



**PENGARUH MOTIVASI, PENGHARGAAN, DAN DISTRESS KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PT. IMLI PASURUAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Titis Rohdhiana
NPM. 21901081107



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS MALANG

2024

ABSTRAK

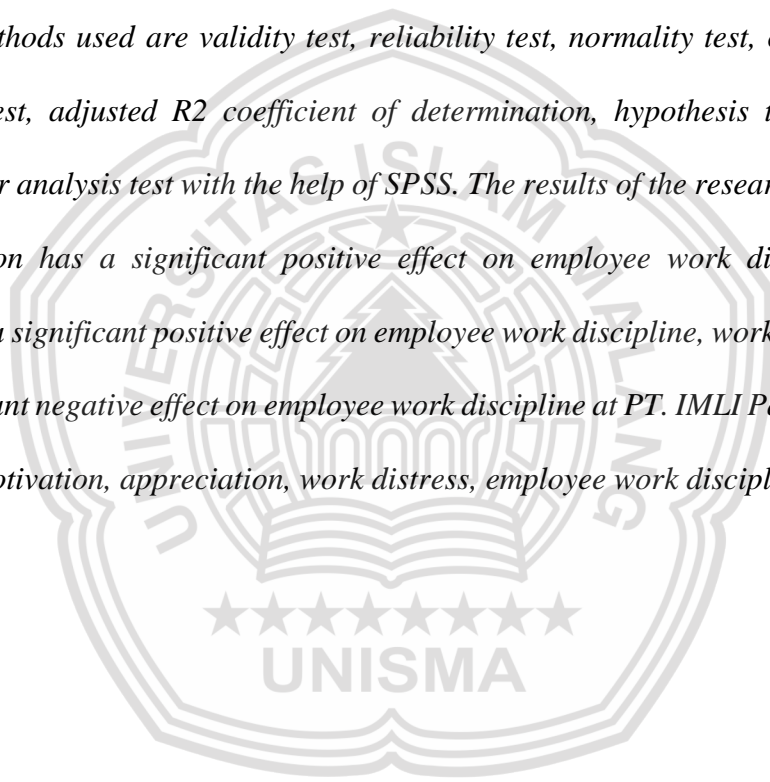
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, penghargaan, dan distress kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan jenis penelitiannya adalah penelitian *eksplanatory research*. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel yang digunakan 133 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, koefisien determinasi *adjusted R²*, uji hipotesis, dan uji analisis linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, distress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan.

Kata kunci : motivasi, penghargaan, distress kerja, disiplin karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation, rewards and work distress on the work discipline of PT employees. PT. IMLI Pasuruan. The research method used is quantitative and the type of research is explanatory research. Sampling in this study used the Slovin formula. The number of samples used was 133 respondents. The data used is primary data and secondary data. The analytical methods used are validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, adjusted R2 coefficient of determination, hypothesis test, and multiple linear analysis test with the help of SPSS. The results of the research show that motivation has a significant positive effect on employee work discipline, awards have a significant positive effect on employee work discipline, work distress has a significant negative effect on employee work discipline at PT. IMLI Pasuruan.

Keywords: *motivation, appreciation, work distress, employee work discipline*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik lembaga pemerintahan maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia dipekerjakan organisasi sebagai perencana dan pelaksana program dan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Peran pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan menentukan tingkat keberhasilan organisasi, karena kinerja organisasi pada dasarnya adalah akumulasi dari kinerja SDM-nya. Salah satu kompetensi yang menentukan tingkat kinerja SDM adalah disiplin kerja, yang merupakan bagian dari kompetensi perilaku kerja. Oleh karena itu penelitian ini mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Adanya keterlibatan dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal (Fandy, 2022).

Disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan, termasuk norma-norma sosial di dalamnya. Sikap ini perlu dimiliki oleh setiap karyawan. Dimana karyawan dengan suka rela dan penuh kesadaran taat atas semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja menjadi alat penting untuk meningkatkan kinerja dan menjamin produktivitas perusahaan. Dengan begitu hasil yang didapatkan perusahaan lebih efektif dan optimal. Menurut Wirawan

(2009:100) perencanaan merupakan bagian awal manajemen kinerja. Kinerja karyawan perlu dikelola agar dapat memenuhi harapan perusahaan.

Dengan memahami disiplin kerja karyawan, perusahaan dapat membuat batasan-batasan yang harus dipatuhi oleh karyawan agar tidak mengganggu produktivitas. Misalnya jam masuk kantor, aturan komunikasi, dan lain sebagainya. Pada sisi yang berbeda, pentingnya diterapkan disiplin kerja adalah untuk menjaga standar kerja perusahaan. Disiplin kerja perlu diterapkan secara konsisten, adil, dan menyeluruh agar mampu memperkuat aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Umpan balik menjadi acuan untuk melakukan tindakan perbaikan jika terjadi penyimpangan atau kesalahan dalam mencapai disiplin kerja. Para pegawai diharapkan memiliki sistem umpan balik secara mandiri dalam bekerja (Haryono, 2011).

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dapat berasal dari faktor eksternal, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, penghargaan yang diberikan perusahaan, jenjang karir, keadilan organisasi, dan lain-lain. Sementara dari faktor internal (pribadi karyawan) antara lain motivasi kerja, karakteristik pribadi, kondisi psikologis, dan lain-lain. Strategi yang disarankan oleh Schaffer (1991) untuk mengatasi masalah dan mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik, diantaranya: pilih tujuan, tentukan target minimal, komunikasikan tujuan dengan jelas, membagi tanggung jawab, memperluas dan memperpanjang proses.

Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan peraturan dan

ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Bagi dunia perusahaan disiplin kerja karyawan sebuah unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan hal ini didasarkan bahwa kegiatan perusahaan selalu menggunakan tenaga kerja manusia disamping tenaga mesin. Kepatuhan dan ketaatan dalam sikap dan tingkah laku yang nyata pada saat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Bila didukung oleh disiplin yang tinggi maka, keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan suatu perusahaan akan memperoleh hasil yang optimal. Melainkan jika disiplin kerja pada perusahaan rendah maka akan berdampak pada kebiasaan malas dalam mengerjakan sesuatu serta kebiasaan telat dalam masuk kerja. Karyawan sering menunda-nunda pekerjaan disebabkan rasa malas dan tidak melakukan sesuatu yang lebih penting terlebih dahulu (Yasin, 2011).

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda, namun kedua hal tersebut mempunyai hubungan pada pelaksanaan aktivitas sebuah perusahaan. Motivasi kerja begitu penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Motivasi adalah faktor yang menjadi dorongan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu, dan sebab itu motivasi sering diartikan juga sebagai faktor pendorong tingkah laku individu. Terdapat dua

kelompok faktor yang mempengaruhi kerja seseorang, yaitu motivator dan *hygiene factor*. *Motivator factors* adalah faktor-faktor yang dapat memberikan motivasi pada individu untuk melakukan pekerjaan.

Sedangkan *hygiene factor* merupakan faktor yang sangat vital dan harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum mereka dimotivasi sehingga dapat memberikan situasi yang menyenangkan maupun dapat memberikan kepuasan pada setiap individu yang bekerja (Priyono, 2007).

Hasil penelitian dari Andriyani dan Noor (2015) menyatakan masalah kedisiplinan karyawan seperti sering datang terlambat dan pulang kerja lebih awal dikarenakan karyawan merasa kurang termotivasi, disebabkan oleh berbagai faktor yaitu perusahaan kurang memberikan kenaikan gaji berkala, kurang jelasnya kebijakan serta aturan yang ada, dan kurang diberlakukan sangsi-sangsi yang ada yang membuat karyawan masih tetap saja mengulangi pelanggaran, serta kurang nyamannya tempat kerja seperti kebersihan tempat kerja dan sirkulasi udara di tempat kerja. Padahal, apabila seluruh faktor motivasi tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang apabila seseorang itu melakukan perubahan perilaku yang baik atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik. Manajemen kinerja mempunyai peran penting dalam semua sistem penghargaan, dimana setiap elemen penghargaan dihubungkan dan diperlakukan sebagai keseluruhan yang terpadu dan koheren. Unsur-unsur penghargaan terdiri dari gaji pokok, gaji kontinjensi, tunjangan

karyawan, dan penghargaan non-finansial, yang mencakup penghargaan intrinsik dari pekerjaan itu sendiri. Manajemen kinerja dapat memberikan berbagai penghargaan untuk mendorong keterlibatan kerja dan komitmen. Penghargaan bisa berupa pengakuan melalui umpan balik, kesempatan untuk mencapainya, ruang lingkup untuk mengembangkan keterampilan, dan pengembangan karir. Semua ini merupakan penghargaan non-finansial, yang bisa memberi dampak lebih lama dan lebih kuat dari pada penghargaan finansial. Manajemen sumber daya manusia menyadari bahwa kreativitas dan pencapaian kinerja bersifat krusial terhadap keberhasilan organisasi. Salah satu cara kunci untuk memperkuat kreativitas dan pencapaian kinerja adalah dengan memberi penghargaan (Braham, 2000:101).

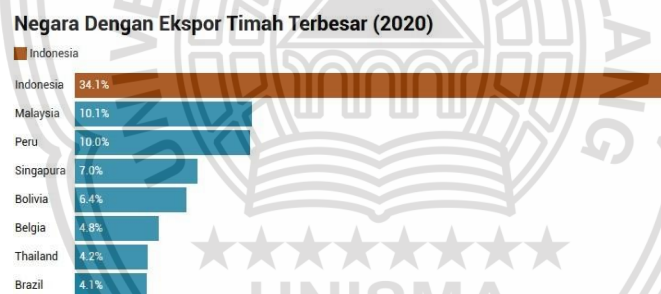
Hasil penelitian Subandi dkk (2023) menyatakan bentuk imbalan berupa material dan non material yang diberikan oleh pihak instansi kepada pegawai, dapat termotivasi pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Timbal balik berupa hadiah ataupun pujian yang diberikan kepada pegawai agar dapat memotivasi pegawai merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional dan sesuai dengan tuntutan jabatan.

Distress merupakan stress yang bersifat negatif. Suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti. Pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan, berdasarkan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Menurut Gibson

1997 distress merupakan satu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut penelitian Lotu (2022) menyatakan pekerjaan menjadi isi yang semakin penting bagi pekerja, pengusaha dan masyarakat. Distress di tempat kerja menjadi isu yang semakin penting dalam iklim ekonomi saat ini dimana pekerja dihadapkan pada situasi seperti terlalu banyak bekerja, penyakit kerja, kepuasan kerja yang rendah dan kurangnya otonomi.

Gambar 1. 1 Negara Ekspor Timah Terbesar



Menurut penelitian Putri (2022) sesuai data pada gambar 1.1 bahwa pada tahun 2020 indonesia menduduki peringkat pertama sebagai pelopor ekspor timah terbesar maka dari itu tentunya PT. IMLI merupakan salah satu perusahaan yang turut melakukan ekspor timah tersebut. Dengan adanya data tersebut tidak terpungkiri bahwa didalam perusahaan banyak sekali tuntutan yang dihadapi oleh para karyawan dalam mengolah bahan tersebut baik secara fisik maupun mental.

Dengan adanya fenomena tersebut memberikan dampak terhadap

perusahaan dan karyawan yang mana dituntut untuk mengolah bahan mentah ke bahan setengah jadi atau bahan jadi agar memperoleh nilai jual yang tinggi. Tanpa disadari bahwa karyawan perlu adanya motivasi dan penghargaan agar bisa merasakan loyalitas pada perusahaan tersebut serta dapat meningkatkan disiplin kerja. Tidak hanya itu melainkan karyawan dapat terhindar dari adanya distress kerja yang bisa terjadi.

Perkembangan suatu perusahaan sangat erat berkaitan dengan disiplin kerja pada karyawan. Karyawan yang disiplin akan menentukan kemajuan perusahaan. Maka hendaknya perusahaan melakukan evaluasi kinerja secara berkala sebab kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan perusahaan, sementara itu disiplin kerja hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan seperti bertanggung jawab mengerjakan tugas yang telah diberikan sampai selesai (Mangkunegara, 2015). Dalam hal ini tentunya manajemen PT. IMLI melakukan upaya dalam meningkatkan disiplin kerja antara lain memberikan contoh pada karyawan, membuat peraturan kerja yang sewajarnya, serta memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian jenis penelitian ini *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Yang mana *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya, lokasi yang digunakan pada penelitian ini di PT. IMLI Pasuruan yang terletak di Candi, Gn. Gangsir, Kec. Beji, Pasuruan, Jawa Timur 67154 dengan cara mengumpulkan data dengan membagikan kuesioner lalu

dianalisis menggunakan aplikasi spss untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen dan independen yang digunakan.

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan mafaat yang diuraikan ingin mengetahui bagaimana PT. IMLI dalam meningkatkan kedisiplinan para karyawan maka dari itu penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI, PENGHARGAAN DAN DISTRESS KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. IMLI PASURUAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi, penghargaan, dan distress kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan ?
3. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan ?
4. Bagaimana pengaruh distress kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

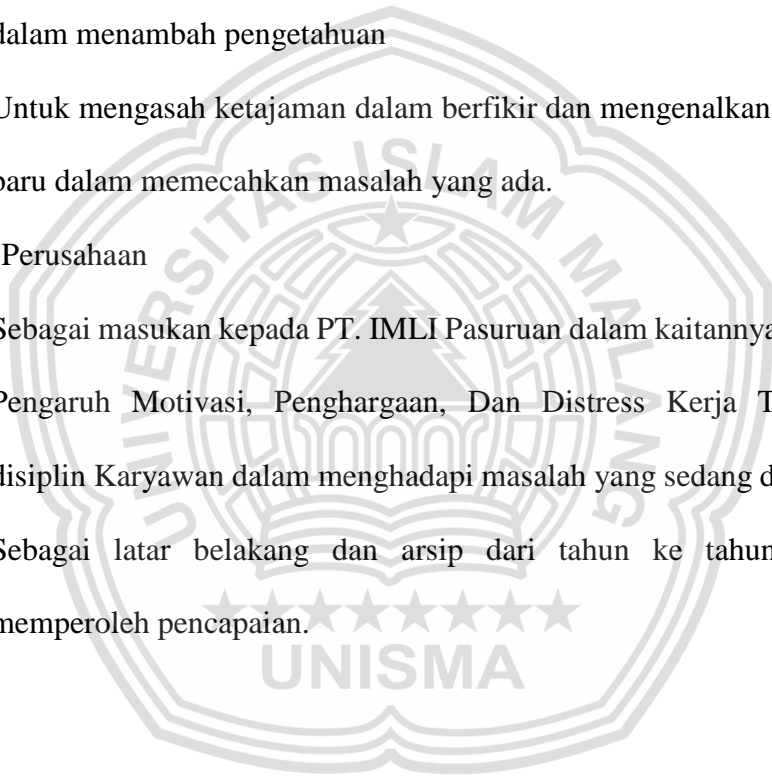
1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, penghargaan, dan distress kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan.
3. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap disiplin kerja

karyawan PT. IMLI Pasuruan.

4. Untuk menganalisis pengaruh distress kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti selanjutnya
 - a) Untuk pengembangan ilmu selanjutnya sebagai sumber informasi dalam menambah pengetahuan
 - b) Untuk mengasah ketajaman dalam berfikir dan mengenalkan ide- ide baru dalam memecahkan masalah yang ada.
2. Bagi Perusahaan
 - a) Sebagai masukan kepada PT. IMLI Pasuruan dalam kaitannya dengan Pengaruh Motivasi, Penghargaan, Dan Distress Kerja Terhadap disiplin Karyawan dalam menghadapi masalah yang sedang dihadapi.
 - b) Sebagai latar belakang dan arsip dari tahun ke tahun dalam memperoleh pencapaian.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Motivasi, penghargaan dan distress kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan.
- b. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan.
- c. Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan.
- d. Distress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. IMLI Pasuruan.

5.2 Saran

- 1) Bagi Manajemen PT. IMLI
 - a. Terkait disiplin kerja karyawan tentunya berbeda-beda setiap para karyawan, maka dari itu manajemen PT. IMLI harus terus mengevaluasi yang baik dan kedisiplinannya dijaga, yang sedang ditingkatkan serta yang buruk diperbaiki.
 - b. Terkait motivasi karyawan tentunya motivasi merupakan salah satu cara yang harus dilakukan untuk merubah pola pikir, serta pola dalam bekerja agar karyawan dapat merasakan segala kebutuhannya terpenuhi.
 - c. Terkait penghargaan yang diberikan tentunya hal ini yang dilakukan oleh

atasan dalam meningkatkan kemampuan dan skill pada diri karyawan.

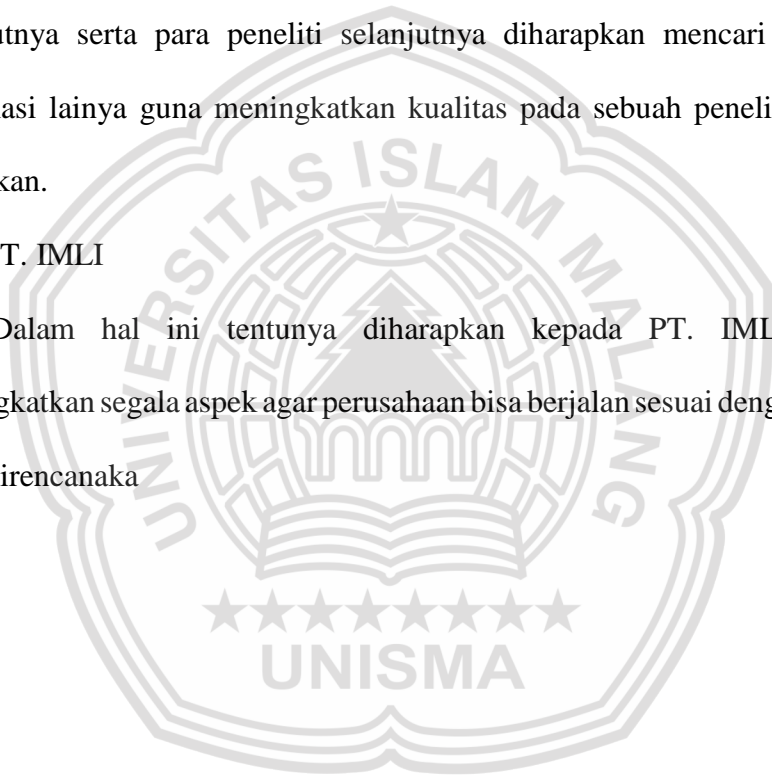
- d. Terkait distress karyawan merupakan hal yang harus dihindari karena dapat memberikan hal yang negatif seperti karyawan merasakan tertekan saat bekerja.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Dalam hal ini tentunya bisa digunakan sebagai sumber referensi selanjutnya serta para peneliti selanjutnya diharapkan mencari sumber informasi lainya guna meningkatkan kualitas pada sebuah penelian yang dilakukan.

3) Bagi PT. IMLI

Dalam hal ini tentunya diharapkan kepada PT. IMLI terus meningkatkan segala aspek agar perusahaan bisa berjalan sesuai dengan yang telah direncanaka



DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (2016). *Motivation And Personality*, Terj. Nurul Iman
Motivasi Dan Kepribadian 1 (Bandung : Remaja Risda Karya 43-46)
- Agus Dkk. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai*
- Agustian. (2001). *Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.*
- Andriyani Dan Noor. (2015). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Iklan Pt. X, Bandung.*
- Arikunto S. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta Jakarta.
- Braham. 2000. *Human Resource Planing, Second Edition*, Kuala Lumpur, Golden Books Center SDN.BDH
- Cahyono. (2012). *The Power Og Gratitude : Kekuatan Syukur Dalam Menurunkan Stress Kerja.*
- Djamarah Syaiful Bahri. (2008). *Strategi Belajar Mengajar Jakarta : Pt Rineka Cipta*
- Fauzi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Indojoya Agrinusa Unit Hatcheri Pekanbaru*
- Gibson, et.all, (1997) *Organisasi dan Manajemen (Perilaku-Struktur-Proses)*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2009). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Prodran Spss:.. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro*

- Ghozali, Imam. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Prodran Spss:.
Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2017). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Prodran Spss:
Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Prodran Spss:.
Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro
- Grandey, A.A. and Cropanzano, R. (1999), “The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54 No. 2, pp. 350-370.
- Hanan. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pt. Infomedia Nusantara Agent Tier 1 Komplain Call Center 147 Malang)
- Handoko, Hani. (2008). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*
- Haryono. (2011). *Hygiene Lingkungan Kerja*. Jakarta: Mitra Cendekia Press.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah Bumi Aksara*.
Hasibuan. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah Bumi Aksara*.
- Imligroup.com. (2019, Mei 20). PT.Indra Eramulti Logam Industri. Diambil kembali
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Keith Devis. (2003) *Human Resources And Personal*.

- Lotu, dkk. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Dusiropoprajan
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung : Pt Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung : Pt Refika Aditama.
- Nelson, D. and Cooper, C. (2007) POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, ACCENTUATING THE POSITIVE Changes in Fatigue from Waking to Working', *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 7(3), pp. 293–315. doi: 10.1111/aphw.12049.
- Oktavia Rosy Saputri & Lutfia (2019) Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Self Regulated Learning Siswa Pada Mata Pelajaran Busana Industri.
- Priyono. (2007). Pengantar Manajemen.
- Putri, Aulia Mutiara (2022), menakar dampak positif negatif larangan ekspor limbah 2023
- Riyadina, W. (2008). Radiasi Medan Listrik Dan Medan Magnet Dalam Kaitanya Dengan Kejadian Hipertensi Dan Distress Di Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekologi Kesehatan* Vol.7 No. 3, 836.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. In Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Pt. Raja Grafindo Persada. <https://doi.org/10.1371/Journal.Pone.0013666>
- Rizal Dan Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

- Robbins, S.P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt. Indeks Kelompok Gramedia.
- Salleh, A, L., Bakar, R, A., (2008). *How Detrimental Is Job Stress : A Case Study Of Executives In The Malaysian Furniture Industry International Review Of Business Research Papers*.
- Saputra, T. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. Jurnal Benefita 4 (2), 316-325*.
- Sanoubar, N. Sagedi, S.K., & Aghdam, S.R. (2014). *The Study Of Impact Of Oraganizational Spirituality On Organizational Citizenship Behavior*. 415-423
- Schaffer, R H. (1991). *Demand Better Results And Get Them Harvard Business Review, March - April, Pp 142-49*.
- Siagian, Sondang, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Pt. Bumi Aksara*
- Siagian, Sondang, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Pt. Bumi Aksara*
- Singodimedjo Dalam Sutrisno (2009). *Disiplin Adalah Sikap Kesiediaan Dan Kerelaan Seseorang Untuk Mematuhi Dan Menaati Norma Norma Peraturan Yang Berlaku Disekitarnya*.
- Subandi. (2023). *Struktur Organisasi PT. Wira Agro Nusantara Sejahtera. Kediri: PT. Wira Agro Nusantara Sejahtera*.
- Sudirman. (2019). *Interaksi Dan Motifasi Belajar Dan Mengajar. Jakarta Pt. Grafindo Indonesia*.
- Suwanto. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

- Karyawan Pada Perusahaan Jasa CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo.
- Sugiyono, (2009). Metode Penelitian Kombinasi. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, (2014). Metode Penelitian Kombinasi. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, (2016) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, (2017) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, (2019) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Alfabeta Bandung.
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit: Caps, Yogyakarta
- Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta. Kencana.
- anady, F. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Remus Fakta Pratama Cipinang.
- Trio. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru
- Vinorita, D., & Muhsin, M (2018). Pengaruh Perhatian Orang Tua, Komunikasi Guru, Pemberian Reward, Dan Fasilitas Belajar Terhadap Motivasi Belajar.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi Dan Penelitian. Penerbit Saleba Empat, Jakarta.
- Yasin Fatah. (2011). pumbuhan kedisiplinan sebagai pembentukan karakter peseta didik di madrasah jurnal el hikmah fakultas tabiyah UIN Maliki Malang, IX (1), 123-138.