

Implementasi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Jasa Kawan Indonesia

Abstract

The background in this research is regarding the implementation of employee work discipline at PT Jasa Kawan Indonesia. This study aims to find out how work discipline is at PT Jasa Kawan Indonesia because work discipline at the company is very important for the progress and development of the company. If a company has employees who are not disciplined and do not comply with the rules, the company will not develop properly. Through this research, practitioners understand how the work discipline of employees at PT Jasa Kawan Indonesia and how to overcome it so that all employees have good work discipline. This research is a descriptive research with a qualitative approach with interview and documentation data collection tools. The subjects in this study were HRD and employees. The results of this study indicate that the implementation of employee work discipline at PT Jasa Kawan Indonesia is going well and paying attention to timeliness, attendance frequency, following company

ABSTRAK

Latar belakang pada penelitian ini mengenai implementasi disiplin kerja karyawan pada PT Jasa Kawan Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada PT Jasa Kawan Indonesia karena disiplin kerja pada perusahaan sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Jika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang tidak disiplin dan tidak taat aturan maka sebuah perusahaan tidak akan berkembang dengan baik. Melalui penelitian ini praktikan menjadi faham bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT Jasa Kawan Indonesia dan bagaimana cara mengatasi agar semua karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan alat pengumpulan data interview. Subjek dalam penelitian ini adalah HRD dan karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Disiplin Kerja Karyawan pada PT Jasa Kawan Indonesia berjalan dengan baik dan memperhatikan tepat waktu, frekuensi kehadiran, mengikuti SOP perusahaan, sanksi, dan tanggung jawab tinggi.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Data Primer dan Data Sekunder

Keywords: : Work Discipline, Primary Data and Secondary Data.

Corresponding author: Natasha Cecilia Devigisti (mn20.natashadeviagisti@mhs.ubpkarawang.ac.id)

Pendahuluan

Sebuah perusahaan sangat membutuhkan ketaatan dari para karyawan dan mematuhi aturan-aturan yang telah dibuat oleh sebuah perusahaan, jika karyawan tidak disiplin maka sebuah perusahaan akan sulit untuk mencapai kesuksesan. Tujuan dilakukannya penelitian ini agar praktikan mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja karyawan pada PT Jasa Kawan Indonesia.

Disiplin berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak pelanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

Alasan Praktikan mengambil judul ini karena disiplin kerja pada PT Jasa Kawan Indonesia adalah suatu hal yang sangat penting di dalam dunia kerja agar PT Jasa Kawan Indonesia dapat mencapai kesuksesan dan keberhasilan, karena kesuksesan dan keberhasilan perusahaan tergantung dari bagaimana sikap disiplin karyawan-karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan di PT Jasa Kawan Indonesia. Di setiap perusahaan pasti mempunyai aturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan dan jika ada yang melanggar aturan yang telah dibuat oleh perusahaan, maka dapat dikatakan karyawan tersebut tidak disiplin pada aturan yang telah dibuat oleh PT Jasa Kawan Indonesia.

Berdasarkan pengamatan praktikan yang terjadi di lapangan, PT Jasa Kawan Indonesia sudah sangat baik menerapkan peraturan tentang kedisiplinan karena pada PT Jasa Kawan Indonesia membuat peraturan jika ada yang telat masuk akan dikenakan potong gaji pada karyawan tersebut. Dan jika ada yang melanggar peraturan lain seperti menumpuk pekerjaan terus menerus, bolos kerja, pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan atau telat masuk terus menerus akan dikenakan SP 1 bahkan pemberhentian kerja.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis (11 pts)

(11 pts)

Pengertian Disiplin

Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2018) terdapat banyak jenis disiplin yang di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain.

2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan.

Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018, hlm. 13) Fungsi disiplin kerja bagi suatu organisasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tenteram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

Dimensi Disiplin Kerja

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda tentang dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja salah satunya adalah Rivai (2004), menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

- (1) kehadiran,
- (2) ketaatan,
- (3) tingkat kewaspadaan tinggi, dan
- (4) bekerja etis.

Di sisi lain menurut Putra (2016), dimensi untuk mengukur disiplin kerja meliputi: (1) aturan kerja dan (2) etika kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja dapat diukur dengan empat dimensi yaitu: (1) taat terhadap peraturan waktu, (2) taat terhadap aturan perusahaan, (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan (4) Taat terhadap peraturan lainnya. Berdasarkan beberapa pendapat mengenai dimensi dari disiplin kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diukur dari tiga dimensi yaitu (1) peraturan kerja, (2) norma, dan (3) nilai. Dalam penelitian ini dimensi disiplin kerja akan merujuk ke dua dimensi dari pendapat Sutrisno (2016).

Indikator Disiplin Kerja

Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Putra (2016), meliputi:

- (1) aturan kerja dan dengan indikator,
 - (a) tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan,
 - (b) ketentuan jam kerja,
 - (c) intruksi dari atasan,
 - (d) bekerja dengan cara mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- (2) etika kerja dengan indikator
 - (a) tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja,
 - (b) kejujuran karyawan dalam bekerja dan,
 - (c) tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

Menurut Gusti (2012), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan diantaranya:

- (1) etika kerja dengan indikator
 - (a) tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas.
- (2) peraturan kerja dengan indikator
 - (a) penggunaan waktu secara efektif, dan
 - (b) ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Mangkunegara dan Octorent (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

- (1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja,
- (2) ketepatan jam pulang ke rumah,
- (3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku,
- (4) penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, 21
- (5) tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan
- (6) melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Kerangka Pikir Penelitian

PT Jasa Kawan Indonesia (JKI) merupakan sebuah perusahaan induk terbesar di Karawang, Indonesia yang focus pada pengelolaan properti, logistik, transportasi dan banyak bidang usaha lain yang dikelola oleh tiap lini bisnis anak perusahaan dibawah PT Jasa Kawan Indonesia. PT Jasa Kawan Indonesia (JKI) sebagai perusahaan induk membangun integrasi dengan 13 anak perusahaan yang lini bisnisnya masing-masing pada bidang property, logistik, transportasi, konstruksi, perdagangan, jasa keuangan, ekspedisi dan banyak lini bisnis spesifik lainnya.

Berfokus pada pembangunan dan pengelolaan bisnis yang tidak hanya memiliki manfaat bagi sumber daya manusia namun juga memiliki nilai tambah bagi daerah dan Indonesia. JKI berkomitmen dalam pemerataan pembangunan di Indonesia dengan terus berinovasi dan mencari peluang untuk melakukan pemerataan bisnis di Indonesia yang diharapkan akan menambahkan lapangan pekerjaan dimanapun JKI melakukan bisnisnya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka perusahaan akan semakin maju dan berkembang. Tanpa disiplin kerja yang baik, sebuah perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil yang maksimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan kepada karyawan yang mempunyai sifat dan perilaku yang buruk. Seorang karyawan akan dinyatakan disiplin jika karyawan tersebut mematuhi semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh PT Jasa Kawan Indonesia.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini dapat ditarik hipotesis yaitu : “Disiplin Kerja Merupakan Hal yang Sangat Penting Agar Perusahaan Bisa Maju dan Berkembang”.

Metode Riset

Metode Penelitian Kerja Praktik

Praktikan melakukan penelitian selama 3 bulan terhitung dari tanggal 1 Februari 2023 sampai dengan 1 Mei 2023 sekaligus mengikuti kegiatan Kerja Praktik yang dilakukan di PT Jasa Kawan Indonesia yang terletak pada Sukaharja, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah Hrd PT Jasa Jawan Indonesia. Objek penelitian ini adalah Implementasi Disimpin Kerja Karyawan pada PT Jasa Kawan Indonesia

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Kualitatif menggunakan data primer dan sekunder, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer :

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2. Data Sekunder :

Menurut Sugiyono (2018:456) Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini observasi dan wawancara, teknik ini digunakan untuk menggali informasi secara mendalam kepada narasumber yang sudah di tetapkan kemudian melakukan crosscheck dari hasil wawancara. Teknik analisis data pada penelitian dimulai dengan melakukan wawancara dengan informan kunci, setelah itu dilanjutkan dengan membuat transkrip hasil wawancara, dengan cara memutar kembali hasil rekaman wawancara, mendengarkan hasil rekaman dengan seksama, kemudian menuliskan kalimat-kalimat yang terdengar dalam rekaman tersebut. Setelah penulis menuliskan hasil wawancara tersebut ke dalam transkrip, kemudian penulis harus membaca secara cermat untuk kemudian dilakukan reduksi data.

Hasil dan Analisis

Hasil dari Kerja Praktik yang sudah diteliti oleh Praktikan adalah Berdasarkan pengamatan praktikan yang terjadi di lapangan, PT Jasa Kawan Indonesia sudah sangat baik menerapkan peraturan tentang kedisiplinan karena pada PT Jasa Kawan Indonesia membuat peraturan jika ada yang telat masuk akan dikenakan potong gaji pada karyawan tersebut. Dan jika ada yang melanggar peraturan lain seperti menumpuk pekerjaan terus menerus, bolos kerja, pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan atau telat masuk terus menerus akan dikenakan SP 1 bahkan pemberhentian kerja

Tabel Profil Responden

Nama	Jabatan
Devi Okta Fauzi S. Psi	HRD PT Jasa Kawan Indonesia

a. Hasil Penelitian

Tabel Wawancara Hasil Penelitian

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Seperti apa definisi Disiplin Kerja menurut ibu?	Disiplin kerja menurut saya adalah sikap seseorang dalam bekerja yang menaati setiap aturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan
2	Apakah PT Jasa kawan Indonesia sudah menerapkan kedisiplinan kerja karyawan?	Perusahaan sudah berusaha menerapkan kedisiplinan karyawan. Perusahaan sudah membuat peraturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan baik peraturan jam masuk dan pulang kerja, peraturan seragam setiap harinya, deadline pengumpulan pekerjaan dan masih banyak lagi.

3	Apakah Disiplin Kerja penting dalam memajukan Perusahaan?	Disiplin kerja sangat penting untuk memajukan perusahaan karena jika karyawan tidak disiplin maka akan banyak penundaan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan akan menimbulkan banyak masalah dari berbagai sudut
4	Sanksi apa yang akan diberikan Perusahaan jika ada karyawan yang tidak Disiplin?	Kita membagi sanksi menjadi 3, yang pertama Hukuman ringan berupa teguran secara lisan maupun tertulis. Hukuman sedang berupa dipotongnya gaji karyawan atau penundaan gaji dan Hukuman berat berupa pemberhentian kontrak kerja
5	Seseorang akan dinyatakan Disiplin jika seperti apa?	Karyawan akan dinyatakan disiplin jika mereka menaati aturan yang telah dibuat oleh perusahaan seperti mematuhi jam masuk dan pulang kerja, seragam yang digunakan setiap hari, tidak menunda nunda pekerjaan yang telah diberikan dan masih banyak lagi
6	Apakah PT Jasa Kawan Indonesia menyediakan jemputan bagi karyawan untuk meminimalisir karyawan yang terlambat?	Kami tidak menyediakan jemputan disini, kami hanya memberi uang transportasi
7	Apa indikator Disiplin Kerja Karyawan di PT Jasa Kawan Indonesia?	Dengan absensi yang baik dan melakukan sesuai dengan SOP
8	Berapa lama kompensasi waktu keterlambatan yang menjadi kebijakan PT Jasa Kawan	5 menit dari waktu masuk yang sudah ditentukan. Waktu masuk pukul 09.00 WIB akan tetapi perusahaan memberi kompensasi hingga jam 09.05 WIB

	Indonesia terhadap karyawan yang terlambat?	
9	Sistem absensi seperti apa yang digunakan pada PT Jasa Kawan Indonesia?	Absensi di kita menggunakan Fingerprint
10	Menurut ibu bagaimana peraturan yang berlaku di PT Jasa Kawan Indonesia	Sejauh ini peraturan disini sudah sangat baik

b. Pembahasan

Disiplin berasal dari bahasa latin Discere yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata Disciplina yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Kedua, disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Perkataan disiplin mempunyai arti latihan dan ketaatan kepada aturan. Dengan melaksanakan disiplin, berarti semua pihak dapat menjamin kelangsungan hidup dan kelancaran kegiatan belajar, bekerja, dan berusaha. Kemauan kerja keras yang kita peroleh dari disiplin, akan melahirkan mental yang kuat dan tidak mudah menyerah walaupun dalam keadaan sulit.

Kedisiplinan merupakan satu faktor penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), karena semakin baik disiplin pegawai, semakin baik pula bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Prof. DR. H. Abdurrahmat Fathoni, MSi (1996:59), kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang maksimal.

Disiplin kerja pada PT Jasa Kawan Indonesia adalah suatu hal yang sangat penting di dalam dunia kerja agar PT Jasa Kawan Indonesia dapat mencapai kesuksesan dan keberhasilan, karena kesuksesan dan keberhasilan perusahaan tergantung dari bagaimana sikap disiplin karyawan-karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan di PT Jasa Kawan Indonesia. Di setiap perusahaan pasti mempunyai aturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan dan jika ada yang melanggar aturan yang telah dibuat oleh perusahaan, maka dapat dikatakan karyawan tersebut tidak disiplin pada aturan yang telah dibuat oleh PT Jasa Kawan Indonesia.

Hasil dari penelitian yang sudah diteliti oleh Praktikan adalah Berdasarkan pengamatan praktikan yang terjadi di lapangan, PT Jasa Kawan Indonesia sudah sangat baik menerapkan peraturan tentang kedisiplinan karena pada PT Jasa Kawan Indonesia membuat peraturan jika ada yang telat masuk akan dikenakan potong gaji pada karyawan tersebut. Dan jika ada yang melanggar peraturan lain seperti menumpuk pekerjaan terus menerus, bolos kerja, pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan atau telat masuk terus menerus akan dikenakan SP 1 bahkan pemberhentian kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan peraturan dan penerapan disiplin kerja karyawan pada PT Jasa Indonesia sudah sangat baik. PT Jasa Kawan Indonesia memberi sanksi yang cukup tegas kepada karyawan karyawan yang tidak disiplin dan tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan pada PT Jasa Kawan Indonesia. Sanksi pada PT Jasa Kawan Indonesia dibagi menjadi 3 yaitu Hukuman Ringan berupa teguran lisan ataupun tertulis, Hukuman Sedang berupa pemotongan gaji atau penundaan gaji dan Hukuman Berat berupa pemberhentian atau PHK.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Praktikan, maka Praktikan memberi saran untuk mempertegas karyawan yang tidak disiplin dan untuk kedepan nya karyawan bisa mempertahankan sikap disiplin kerja demi memajukan PT Jasa Kawan Indonesia. Praktikan juga menyarankan untuk penelitian selanjutnya lebih memperbanyak data mengenai Disiplin Kerja.

Daftar Pustaka

- Husain, B.A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol 1(1), 1-16. <http://dx.doi.org/10.32493/dr.b.vlil.1650>. 2018
- Hutagalung, M., & Triastuti, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Abadi Bersama. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol 2 (21), 123-134. <http://repository.stie-aub.ac.id/id/eprint/1436>. 2019.
- Kusumangtyas, D., Tamzil, & Imam. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan, Media Riset Ekonomi, Vol 1(1), 1-7. <http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view>. 2019
- Meganovitasari, D., (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Tumpang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Vol 9(4), 136-151.
- Noviyanti, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, Vol 3(1), 105-115. <http://jurnal.untad.ac.id>. 2015
- Nuraini. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Putri, D. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Industrial Group. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 9(6), 1-16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id>. 2020.