



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Proyek Divisi Lift Eskalator Servis PT. Jaya Kencana, Jakarta Pusat

Beny Pratama<sup>1</sup>, Pusporini Palupi Jamaludin<sup>2\*</sup>, Paringsih<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pamulang, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Indonesia

\*Korespondensi penulis: [dosen01399@unpam.ac.id](mailto:dosen01399@unpam.ac.id)

**Abstract.** This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance in the project section of the Lift Escalator Service division of PT. Jaya Kencana, Central Jakarta, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method, with data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis includes validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, autocorrelation, simple and multiple linear regression tests, as well as t-tests and F-tests. The results of the study indicate that partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a regression equation of  $Y = 23.998 + 0.409 X_1$ , where the t-count value is  $9.019 > t\text{-table } 1.65263$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 19.944 + 0.437 X_2$ , where the t-count value is  $8.450 > t\text{-table } 1.6526$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 17.200 + 0.292 X_1 + 0.289 X_2$ , where the F-count value is  $61.283 > F\text{-table } 3.04$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The correlation coefficient value of  $0.620$  and the determination coefficient of  $38.5\%$  indicate that work discipline and work motivation together explain the variation in employee performance by  $38.5\%$ .

**Keywords:** Employee Performance, Work Discipline, Work Motivation.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian proyek divisi Lift Eskalator Servis PT. Jaya Kencana, Jakarta Pusat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi, regresi linier sederhana dan berganda, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 23,998 + 0,409 X_1$ , dimana nilai *t*-hitung  $9,019 > t\text{-tabel } 1,65263$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 19,944 + 0,437 X_2$ , dimana nilai *t*-hitung  $8,450 > t\text{-tabel } 1,6526$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 17,200 + 0,292 X_1 + 0,289 X_2$ , dimana nilai *F*-hitung  $61,283 > F\text{-tabel } 3,04$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien korelasi sebesar  $0,620$  dan koefisien determinasi sebesar  $38,5\%$  menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar  $38,5\%$ .

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

### 1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri memberikan landasan bagi perusahaan melakukan adaptasi, pertumbuhan, dan mempertahankan daya saing. Investasi dalam riset dan pengembangan menjadi kunci untuk menjaga relevansi produk dan layanan perusahaan. Kolaborasi dengan pihak eksternal seperti universitas, lembaga riset, dan mitra industri juga menjadi strategi penting dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang.

Perusahaan konstruksi dan infrastruktur tidak hanya membangun fisik, tetapi juga menjadi agen perubahan dalam menciptakan disiplin perkotaan yang fungsional, efisien, dan berkelanjutan. Melalui inovasi terus-menerus, mereka menghadapi berbagai tantangan kota modern, mulai dari kepadatan penduduk hingga infrastruktur transportasi yang kompleks. Seiring dengan perkembangan urbanisasi global, permintaan akan lift dan eskalator terus meningkat, memberi peluang bagi perusahaan-perusahaan ini untuk mengikuti tren dan meningkatkan inovasi dalam desain dan teknologi. Dengan kontribusi ini, mereka tidak hanya memenuhi kebutuhan infrastruktur kota, tetapi juga membangun kota-kota yang lebih modern dan berkelanjutan.

PT Jaya Kencana, yang berlokasi di Jakarta Pusat, telah menjadi kontributor kunci dalam mendukung pertumbuhan infrastruktur perkotaan di Indonesia melalui proyek-proyek lift dan eskalator sejak tahun 1983. PT Jaya Kencana telah memainkan peran penting dalam penyedia lift dan eskalator mulai dari universitas, sekolah, rumah sakit, apartement, kawasan perbelanjaan, gedung pemerintahan, perkantoran. Perusahaan ini terus berkomitmen untuk meningkatkan kapasitas dan produktifitas karyawan guna memastikan layanan yang berkualitas dan memenuhi standar yang ditetapkan.

Berdasarkan observasi di tempat penelitian maka terdapat data penilaian kinerja yang menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan Divisi Lift Eskalator Servis, berikut dibawah.

**Tabel 1. Aspek Penilaian Kinerja**

Aspek Penilaian	Parameter	Skor	Target	Pencapaian		
				2021	2022	2023
Kedisiplinan	Presentase Kehadiran Tepat Waktu	100%	25	24,78	24,62	23,8
Kepatuhan Terhadap SOP	Jumlah Pelanggaran SOP	100%	30	28,56	28,9	28,5
Penyelesaian Laporan	Ketepatan Waktu Penyelesaian	100%	25	23,8	24,21	24,7
Perawatan Preventif dan Pelayanan	Tingkat Kepuasan Pelanggan	100%	20	19,2	18,42	18,12
<b>Total</b>			100	<b>96,34</b>	<b>96,15</b>	<b>95,12</b>

*Sumber: Data Personalia PT Jaya Kencana Tahun 2024*

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa aspek Kedisiplinan, yang diukur berdasarkan tingkat kehadiran tepat waktu, menunjukkan tren penurunan selama tiga tahun terakhir. Penurunan ini dapat dipengaruhi oleh budaya kerja yang kurang menanamkan disiplin waktu, serta penerapan aturan yang belum konsisten.. Hal ini menunjukkan perlunya langkah strategis untuk mengatasi permasalahan tersebut agar dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala memiliki hubungan erat dengan pentingnya kedisiplinan. Mekanisme penilaian ini tidak hanya dirancang untuk mengevaluasi pencapaian individu, tetapi juga sebagai alat untuk mendorong peningkatan perilaku kerja yang positif, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kualitas pekerjaan. Karyawan yang mendapatkan hasil evaluasi terbaik diberikan kesempatan untuk meraih penghargaan berupa promosi atau pengangkatan menjadi karyawan tetap, sehingga menciptakan motivasi yang berkelanjutan. Di sisi lain, penilaian ini juga menjadi pengingat bagi karyawan dengan hasil yang kurang memuaskan untuk meningkatkan performa mereka.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:17) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sehingga penelitian asosiatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Model penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Dengan objek penelitiannya yaitu karyawan pada bagian proyek Divisi Lift Eskalator Servis (LES) PT. Jaya Kencana mengenai pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **Variabel Penelitian**

Variabel Independen atau Bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ )

Variabel bebas disebut variabel independent yang dapat mempengaruhi keberadaan variabel lain. Menurut Sugiyono (2019:69) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas adalah variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang diobservasikan. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini yaitu:

#### 1) Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Adapun dimensi yang digunakan yaitu:

- a. Ketaatan terhadap peraturan kerja
- b. Ketaatan terhadap standar kerja
- c. Kehadiran

d. Kewaspadaan

## 2) Motivasi Kerja (X2)

Adapun dimensi yang digunakan yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Keamanan
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan Penghargaan
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

## Variabel Dependen atau Terikat (Y)

Variabel Dependen menurut Sugiyono (2019 :69) sering disebut dengan variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Variabel Terikat yang diteliti dalam penelitian ini yaitu:

### 1) Kinerja (Y)

Adapun dimensi yang digunakan yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

## **Jenis dan Sumber Data**

### Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:137) “Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Pengumpulan data primer pada penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner. Dapat disimpulkan bahwa sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

#### 1) **Observasi**

Merupakan teknik pengumpulan data yang lebih spesifik. Observasi digunakan apabila obyek penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-

gejala alam dan bila responden yang diamati kecil (Sugiyono, 2019:203). Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan langsung di PT Jaya Kencana Jakarta Pusat.

## 2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:199) “kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden secara tertulis. Daftar pertanyaan ditujukan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dijawab dengan jawaban tersedia. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert :

Sangat Tidak Setuju	(bobot 1)
Tidak Setuju	(bobot 2)
Kurang Setuju	(bobot 3)
Setuju	(bobot 4)
Sangat Setuju	(bobot 5)

## 3) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019) “Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian”.

### Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:137) “Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Data sekunder dalam penelitian ini mencakup data sejarah perusahaan, visi misi perusahaan.

#### 1) Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pengukuran masing-masing jawaban diberi bobot nilai:

**Tabel 1. Skala Likert**

Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018:152)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, dianalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis regresi linier berganda menghasilkan koefisien regresi yang menggambarkan kaitan antara variabel-variabel yang diteliti. Karena koefisien pada variabel Disiplin Kerja bernilai positif, ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara Disiplin Kerja dan kinerja karyawan. Uji t parsial menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah batas 0,05, mengindikasikan adanya signifikansi kuat. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa 'Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan' dapat diterima dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan Disiplin Kerja secara efektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesamaan hasil dalam penelitian ini sesuai jika dibandingkan dengan penelitian oleh Nunu Nurjaya (2021) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona" yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai koefisien regresi, untuk variabel Motivasi Kerja yang bertanda positif menandakan adanya korelasi searah antara Motivasi Kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan uji t parsial, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa 'Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan' terbukti dalam penelitian ini. Hasil ini memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja secara efektif mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kesamaan hasil dalam penelitian ini sesuai jika dibandingkan dengan penelitian oleh I Nyaman Marayasa dan Anggi Faradila (2019) berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia”, yang juga menemukan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,200	1,699		10,123	0,000
	Disiplin Kerja	0,292	0,048	0,386	6,149	0,000
	Motivasi Kerja	0,289	0,053	0,341	5,429	0,000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data dikelola peneliti melalui SPSS versi 25 Tahun 2024

Penjelasan :

- Konstanta ( $a = 17,200$ ): Nilai konstanta sebesar 17,200 mengindikasikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai 0, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperkirakan sebesar 17,200.
- Koefisien Disiplin Kerja ( $b_1 = 0,292$ ): Peningkatan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,292 satuan, dengan catatan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak berubah
- Koefisien Motivasi Kerja ( $b_2 = 0,289$ ): Peningkatan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,289, dengan catatan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) tidak berubah.
- Signifikansi: Nilai signifikansi (Sig.) untuk kedua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, adalah 0,000, Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi 5%, kedua variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, hasil uji F (uji simultan) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang menandakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), diperoleh nilai sebesar 0,385 atau 38,5%, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin dan Motivasi Kerja berkontribusi sebesar 38,5% terhadap variasi dalam kinerja karyawan. Sementara itu, sisa sebesar 61,5% dipengaruhi oleh banyak faktor misalnya kompensasi, budaya organisasi dan beban kerja, yang tidak dibahas pada penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>	
Model		F	Sig.
1	Regression	61,283	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variabel: Kinerja

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

Sumber : Data dikelola peneliti melalui SPSS versi 25 Tahun 2024

Mengacu pada hasil pengujian yang tercantum dalam Tabel 4.22, diketahui bahwa nilai *f* hitung sebesar 61,283 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena *f* hitung > *f* tabel (61,283 > 3,04) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan temuan penelitian pada PT. Jaya Kencana yang melibatkan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian proyek Divisi Lift Eskalator Servis ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi sederhana yang menghasilkan persamaan  $Y = 23,998 + 0,409X_1$ . Nilai konstanta sebesar 23,998 menunjukkan bahwa ketika Disiplin Kerja berada pada titik nol, kinerja karyawan tetap sebesar 23,998. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,409 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,409. Uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,019 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,97214 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menegaskan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Selain itu, Motivasi Kerja ( $X_2$ ) juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y = 19,944 + 0,437X_2$ . Nilai konstanta 19,944 menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja tidak meningkat, kinerja karyawan tetap sebesar 19,944. Koefisien regresi sebesar 0,437 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam Motivasi Kerja meningkatkan kinerja sebesar 0,437. Nilai t hitung sebesar 8,450 lebih besar dari t tabel sebesar 1,97214, dengan nilai signifikansi 0,000, memperkuat bukti pengaruh positif tersebut. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 17,200 + 0,292X_1 + 0,289X_2$ . Nilai F hitung sebesar 61,283

yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,04 dan signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Nilai korelasi sebesar 0,620 dan koefisien determinasi sebesar 38,5% memperlihatkan bahwa kombinasi antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja menjelaskan sebesar 38,5% variasi kinerja karyawan pada bagian proyek Divisi Lift Eskalator Servis di PT. Jaya Kencana.

## REFERENSI

- Adhari, L. Z. (2020). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. CV Penerbit Qiara Media.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. AE Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-10). Prenadamedia Group.
- Enny, M. W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga University Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik* (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- Malau, S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia instansi* (Edisi ke-14). PT Remaja Rosdakarya.
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Ni Kadek, & John. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan praktis aplikatif*. Nilacakra Publishing House.
- Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan kinerja karyawan melalui employee engagement dan organizational citizenship behavior*. CV Media Sains Indonesia.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo Persada.

- Sinaga, O. S., et al. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R & D* (Cetakan ke-1). CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R & D* (Edisi ke-2). CV Alfabeta.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku penggunaan APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi*. Scopindo Media Pustaka.