas produk fisik, tetapi juga pada kualitas pelayanan dan pengalaman pelanggan (*customer experience*). Fenomena ini menuntut setiap organisasi untuk memiliki standar operasional yang tinggi guna menjaga kredibilitas di mata pemangku kepentingan.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional guna mempertahankan daya saing. Salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan organisasi adalah kinerja

Copyright © 2026 Pada Penulis

karyawan**.** Kinerja yang optimal berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan, khususnya dalam sektor jasa seperti PT. ISS Indonesia, yang bergerak di bidang layanan fasilitas (facility services), termasuk kebersihan, keamanan, dan pemeliharaan gedung.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam menjalankan operasional perusahaan, terutama pada perusahaan penyedia jasa seperti PT. ISS Indonesia yang bertugas menjaga kebersihan dan kenyamanan Mall Pondok Indah Mall 3 (PIM 3). Dalam industri jasa, kualitas pelayanan sangat bergantung pada kinerja para karyawan, khususnya tenaga cleaning service yang menjadi garda terdepan dalam menciptakan lingkungan yang bersih dan tertib. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja yang tinggi akan mencerminkan tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, sedangkan motivasi kerja berperan dalam mendorong semangat dan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Namun, berdasarkan data internal dan hasil observasi pada PT. ISS Indonesia cabang PIM 3 selama periode 2022–2024 masih terdapat beberapa permasalahan aspek disiplin kerja, khususnya tingkat keterlambatan kehadiran karyawan yang cenderung tinggi. Selain itu, permasalahan lain juga ditemukan pada aspek motivasi kerja, karyawan cenderung menurun karena tidak adanya insentif bulanan, uang makan dan transportasi, serta tidak pernah diadakannya kegiatan family gathering. Faktor-faktor ini dapat mengurangi rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja dan kepuasan dalam bekerja, sedangkan pada aspek kinerja karyawan, menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini disebabkan oleh peran aktif supervisor (SPV) dalam melakukan rotasi atau penggantian karyawan yang kinerjanya rendah sebelum proses penilaian dilakukan.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandas ada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic,* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di PT ISS Indonesia Graha ISS yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman Kav. 34 Jakarta Pusat 10220 Indonesia dan penelitian ini dalam waktu 2 bulan yaitu pada bulan Mei 2025 sampai dengan Juni 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ISS Indonesia Pondok Indah Mall 3 sebanyak 100 orang. Dengan menggunakan teknik sampling non probability sampling atau teknik sampling jenuh. Dimana anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 100 orang karyawan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dalam analisis statistik deskriptif penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah responden	Total skor	Rata-rata skor	Ket
		SS	S	TS	STS				
		4	3	2	1				

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah responden	Total skor	Rata-rata skor	Ket
		SS	S	TS	STS				
		4	3	2	1				
Kehadiran									
1	Karyawan selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	73	15	4	4	100	324	3.24%	Kurang Baik
2	Karyawan jarang terlambat atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya.	63	19	9	9	100	327	3.27%	Kurang Baik
Cara Kerja									
1	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan.	68	19	5	8	100	333	3.33%	Baik
2	Karyawan berusaha menyelesaikan tugas saya dengan rapi dan sesuai standar kerja	67	20	9	4	100	330	3.30%	Baik
Ketaan Pada Atasan									
1	Karyawan mematuhi instruksi dan perintah dari atasan tanpa menunda.	62	25	2	11	100	330	3.30%	Baik
2	Karyawan menunjukkan sikap hormat dan patuh terhadap kebijakan perusahaan.	66	21	9	4	100	332	3.32%	Baik
Kesadaran Bekerja									
1	Karyawan menyadari bahwa pekerjaan saya merupakan tanggung jawab pribadi.	60	23	6	11	100	344	3.44%	Baik sekali
2	Karyawan tetap bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan langsung.	70	16	8	6	100	328	3.28%	Kurang Baik
Tanggung Jawab									
1	Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai tanggung jawab yang diberikan.	58	29	6	7	100	338	3.38	Baik
2	Karyawan bersedia menerima konsekuensi jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan.	57	28	9	6	100	334	3.34%	Baik
	Jumlah	644	215	67	70	100	3.429	34,29 %	

Sumber: Data Diolah, 2025

Copyright © 2026 Pada Penulis

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan respon terhadap responden dalam pernyataan mengenai (X1) menunjukkan total skor sebesar 3.320, dengan rata-rata skor variabel (X1) 33,2%.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah responden	Total skor	Rata-rata skor	Ket
		SS	S	TS	STS				
		4	3	2	1				
Kondisi Kerja									
1	Kondisi kerja karyawan mendukung semangat dan kenyamanan dalam bekerja.	55	32	5	8	100	334	3.34%	Baik
2	Karyawan merasa lingkungan kerja aman dan menyenangkan.	51	35	8	6	100	331	3.31%	Baik
Perencanaan Kerja									
1	Karyawan merencanakan pekerjaan dengan baik agar selesai tepat waktu.	55	32	4	9	100	333	3.33%	Baik
2	Karyawan memiliki target kerja yang jelas setiap harinya.	56	30	9	5	100	337	3.37%	Baik Sekali
Intruksi Kerja									
1	Instruksi kerja yang karyawan terima jelas dan membantu dalam pekerjaan	54	32	6	8	100	332	3.32%	Baik
2	Karyawan menerima arahan kerja yang mudah dipahami dari atasan saya.	56	29	9	6	100	335	3.35%	Baik
Pengawasan									
1	Pengawasan dari atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	56	31	3	10	100	333	3.33%	Baik
2	Karyawan merasa diperhatikan oleh atasan dalam tugas harian.	49	35	8	8	100	325	3.25%	Kurang Baik
Penghargaan									
1	Karyawan merasa dihargai atas hasil kerja saya.	50	36	7	7	100	329	3.29%	Kurang Baik
2	Penghargaan dari perusahaan meningkatkan semangat kerja karyawan.	55	31	6	8	100	333	3.33%	Baik
	Jumlah	537	323	65	75	100	3.322	33,22%	

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, dapat kesimpulan respon terhadap responden dalam pernyataan mengenai (X2) menunjukan total skor sebesar 3.322, dengan rata-rata skor variabel (X2) 33.22%.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah responden	Total skor	Rata-rata skor	Ket
		SS	S	TS	STS				
		4	3	2	1				
Kuantitas Pekerjaan									
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai jumlah yang ditargetkan.	46	39	8	7	100	324	3.24%	Kurang Baik
2	Karyawan bekerja secara konsisten sesuai beban kerja yang diberikan.	50	36	5	9	100	327	3.27%	Kurang Baik
Kualitas Pekerjaan									
1	Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan.	54	31	9	6	100	333	3.33%	Baik
2	Karyawan bekerja dengan teliti dan minim kesalahan.	50	36	8	6	100	330	3.30%	Baik
Ketepatan Waktu									
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan.	51	35	7	7	100	330	3.30%	Baik
2	Karyawan mampu mengatur waktu kerja secara efisien.	54	32	6	8	100	332	3.32%	Baik
Kehadiran									
1	Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan.	64	23	6	7	100	344	3.44%	Baik Sekali
2	Karyawan bekerja dengan teliti dan minim kesalahan.	57	26	5	12	100	328	3.28%	Kurang Baik
Kemampuan Kerjasama									
1	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	56	31	8	5	100	338	3.38%	Baik
2	Karyawan terbuka untuk berdiskusi dan membantu rekan kerja.	56	31	4	9	100	334	3.34%	Baik
	Jumlah	53	32	66	76	100	3.320	33,20 %	

Copyright © 2026 Pada Penulis

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah responden	Total skor	Rata-rata skor	Ket
		SS	S	TS	STS				
		4	3	2	1				
		8	0						

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, dapat kesimpulan respon terhadap responden dalam pernyataan mengenai (y) menunjukan total skor sebesar 3.320, dengan rata-rata skor variabel (y) 33.20%.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keputusan
P1	0,943	0,196	Valid
P2	0,762	0,196	Valid
P3	0,961	0,196	Valid
P4	0,966	0,196	Valid
P5	0,965	0,196	Valid
P6	0,959	0,196	Valid
P7	0,902	0,196	Valid
P8	0,946	0,196	Valid
P9	0,945	0,196	Valid
P10	0,903	0,196	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, (2025)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item Penelitian r	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
P1	0,933	0,196	Valid
P2	0,921	0,196	Valid
P3	0,937	0,196	Valid
P4	0,941	0,196	Valid
P5	0,954	0,196	Valid
P6	0,952	0,196	Valid
P7	0,945	0,196	Valid
P8	0,950	0,196	Valid
P9	0,956	0,196	Valid
P10	0,916	0,196	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, (2025)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Penelitian r	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
P1	0,924	0,196	Valid
P2	0,939	0,196	Valid
P3	0,953	0,196	Valid
P4	0,954	0,196	Valid

Item Penelitian r	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
P5	0,947	0,196	Valid
P6	0,916	0,196	Valid
P7	0,930	0,196	Valid
P8	0,870	0,196	Valid
P9	0,938	0,196	Valid
P10	0,959	0,196	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, (2025)

b. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,983	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,983	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,983	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Melalui SPSS Versi 25 (2025)

2. Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Dngan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.05407140
Most Extreme Differences	Absolute		.140
	Positive		.138
	Negative		-.140
Test Statistic			.140
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.035[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.030
		Upper Bound	.039

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025

Dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2tailed) sebesar 0.035 < 0.05 hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi tidak normal.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.575	.879		.654	.514	-1.169	2.320					
	Disiplin	.262	.085	.262	3.089	.003	.094	.431	.946	.299	.077	.086	11.607
	Motivasi	.712	.084	.716	8.448	.000	.544	.879	.966	.651	.210	.086	11.607

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai tolerance variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja sebesar 0,086 < 0,10 dan nilai VIF variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja sebesar 11,607 > 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terjadi gejala multikolinearitas.

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

4. Uji Korelasi

Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.575	.879		.654	.514
	Disiplin Kerja	.262	.085	.262	3.089	.003
	Motivasi Kerja	.712	.084	.716	8.448	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan pada tabel diatas variabel diketahui bahwa nilai disiplin kerja T hitung 3.089 >T tabel 1,984 dengan Tingkat signifikan 0,003 < 0,05 maka H1 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel motivasi kerja diketahui bahwa nilai T hitung 8.448 > T tabel 1,984 dengan Tingkat signifikan 0,00 < 0,05 maka H2 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6538.298	2	3269.149	759.172	.000[b]
	Residual	417.702	97	4.306		
	Total	6956.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, dapat diperoleh nilai F hitung 759.172 > 3,09 dengan Tingkat signifikan 0,00 < 0,05 dengan demikian H3 diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Disiplin Kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,32, yang termasuk kategori Baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketepatan waktu dan disiplin mandiri masih menjadi masalah utama yang perlu diberi perhatian. Hal ini sejalan dengan penelitian Wibowo (2020) yang menemukan bahwa ketidaktepatan waktu muncul ketika sistem pengawasan kurang tegas atau ketika karyawan belum memiliki motivasi intrisik yang kuat, serta penelitian Setiawan (2021) yang menyatakan bahwa karyawan cenderung menurunkan kedisiplinannya jika terlalu bergantung pada pengawasan atasan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun disiplin kerja secara umum baik, aspek ketepatan waktu dan kedisiplinan tanpa pengawasan menjadi isu penting yang perlu dibenahi karena berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara langsung.

Selain itu variabel Motivasi Kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,322, masuk dalam kategori Baik**.** Hal ini mencerminkan bahwa sebagian karyawan merasa hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan belum optimal serta penghargaan yang diberikan belum mampu meningkatkan motivasi secara signifikan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Latif (2020) yang menemukan bahwa kurangnya perhatian dari

atasan dapat menurunkan motivasi kerja hingga 25%, serta penelitian Dewi (2019) yang menyimpulkan bahwa sistem penghargaan yang tidak konsisten menyebabkan penurunan motivasi intrinsik. Dalam penelitian ini, penyebab rendahnya motivasi disinyalir berasal dari komunikasi atasan–bawahan yang belum intens, pemberian feedback yang tidak rutin, sistem reward yang belum terstruktur, serta kurangnya pengakuan atas pencapaian karyawan.

Kemudian, variabel Kinerja Karyawan memperoleh skor rata-rata 3,32, termasuk kategori Baik. Data ini menunjukkan bahwa produktivitas, ketelitian, dan konsistensi kinerja masih menjadi tantangan utama. Temuan ini selaras dengan penelitian Pratama (2021) yang menyatakan bahwa ketelitian memiliki hubungan langsung dengan kualitas hasil kerja, serta penelitian Handayani (2020) yang menemukan bahwa kuantitas pekerjaan sangat dipengaruhi oleh penataan beban kerja dan motivasi individu. Penyebab rendahnya beberapa indikator kinerja dapat berasal dari pembagian tugas yang belum merata, kurangnya pelatihan terkait kecepatan dan ketelitian kerja, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, serta motivasi intrinsik yang belum optimal.

KESIMPULAN

Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan hasil uji hipotesis 3,089 > 1,984 dengan sig. 0.003 < 0.05 (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan hasil uji hipotesis 8,448 > 1,984 dengan sig. 0.000 < 0.05 (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 127,706, lebih besar daripada F tabel 3,187, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Andika, W. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Volume 3, Nomor 3, Tahun 2022.*

Effendy, A. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *VOLUME 3, NOMOR 3, SEPTEMBER 2023*.

Muhamad Guruh, S. B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas. *Jurnal Manajemen dan Sains, 8(1), 2023*.

Ni Kadek Ayu Diah Candra Dewi, N. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada THEOBEROI RESORT BALI. *VALUES, Volume 4, Nomor 3, Tahun 2023*.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona . *AKSELERAS: Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1 Tahun 2021* .

Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Purnomo, N. (2024). Pengaruh Social Media Marketing, E-WOM dan Kualitas Layanan terhadap Keputusan Pembelian (Study at Kaekopi Lamongan). Jurnal Pendidikan Volume 06, No. 04, Mei-Agustus 2024. Kinerja Karyawan. *Vol. 2, No. 4, October 2024* , 3224-3235.

Copyright © 2026 Pada Penulis

Rasyid, N. (2024). Pengaruh Human Relations dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Vol. 4, No. 3, December 2024*.

Shidik, D. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kasomalang Cipta Perkasa Subang. *Volume 5 Issue 2, Desember 2023*.

Sunarsi, D., & Syawaludin, S. (2025). Kompensasi dan Disiplin sebagai Determinan Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Satpol PP Kebayoran Baru. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *15*(1), 112-125.

Supriatal, S., & Mulyanto, H. (2024). Peran Aktualisasi Diri sebagai Intervening Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, *4*(2), 275-284.

Suwanto. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Penerbit Erlangga Jakarta Timur . *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance,Volume 4, No. 2, Agustus 2024.*

Windari, W. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. PUTRA ABADI JAYA KABUPATEN TANGERANG. *Vol. 2, No. 4, October 2024* , 3224-3235.