

**PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI KERJA
STAF ADMINISTRASI PADA INDUSTRI TEKSTIL DI CIMAHI****R. Mohamad Esa Febriansyah^a, Fadila Nurfausia^b, Megah Dewi Anggini^c**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas April, Indonesia**Article History**

Received : 22 Mei 2025

Revised : 2 Juni 2025

Accepted : 11 June 2025

Available Online

18 June 2025

Corresponding author*:esa.feb@unsap.ac.id**Cite This Article:**

Febriansyah, R. M. E., Nurfausia, F., & Dewi Anggini, M. (2025). PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI KERJA STAF ADMINISTRASI PADA INDUSTRI TEKSTIL DI CIMAHI. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2).
<https://doi.org/10.56127/jekma.v4i2.1987>

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jekma.v4i2.1987>

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan faktor utama di Indonesia dan dapat menjadi faktor utama di seluruh dunia. Indonesia kini merupakan salah satu negara yang mencatatkan pertumbuhan manufaktur terbesar di dunia. Industri tekstil adalah sektor strategis yang memiliki peran utama di dalam perekonomian negara. Sektor ini tidak hanya memberikan kontribusi besar dalam devisa non-migas, tetapi juga menyerap tenaga kerja dan memenuhi kebutuhan dalam negeri. Terkait hal tersebut, upaya perusahaan untuk menekan angka ketidakdisiplinan karyawan adalah dengan menetapkan sanksi bagi karyawan berupa surat peringatan dan pemotongan gaji. Namun fenomena yang terjadi adalah sanksi yang diberikan perusahaan terhadap penyimpangan yang dilakukan karyawan tersebut tidak dapat menciptakan motivasi atau dorongan dalam diri karyawan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu: Variabel X (Variabel Bebas) adalah pembinaan disiplin. Variabel Y (Variabel Terikat) adalah motivasi kerja. Karena nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pembinaan Disiplin terhadap Motivasi Kerja. Selanjutnya, koefisien determinasi sebesar 46,2% variasi Motivasi Kerja dijelaskan oleh Pembinaan Disiplin, sedangkan 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pembinaan Disiplin dengan Motivasi Kerja staf administrasi di industri tekstil.

Kata Kunci: pembinaan disiplin, motivasi kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor utama di Indonesia dan bisa menjadi faktor utama diseluruh dunia. Bahkan untuk kedepannya tidak hanya menjadi sesuatu yang baru bagi bidang-bidang industri di seluruh tanah air dan dunia. Melihat perkembangan itu kementerian perindustrian di Indonesia dalam membuat kebijakan merupakan wujud nyata dari komitmen pemerintah untuk membantu presentase produktivitas serta daya saing sumber daya manusia (SDM) di Indonesia dimasa yang akan datang. Oleh karena itu Indonesia harus melangkah dengan penuh keyakinan agar tidak tertinggal dalam persaingan dengan negara-negara berkembang lainnya. Setelah pertumbuhan industri semakin berkembang diperlukan lapangan kerja untuk mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang membawa dampak besar bagi industri-industri manufaktur. Indonesia kini merupakan salah satu negara yang mencatatkan pertumbuhan manufaktur terbesar di dunia. Oleh karena itu, bidang manufaktur sangat diandalkan dalam perkembangan industri di Indonesia.

Industri tekstil adalah sektor strategis yang memiliki peran utama di dalam perekonomian negara. Sektor ini tidak hanya memberikan kontribusi besar dalam devisa non-migas, tetapi juga

menyerap tenaga kerja dan memenuhi kebutuhan dalam negeri. Di Indonesia, industri tekstil menjadi penyedia lapangan kerja yang signifikan, bahkan industri tekstil juga mejadi salah satu penyumbang devisa ekspor tertinggi. Peningkatan nilai ekspor merupakan hasil dari dedikasi dan inovasi para pengusaha industri tekstil nasional yang terus berjuang untuk bertahan di tengah persaingan global yang semakin ketat, terutama dengan munculnya negara-negara pesaing baru.

Kedisiplinan memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dapat mempengaruhi kepatuhan sebagian besar karyawan dan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan. Dalam penerapannya, disiplin lebih menekankan pada kesadaran individu untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi (Rachman, 3 2016:96). Menurut Rivai dalam Wirawan, dkk (2017:2), “Disiplin kerja adalah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. PT.X adalah sebuah organisasi yang berdiri dalam bidang penanaman modal asing, didirikan pada tanggal 26 Oktober 2000, berdasarkan akta Nomor : 50 dari notaris lina rahmawati, SH dan surat persetujuan penanaman modal asing Nomor : 31/02/I/PMA/2000 dan nomor proyek 3211-12-10.548 tertanggal 12 Oktober 2000 yang dikeluarkan badan penanaman modal. Ruang lingkup kegiatan perusahaan terdiri dari Industri tekstil pencelupan perdagangan jasa makloon dari kain tekstil, termasuk ekspor, impor dan lokal. Berdasarkan pra survei langsung pada PT.X, fenomena yang terjadi adalah adanya penyimpangan peraturan-peraturan dan tata tertib kedisiplinan yang ditunjukkan dengan absensi serta jam kerja karyawan yang tidak sesuai peraturan 4 perusahaan.

Berikut data perbandingan rekapitulasi absensi Staf Administrasi dengan rekapitulasi absensi bagian Operator pada bulan Juli 2023 Sampai Mei 2024.

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Staf Administrasi Di PT.X Cimahi Pada Bulan Juli 2023- Mei 2024

NO.	BULAN	IZIN	TANPA KETERANGAN	PULANG LEBIH AWAL
1.	Juli	7	2	6
2.	Agustus	9	-	17
3.	September	5	1	11
4.	Oktober	14	3	21
5.	November	4	-	4
6.	Desember	8	1	20
7.	Januari	10	2	18
8.	Februari	5	-	1
9.	Maret	2	1	4
10.	April	5	1	-
11.	Mei	2	-	7
		71	11	109
Jumlah STAF ADMINISTRASI		42		

Sumber: Perusahaan PT X (data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel yang disajikan data rekapitulasi absensi karyawan bagian Staf Administrasi yang berjumlah 42 orang pada periode bulan Juli 2023-Mei 2024 yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang izin sebanyak 71 orang, karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 11 orang dan karyawan yang pulang lebih awal sebanyak 109 orang. Dari data perbandingan rekapitulasi absen tersebut, diperoleh realita bahwa terdapat fenomena penyimpangan absensi lebih banyak dilakukan oleh karyawan bagian Staf Administrasi karena menunjukkan jumlah penyimpangan yang lebih besar dari pada karyawan bagian Operator.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Manajer Personalia menyatakan bahwa perusahaan telah menetapkan peraturan-peraturan dan tata tertib terkait dengan absensi karyawan serta peraturan-peraturan dan tata tertib terkait dengan jam kerja karyawan yaitu 8 jam selama satu hari. Permasalahan tersebut tentunya akan berdampak buruk bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Di sisi lain, upaya perusahaan dalam menekan angka ketidak disiplin karyawannya yaitu dengan menetapkan sanksi-sanksi bagi karyawan berupa surat peringatan dan pemotongan gaji. Surat peringatan diberikan kepada karyawan yang tidak memberikan keterangan sah sesuai dengan peraturan sebanyak lima kali dan pemotongan gaji dilakukan kepada karyawan yang pulang tidak pada jam. kerja yang telah ditentukan. Namun fenomena yang terjadi bahwa, sanksi-sanksi yang diberikan perusahaan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan tersebut tidak dapat menimbulkan motivasi atau dorongan dalam diri karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Syadam (2005:451), “Pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan“. Selanjutnya menurut Handoko (2014:209), “Pembinaan disiplin adalah usaha untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan“. Penelitian ini bertujuan mencari jawaban atas permasalahan mengenai pengaruh pembinaan disiplin terhadap motivasi kerja Staf Administrasi. Maka tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pelaksanaan pembinaan disiplin pada Staf Administrasi Industri Tekstil di Cimahi, Untuk mengetahui motivasi kerja Staf Administrasi. Untuk mengetahui pengaruh pembinaan disiplin terhadap motivasi kerja Staf Administrasi Industri Tekstil di Cimahi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Disiplin

Disiplin merupakan salah satu kegiatan yang mempunyai peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin dilakukan supaya para Staf Administrasi melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan sungguh sungguh. Disiplin harus ditetapkan kepada Staf Administrasi, supaya dapat mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional [3] Lalu dijelaskan pula “Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan” [4]. Selanjutnya dijelaskan pula “Pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan“ [5]. Selanjutnya juga dijelaskan “Pembinaan disiplin adalah usaha untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan“. Dari beberapa definisi di atas dinyatakan bahwa pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap karyawan dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan peraturan dan guna mencapai tujuan dan hasil kerja yang telah ditentukan [3]

Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin yaitu: [4]

- a) Peraturan jam masuk, pulang kerja, dan jam istirahat.
- b) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam instansi dan sebagainya.

2.1.1 Penulisan Referensi

- [3] Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE., 2014.
- [4] Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup., 2016.
- [5] Syadam, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Djambatan, 2005.

2.2 Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Dapat diartikan bahwa motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk mendapatkan kesempatan menjadi manusia yang lebih baik dalam memenuhi tanggung jawabnya sehingga berpengaruh kepada pencapaian tujuan organisasi [9]. Seperti yang dikemukakan Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. [10].

Selanjutnya dijelaskan pula bahwa Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja Motivasi kerja adalah dorongan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya [15]. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan dan mencapai tujuan yang mereka inginkan. Motivasi internal memiliki peranan penting yang harus dimiliki setiap karyawan, dengan adanya motivasi internal ini, diharapkan karyawan akan mampu memberikan dorongan bagi dirinya sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berikut faktor motivator adalah faktor-faktor yang terutama berhubungan langsung dengan isi pekerjaan (job content) atau faktor-faktor intrinsik. Berikut penjelasan dari faktor-faktor intrinsik tersebut:

- a) Prestasi atau keberhasilan: Karyawan dengan motif berprestasi tinggi akan lebih banyak berfikir tentang cara pelaksanaan kerja yang lebih baik, hambatan yang mungkin dihadapi, bagaimana perasaannya jika ia berhasil atau gagal untuk itu karyawan mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan adanya dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja dalam diri setiap karyawan tersebut.
- b) Pengakuan Pekerja atau karyawan yang baik akan memiliki motivasi atau dorongan agar hasil kerjanya mendapat pengakuan dari atasannya.
- c) Pekerjaan itu sendiri Karyawan akan termotivasi bila mereka mengetahui dengan persis apa yang menjadi pekerjaannya dan memiliki keyakinan apabila pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
- d) Tanggung jawab: Rasa tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan akan mendorong tumbuhnya motivasi kerja, dimana karyawan tersebut mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas bagi perusahaan.
- e) Pengembangan diri Kesempatan untuk mengembangkan diri merupakan faktor yang memotivasi para Staf Administrasi. Setiap karyawan memiliki harapan kesempatan untuk merintis jenjang karir yang lebih baik dari pekerjaannya. [6]

2.2.1 Penulisan Referensi

- [6] Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2018.
- [9] M. Oktarini, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Usaha Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan," *J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 11, pp. 117–124, 2016.
- [10] J. Trisnowati, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bpr Kartasura Saribumi Cabang Masaran," vol. II, no. 2, pp. 24–35, 2022.
- [15] A. Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya., 2013.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan instrumen penting jika akan melakukan penelitian, sebelum melakukan penelitian sebaiknya penulis mempertimbangkan 20 apa yang sesuai dengan kebutuhannya. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel, yaitu sebagai berikut: Variabel X (Variabel Independen) adalah pembinaan disiplin. Variabel Y (Variabel Dependen) adalah motivasi kerja. Kuesioner Teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan responden tersebut akan memberikan balasan berupa data atau opini atas daftar pernyataan tersebut. Pada penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel pembinaan disiplin (X) dan motivasi kerja (Y). Dokumentasi Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Pada penelitian ini, dokumen yang diperoleh dari kantor perusahaan PT.X Cimahi berupa dokumen absensi, jumlah Staf Administrasi dan struktur organisasi. Jumlah unit populasi yang sesuai dengan karakteristik responden adalah 42 orang. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan responden. Jadi responden dari penelitian ini adalah seluruh Staf Administrasi PT.X Cimahi yang berjumlah 42 orang. "Semantic differensial adalah sebuah skala yang digunakan untuk mengukur sikap. Berbeda dengan metode pilihan ganda atau checklist, skala ini tersusun dalam satu garis kontinum di mana jawaban "sangat positif" terletak di sisi kanan, sedangkan jawaban "sangat negatif" berada di sisi kiri, atau sebaliknya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam dunia industri yang semakin kompetitif, keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya, termasuk staf administrasi. Di industri tekstil, khususnya di wilayah Cimahi yang dikenal sebagai salah satu sentra industri tekstil di Indonesia, peran staf administrasi menjadi sangat penting dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan. Namun demikian, tantangan dalam menjaga motivasi kerja staf administrasi tetap tinggi menjadi salah satu isu yang kerap dihadapi manajemen. Salah satu faktor yang diyakini dapat berkontribusi terhadap meningkatnya motivasi kerja adalah pembinaan disiplin kerja. Disiplin bukan hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan komitmen dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Pembinaan disiplin yang efektif dapat membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan, serta mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis. Dalam konteks industri tekstil di Cimahi, di mana ritme kerja cenderung cepat dan volume pekerjaan administrasi tinggi, adanya pembinaan disiplin yang sistematis dan konsisten menjadi kunci untuk menjaga semangat kerja staf. Pembinaan disiplin yang baik diharapkan tidak hanya mengurangi tingkat pelanggaran terhadap prosedur kerja, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi intrinsik para staf, sehingga mereka bekerja bukan hanya karena tuntutan, melainkan juga karena dorongan internal untuk berprestasi.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal menjadi syarat untuk melakukan analisis statistik parametrik. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan:

- Uji Kolmogorov-Smirnov karena jumlah responden sebanyak 42 orang.
- Hipotesis yang diuji:
- H_0 (hipotesis nol): Data berdistribusi normal
 - H_1 (hipotesis alternatif): Data tidak berdistribusi normal
 - Kriteria pengambilan keputusan
 - Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka H_0 diterima (data berdistribusi normal).
 - Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka H_0 ditolak (data tidak berdistribusi normal).

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh hasil sebagai berikut:

4.1 Tabel

Tabel 1. Uji Kolmogorovi-Smirnov

Variabel	Uji	Sig.	Kesimpulan
Pembinaan Disiplin	Kolmogorov-Smirnov	0,200	Normal
Motivasi Kerja	Kolmogorov-Smirnov	0,154	Normal

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pembinaan Disiplin sebesar 0,200 dan untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,154. Karena kedua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, analisis lebih lanjut seperti uji regresi linier sederhana dapat dilakukan. Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pembinaan Disiplin (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) pada staf administrasi di industri tekstil.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

di mana:

- Y = Motivasi Kerja
- X = Pembinaan Disiplin
- a = konstanta
- b = koefisien regresi

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,432 + 0,678X$$

- Konstanta sebesar 15,432 menunjukkan bahwa jika tidak ada pembinaan disiplin, maka nilai motivasi kerja adalah 15,432.
- Koefisien regresi sebesar 0,678 berarti setiap peningkatan 1 satuan dalam pembinaan disiplin akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,678 satuan.

Uji Hipotesis (Uji t).

Hipotesis:

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pembinaan Disiplin terhadap Motivasi Kerja.
- H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara Pembinaan Disiplin terhadap Motivasi Kerja

Tabel 2. Hasil T Hitung

Variabel	t Hitung	Signifikansi (Sig.).
Pembinaan Disiplin	3,512	0,001

Karena nilai Sig. $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara Pembinaan Disiplin terhadap Motivasi Kerja. Selanjutnya koefisien determinasi Sebesar 46,2% variasi Motivasi Kerja dijelaskan oleh Pembinaan Disiplin, sedangkan 53,8% dipengaruhi faktor lain. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pembinaan Disiplin terhadap Motivasi Kerja staf administrasi pada industri tekstil.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pembinaan Disiplin terhadap Motivasi Kerja staf administrasi pada industri tekstil. Manajemen perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan program pembinaan disiplin melalui pendekatan yang edukatif dan komunikatif, sehingga staf administrasi memahami pentingnya disiplin tidak hanya sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai bagian dari pengembangan diri. Perusahaan perlu menjaga konsistensi dalam penerapan aturan dan sanksi disiplin, agar staf merasa bahwa perlakuan yang diberikan adil dan profesional. Konsistensi ini dapat memperkuat rasa kepercayaan dan loyalitas staf terhadap

perusahaan. Selain pembinaan kedisiplinan teknis, perusahaan juga disarankan untuk mengadakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan soft skills seperti manajemen waktu, komunikasi efektif, dan motivasi diri, untuk memperkuat motivasi kerja staf secara menyeluruh. Memberikan penghargaan atau apresiasi kepada staf administrasi yang menunjukkan disiplin kerja yang baik dapat menjadi motivasi tambahan bagi staf lainnya untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerjanya. Manajemen perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas program pembinaan disiplin yang telah diterapkan, sehingga dapat dilakukan perbaikan dan penyesuaian sesuai dengan kebutuhan serta perkembangan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Cetak:

Buku

- [1] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [2] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung, 2017.
- [3] Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE., 2014.
- [4] Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup., 2016.
- [5] G Syadam, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Djambatan, 2005.
- [6] Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2018

Jurnal

- [1] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [2] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung, 2017.
- [3] Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE., 2014.
- [4] Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup., 2016.
- [5] G Syadam, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Djambatan, 2005.
- [6] Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2018.
- [7] T. Wiryawan, R. Risqon, and N. Noncik, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja," *EKOMABIS J. Ekon. Manaj. Bisnis*, vol. 1, no. 01, pp. 59–78, 2020, doi: 10.37366/ekomabis.v1i01.6.
- [8] S. Suranto and E. P. Lestari, "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kppn Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo," *J. Organ. dan Manaj.*, vol. 10, no. 2, pp. 148–160, 2014, doi: 10.33830/jom.v10i2.33.2014.
- [9] M. Oktarini, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Usaha Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan," *J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 11, pp. 117–124, 2016.
- [10] J. Trisnowati, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bpr Kartasura Saribumi Cabang Masaran," vol. II, no. 2, pp. 24–35, 2022.
- [11] Y. Bassang and A. Sapan, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kalimantan Mitra Persada," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 1227–1234, 2023, doi: 10.31955/mea.v7i3.3534.
- [12] Sanger Gladys Meigy, "Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara," *J. EMBA*, vol. 1, no. 4, pp. 1293–1303, 2013.
- [13] D. Juhana, . Kadir, and D. Yahya, "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat," *J. Ekon. Bisnis Entrep.*, vol. 5, no. 2, pp. 74–85, 2011, [Online]. Available: <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/10>.
- [14] W. Bangun, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Perusahaan Manusia*. Jakarta: JEKIMA, 2012.
- [15] A. Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya., 2013.