

PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN IT PT. XY

Moh Fauzan Dimas Wicaksono¹, Mochamad Vrans Romi²

Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}

mohfauzan_22p354@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian IT PT. XY, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner dengan melibatkan 48 responden yang terdiri atas 47 karyawan dan 1 kepala bagian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,875 dan signifikansi 0,000. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,724 dan signifikansi 0,009. Secara simultan, pembinaan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 40,857 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 65% menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja mampu menjelaskan 65% variasi kinerja karyawan, sedangkan 35% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Simpulan penelitian ini adalah pembinaan disiplin dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian IT PT. XY. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu didukung melalui pembinaan disiplin yang konsisten serta penguatan motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Pembinaan Disiplin, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of disciplinary guidance and work motivation on the performance of IT employees at PT. XY, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative approach using descriptive and associative methods. Data were collected through observation, documentation, and questionnaires involving 48 respondents, consisting of 47 employees and one department head. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results show that disciplinary guidance has a positive and significant effect on employee performance, with a t -value of 4.875 and a significance level of 0.000. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a t -value of 2.724 and a significance level of 0.009. Simultaneously, disciplinary guidance and work motivation have a significant effect on employee performance, with an F -value of 40.857 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 65% indicates that disciplinary guidance and work motivation explain 65% of the variation in employee performance, while the remaining 35% is explained by other factors outside the scope of this study. In conclusion, disciplinary guidance and work motivation, both partially and simultaneously, have positive effects on the performance of IT employees at PT. XY. Therefore, improving employee performance requires consistent disciplinary guidance and strengthened work motivation.

Keywords: Disciplinary Guidance, Employee Performance, Human Resources, Work Motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena manusia merupakan aset penting yang perlu diperhatikan secara khusus oleh

organisasi. Sumber daya manusia yang profesional, dapat diandalkan, kompeten, dan rajin sangat penting bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuannya (Azrullah, 2024). Manajemen sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara profesional agar dapat memastikan bahwa kebutuhan pegawai seimbang dengan kemampuan dan tuntutan organisasi. Di tengah globalisasi dan persaingan yang semakin intens, perusahaan tidak hanya perlu bergantung pada teknologi dan modal, tetapi juga harus mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang ada. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dapat meningkatkan kontribusi atau sumbangan produktivitas terhadap perusahaan. Isu kinerja merupakan perhatian lintas sektor organisasi, di mana berbagai faktor personal dan perilaku organisasional terbukti turut memengaruhi efektivitas kerja individu (Romi, 2024). Sementara itu, perilaku individu dalam organisasi, termasuk sikap dan niat karyawan dalam bekerja, juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang dapat membentuk komitmen terhadap tujuan organisasi (Wibowo et al., 2020). Menurut Hutabarat (2020:2), kinerja adalah suatu tingkat pencapaian dilaksanakannya suatu program kebijakan untuk mencapai sasaran, perwujudan misi maupun visi organisasi dari strategi organisasi yang direncanakan. Kinerja karyawan sebagai wujud suksesnya kepemimpinan seseorang dalam menjalankan dan memimpin perusahaan (Oktaviani & Kusuma, 2022). Untuk mengetahui kinerja karyawan, penulis mencoba untuk melakukan wawancara dengan Kepala Bagian IT PT. XY dengan menyatakan bahwa hasil data penilaian kinerja karyawan bagian IT PT. XY dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.
Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian IT PT. XY Tahun 2025

Kinerja Pegawai	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
Sangat Baik	13	27%
Baik	10	20%
Cukup	17	35%
Kurang	8	18%
Sangat Kurang	-	-
Total	48	100%

Sumber. Data Arsip Bagian IT PT.XY , Diolah Kembali, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja karyawan bagian IT PT. XY Tahun 2025 menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari adanya kecenderungan hasil penilaian yang belum merata pada seluruh karyawan, sehingga menunjukkan masih terdapat kesenjangan dalam pencapaian performa kerja antar individu. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa belum seluruh karyawan mampu mempertahankan kualitas kerja secara konsisten sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan. Ini mencerminkan adanya permasalahan dalam pencapaian kinerja yang berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan, produktivitas, serta pencapaian tujuan organisasi.

Ketidakkonsistenan performa kerja tersebut dapat menjadi indikasi adanya hambatan dalam pelaksanaan tugas, baik yang berkaitan dengan faktor internal maupun eksternal karyawan. Menurut pendapat Pratama & Marwansyah (2025), salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pembinaan disiplin dan motivasi kerja. Handoko (2015:210), menyebutkan bahwa pembinaan disiplin adalah upaya untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan demi mencapai hasil kerja yang diharapkan. Disiplin bukan sekadar ketaatan terhadap aturan, tetapi bentuk kesadaran diri bahwa setiap tindakan memiliki dampak terhadap keberhasilan tim dan organisasi. Berdasarkan hasil pra survei

yang telah dilakukan, masih banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja. Untuk mengetahui hal tersebut berikut data-data pelanggaran dan absensi karyawan yang mangkir dari jam kerja seharusnya.

Tabel 2.
Data Absensi Dengan Keterangan Mangkir Pada Karyawan
Bagian IT PT. XY

No	Bulan	Mangkir (Kali)
1	Januari	3
2	Februari	4
3	Maret	3
4	April	2
5	Mei	3
6	Juni	4
7	Juli	2
8	Agustus	3
9	September	5
10	Oktober	4
11	November	2
12	Desember	3
	Total	38

Sumber: Arsip Absensi Karyawan Bagian IT PT.XY Tahun 2025

Berdasarkan data absensi karyawan bagian IT PT. XY tahun 2025 yang diperoleh peneliti melalui survei perusahaan, terlihat pada tabel 1.2 bahwa berdasarkan tabel 1.2 diketahui total karyawan yang tidak hadir atau mangkir pada Tahun 2025 sebanyak 38 kali yang dilakukan oleh karyawan yang berbeda-beda. Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan September sebanyak 5 kali Tingginya tingkat mangkir dari jam yang seharusnya telah ditentukan tersebut menunjukkan perlunya peningkatan pembinaan disiplin agar karyawan dapat lebih patuh terhadap peraturan perusahaan serta mampu meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan pendapat Lesmana & Abdurahman (2024) mengatakan bahwa pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian Rahim et al. (2025) bahwa pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain pembinaan disiplin, motivasi kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Basyid (2024) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh hasil penelitian Maswar et al. (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi faktor emosional yang menggerakkan seseorang untuk memberikan performa terbaiknya. Rendahnya motivasi kerja di industri yang berorientasi pelayanan, termasuk sektor kesehatan dan farmasi, terbukti berdampak pada tingginya turnover intention dan menurunnya loyalitas karyawan, sehingga pengelolaan motivasi menjadi prioritas strategis bagi manajemen organisasi (Romi et al., 2022). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Bagian IT PT. XY minimnya motivasi yang terjadi karena kurangnya perhatian yang diberikan kepada mereka, sehingga menyebabkan terbentuknya sikap dan perilaku yang tidak sesuai ekspektasi perusahaan. Kondisi ini menyebabkan para karyawan terlambat pada hari kerja yang telah ditentukan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan data karyawan yang terlambat sebagai berikut.

Tabel 3.
Data Keterlambatan Kerja Pada Karyawan Bagian IT PT. XY

NO	BULAN	TERLAMBAT (KALI)
1	Januari	3
2	Februari	1
3	Maret	1
4	April	4
5	Mei	2
6	Juni	1
7	Juli	1
8	Agustus	2
9	September	3
10	Oktober	2
11	November	1
12	Desember	1
	Total	22

Sumber: Arsip Keterlambatan Kerja Bagian IT PT.XY Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui total karyawan yang terlambat pada Tahun 2025 sebanyak 22 kali yang dilakukan oleh karyawan yang berbeda-beda. Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan April sebanyak 4 kali. Tingginya tingkat keterlambatan pada beberapa bulan tertentu diduga menunjukkan menurunnya semangat dan dorongan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula semangat dan kesungguhan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Basyid (2024) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut Sutrisno (2020:130) menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua aspek utama, yaitu faktor intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian, serta faktor ekstrinsik seperti gaji, kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja. Diperkuat oleh hasil penelitian Maswar et al. (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan empiris tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji lebih mendalam mengenai pembinaan disiplin dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang ditemukan di lapangan, seperti masih adanya keterlambatan karyawan, kurang optimalnya kepatuhan terhadap peraturan kerja, serta variasi tingkat motivasi dalam menyelesaikan tugas, menunjukkan pentingnya penelitian ini untuk dilakukan. Kondisi tersebut diduga turut memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai target dan tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian yang berjudul “Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian IT PT. XY” dilakukan untuk memberikan bukti empiris yang lebih komprehensif mengenai peran pembinaan disiplin dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggabungkan metode deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan metode asosiatif untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berpijak pada paradigma positivisme sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2023), yang menekankan pada pengujian hubungan sebab-

akibat antar variabel. Pengumpulan data menggunakan observasi dengan mengamati langsung di lapangan, dan dokumentasi berasal dari data sekunder berupa dokumen dan wawancara terstruktur menggunakan kuesioner (Romi et al, 2023). Populasi penelitian terdiri dari 47 karyawan dan 1 kepala bagian. Proses analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel secara parsial ataupun simultan. Tahapan analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis yang diolah menggunakan program SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pembinaan Disiplin	X1.1	0,758	0,288	Valid
Pembinaan Disiplin	X1.2	0,726	0,288	Valid
Pembinaan Disiplin	X1.3	0,449	0,288	Valid
Pembinaan Disiplin	X1.4	0,681	0,288	Valid
Pembinaan Disiplin	X1.5	0,770	0,288	Valid
Pembinaan Disiplin	X1.6	0,736	0,288	Valid
Pembinaan Disiplin	X1.7	0,679	0,288	Valid
Pembinaan Disiplin	X1.8	0,720	0,288	Valid
Pembinaan Disiplin	X1.9	0,722	0,288	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,721	0,288	Valid
Motivasi Kerja	X2.2	0,724	0,288	Valid
Motivasi Kerja	X2.3	0,686	0,288	Valid
Motivasi Kerja	X2.4	0,755	0,288	Valid
Motivasi Kerja	X2.5	0,714	0,288	Valid
Motivasi Kerja	X2.6	0,652	0,288	Valid
Motivasi Kerja	X2.7	0,351	0,288	Valid
Motivasi Kerja	X2.8	0,527	0,288	Valid
Motivasi Kerja	X2.9	0,428	0,288	Valid
Motivasi Kerja	X2.10	0,496	0,288	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,616	0,288	Valid
Kinerja Karyawan	Y.2	0,698	0,288	Valid
Kinerja Karyawan	Y.3	0,624	0,288	Valid
Kinerja Karyawan	Y.4	0,664	0,288	Valid
Kinerja Karyawan	Y.5	0,538	0,288	Valid
Kinerja Karyawan	Y.6	0,728	0,288	Valid
Kinerja Karyawan	Y.7	0,624	0,288	Valid
Kinerja Karyawan	Y.8	0,508	0,288	Valid
Kinerja Karyawan	Y.9	0,540	0,288	Valid
Kinerja Karyawan	Y.10	0,486	0,288	Valid

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item pada variabel pembinaan disiplin, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,288. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis berikutnya.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alfa Cronbach	Jumlah Item	Nilai Standar	Keterangan
Pembinaan Disiplin	0,863	9	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,804	10	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,806	10	0,600	Reliabel

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen. Nilai alfa Cronbach pada seluruh variabel berada di atas batas 0,6, sehingga instrumen dapat dinyatakan reliabel. Hasil ini menunjukkan bahwa jawaban responden memiliki konsistensi yang memadai untuk digunakan dalam pengujian model penelitian.

Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien B	Arah Pengaruh
Konstanta	10,719	-
Pembinaan Disiplin	0,500	Positif
Motivasi Kerja	0,307	Positif

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis regresi linier berganda pada Tabel 7, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,719 + 0,500X_1 + 0,307X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- 1) Nilai konstanta sebesar 10,719 menunjukkan bahwa apabila pembinaan disiplin dan motivasi kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 10,719.
- 2) Koefisien regresi variabel pembinaan disiplin sebesar 0,500 menunjukkan arah pengaruh positif, artinya setiap peningkatan satu satuan pembinaan disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,500 satuan.
- 3) Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,307 menunjukkan arah pengaruh positif, artinya setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,307 satuan.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Kuadrat	R Kuadrat Disesuaikan	Galat Baku Estimasi
0,806	0,650	0,634	2,572

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,650, yang berarti sekitar 65% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor utama dalam penelitian ini yaitu pembinaan disiplin dan motivasi kerja. Sementara itu, 35% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8.
Hasil Uji Parsial

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Prob.	Keterangan
Pembinaan Disiplin	4,875	1,680	0,000	0,05	Berpengaruh positif
Motivasi Kerja	2,724	1,680	0,009	0,05	Berpengaruh positif

Hasil tabel menunjukkan bahwa nilai thitung pembinaan disiplin sebesar 4,875 > ttabel 1,680 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian IT PT. XY dipengaruhi secara positif oleh pembinaan disiplin. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Lesmana dan Abdurahman (2024) yang menyatakan bahwa pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung motivasi kerja sebesar 2,724 > ttabel 1,680 dengan nilai signifikansi 0,009. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Temuan ini didukung oleh penelitian Basyid (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9.
Hasil Uji Simultan

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig.	Prob.	Keterangan
Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	40,857	3,209	0,000	0,05	Berpengaruh

Hasil tabel menunjukkan nilai Fhitung sebesar 40,857 > Ftabel 3,209 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pembinaan disiplin dan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan bagian IT PT. XY. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratama dan Marwansyah (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian IT PT. XY, baik secara parsial maupun simultan. Pembinaan disiplin memiliki koefisien regresi sebesar 0,500 dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,307 dengan nilai signifikansi 0,009. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 40,857 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 65% menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan

motivasi kerja mampu menjelaskan 65% variasi kinerja karyawan, sedangkan 35% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan bagian IT PT. XY perlu didukung melalui pembinaan disiplin yang konsisten, peningkatan kepatuhan terhadap aturan kerja, pemberian pengakuan atas pencapaian, serta pengembangan karier dan kompetensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azrullah, M. M. (2024). Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan tunjangan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan UD. Porong Jaya Bangil). *Transparan*, 16(1), 84–91.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hutabarat. (2020). Kinerja sebagai tingkat pencapaian program, kebijakan, sasaran, misi, dan visi organisasi.
- Lesmana, A. N. P., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada Ahass Siliwangi Motor. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2588–2596. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3802>
- Maswar, M., Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Oktaviani, I., & Kusuma, K. A. (2022). The effect of compensation, commitment and work discipline on employee performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 15(2), 2246–2254. <https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.785>
- Pratama, D., & Marwansyah, S. (2026). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Prada Cipta Areco. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 3(1), 12–20. <https://doi.org/10.70052/juma.v3i1.1041>
- Rahim, et al. (2025). Pengaruh pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan.
- Romi. (2024). Faktor personal dan perilaku organisasional yang memengaruhi kinerja karyawan.
- Romi, et al. (2022). The linkage between leadership styles, employee loyalty, and turnover intention in healthcare industry. *Frontiers in Psychology*, 13, 890366. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890366>
- Romi, et al. (2023). Pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo, et al. (2020). Faktor internal dan eksternal yang memengaruhi sikap dan niat karyawan dalam organisasi.