



Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat

Relationship of Work Motivation with Employee Discipline at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat

Fitri Syahdani Ningsih Br.Lubis, & Azhar Aziz

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pelaksana berjumlah 187 orang, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala motivasi kerja dan skala disiplin kerja yang diukur dengan menggunakan bentuk skala Likert. Teknik analisis data menggunakan teknik Korelasi Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi korelasi $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat, dengan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,586 atau 58,6%. Dengan kata lain, hipotesis diterima. Disiplin Kerja tergolong tinggi (mean empirik = 102,55 > mean hipotetik = 82,5 dimana selisih nya lebih dari bilangan SD = 5,445), dan untuk Motivasi Kerja tergolong tinggi (mean empirik = 107,04 > mean hipotetik = 90 dimana selisih nya lebih dari bilangan SD = 6,934).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Abstract

This study aims to see the relationship between work motivation and work discipline of employees at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat. The population of this study were all 187 employees, and the sample in this study amounted to 47 people. The sampling technique used was purposive sampling. This research method uses quantitative methods. Data collection uses a work motivation scale and a work discipline scale which is measured using a Likert scale. The data analysis technique uses the Product Moment Correlation technique. The results showed a significant correlation value of $p = 0.000 < 0.05$, meaning that there was a positive relationship between work motivation and work discipline of employees at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat, with a determinant coefficient (r^2) of 0.586 or 58,6%. In other words, the hypothesis is accepted. Work discipline is classified as high (empirical mean = 102.55 > hypothetical mean = 82.5 where the difference is more than SD = 5.445), and for work motivation it is high (empirical mean = 107.04 > hypothetical mean = 90 where the difference is more than SD = 6.934).

Keywords: Work Motivation, Work Discipline

How to Cite: Fitri Syahdani Ningsih, & Azhar Aziz. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero)Unit Kebun Bandar Selamat. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1) 2023: 49-55,

*E-mail: fitrisyahdanilbs@gmail.com

ISSN 2830-5833 (Online)

PENDAHULUAN

Berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) unit perkebunan Bandar Selamat. Dari hasil wawancara dilapangan dengan karyawan pelaksana sebagai sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat presentase kedisiplin kerja karyawan pelaksana adalah 55% yang tidak disiplin sebanyak 45% hal ini terlihat dari karyawan yang kurang memiliki disiplin kerja dengan baik. Sebagai contoh misal masih ada karyawan pelaksana yang terlambat masuk kerja, memperpanjang waktu istirahat, dan mempercepat waktu pulang. Karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat mempunyai waktu kerja dimulai dari jam 07.00 sampai 16.00 sedangkan keterlambatan yang dilakukan karyawan berkisar 15 menit sampai 30 menit. Selain itu, masih ada karyawan pelaksana yang belum dalam menyelesaikan tugas yang merupakan tanggung jawabnya tepat pada waktu yang ditentukan. Dari indikator-indikator tersebut, disiplin kerja karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat masih kurang baik atau belum maksimal.

Sebuah perusahaan tidak akan bisa beroperasi tanpa karyawan sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan setiap karyawan secara detail. Disadari atau tidak, secara langsung atau tidak langsung, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja, disiplin kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Suharno, 2008).

Disiplin kerja menjadi masalah yang perlu diperhatikan karena adanya disiplin kerja tidak hanya menunjukkan turunnya semangat kerja karyawan, tetapi juga mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Andriyani and Noor,2006). menyatakan masalah kedisiplinan karyawan seperti sering terlambat dan berangkat lebih awal karena kurangnya motivasi karyawan, yang disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu perusahaan tidak memberikan kenaikan gaji secara berkala, tidak menghargai karyawan dalam bentuk apapun. untuk keunggulan, dan sekarang Ada kebijakan dan aturan yang kurang jelas, dan sanksi kurang ditegakkan. Ada hal-hal yang membuat karyawan tidak mengulangi pelanggaran, dan ketidak nyamanan di tempat kerja seperti kebersihan di tempat kerja dan ventilasi di tempat kerja. Padahal, jika semua perusahaan dapat memenuhi faktor-faktor motivasi ini, disiplin karyawan dapat meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi. Motivasi adalah suatu karakteristik psikologi yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu. (Astuti, S,P,all,2018) .

Aspek aspek yang mendukung Disiplin Kerja

Berdasarkan teori (Amriany et al., 2004), diketahui bahwa aspek-aspek kedisiplinan kerja mencakup hal-hal berikut ini :

1. Kehadiran
Seorang karyawan yang bekerja harus datang atau hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.
2. Waktu Kerja
Waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antara permulaan dan akhir kerja.
3. Kepatuhan terhadap Perintah
Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.
4. Produktivitas Kerja
Produktivitas kerja diartikan sebagai suatu layanan atasan terhadap kesesuaian antara layanan yang diberikan secara keseluruhan untuk menghasilkan lebih banyak dengan kualitas yang lebih baik dengan usaha yang sama.
5. Kepatuhan terhadap peraturan
Serangkaian aturan yang dimiliki organisasi merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.
6. Pemakaian Seragam
Setiap karyawan terutama di lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

(Hasibuan, 2008), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008).

Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah. Menurut (Munandar, 2001), ada beberapa factor cara untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu:

1. Peran pemimpin atau atasan. Adanya sikap keras dan memberi tujuan yang bermakna.
2. Peran diri sendiri. Kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat membantu tenaga kerja menjadi tenaga kerja dengan motivasi kerja yang proaktif.
3. Peran organisasi. Berbagai kebijakan dan peraturan dapat menarik atau mendorong motivasi kerja seorang tenaga kerja.

(Robbins et al., 2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Hasil penelitian terdahulu (Anita Sari, 2012), mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja, dimana motivasi yang diberikan kepada pegawai bervariasi, misalnya memberikan kompetensi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan pegawai terpenuhi, sehingga diharapkan para pegawai akan merasa tenang dalam bekerja dan menaati peraturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak dan kewajiban dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi disiplin kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah disiplin kerjanya

Berdasarkan uraian dan latar belakang permasalahan peneliti diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat dalam penulisan skripsi dengan judul **"Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat"**.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pelaksana berjumlah 187 orang, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang. Pengumpulan data menggunakan skala motivasi kerja dan skala disiplin kerja yang diukur dengan menggunakan bentuk skala *Likert*. Teknik analisis data menggunakan teknik *Korelasi Product Moment*.

Pada pengambilan sampel ini, peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Arikunto, "Metode Penelitian Kualitatif.", mengatakan bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang berdasarkan pada tujuan tertentu dengan memperhatikan ciri-ciri dan karakteristik populasi. Adapun ciri-ciri tersebut:

- Karyawan tetap
- Telah bekerja pada perusahaan tersebut minimal 1 (satu) tahun
- Usia 30 tahun keatas

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas dan uji reabilitas alat ukur diketahui skala motivasi kerja dari 40 aitem, terdapat 4 aitem yang gugur dan 36 aitem yang valid memiliki skor Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda r_{xy}) < 0,766; 36 aitem yang valid memiliki skor Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda r_{xy}) > 0,766; dengan skor bergerak dari rbt = 0,301 sapai rbt = 0,766 dengan skor reabilitas (keandalan) Cronbach's Alpha 0,830 yang berarti Motivasi Kerja tergolong reliabel.

Table 1
Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

No	Aspek-aspek	Butir pernyataan			
		Favorabel		Unfavorabel	
		Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	Adanya kepatuhan dari karyawan	1,2,3,4	-	21,22	23,24
2	Imajinasi yang tinggi & daya kombinasi	5,6,7	8	25,26,27,28	-
3	Kepercayaan	9,10,11,12	-	29,30,31,32	-
4	Daya terhadap tekanan	13,14,15,16	-	33,34,35,36	-
5	Tanggung jawab dalam melaksanakan	17,18,19,20	-	37,38,39	40
Total		19	1	19	1

Sedangkan untuk skala Disiplin Kerja dari 40 aitem, terdapat 7 aitem yang gugur dan 33 aitem yang valid memiliki skor Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda r_{xy}) < 0,766; 33 aitem yang valid memiliki skor Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda r_{xy}) > 0,766; dengan skor bergerak dari rbt = 0,301 sapai rbt = 0,766 dengan skor reabilitas (keandalan) Cronbach's Alpha 0,748 yang berarti Motivasi Kerja tergolong reliabel.

Table 2
Validitas dan Uji Reliabilitas Displin Kerja

No	Aspek-aspek	Butir Pernyataan			
		Favorabel		Unfavorabel	
		Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	Kehadiran	2,3,4	1	21,22,24	23
2	Waktu kerja	5,6,7	8	25,26,27	28
3	Kepatuhan terhadap perintah	9,10,11	-	29,30	31
4	Produktivitas kerja	12,13,14	-	32,33	34
5	Kepatuhan terhadap peraturan	15,16,17	-	35,36,37	-
6	Pemakaian seragam	18,19,20	-	38,39	40
Total		18	2	15	5

b. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnow. Berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal sebagai kriterianya, apabila $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal. Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 3
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variable	Rerata	K-S	SD	Sig	Keterangan
Motivasi kerja	107,04	0,981	6,934	0,291	Normal
Displin kerja	102,55	0,966	5,445	0,308	Normal

c. Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas hubungan yang dimaksud adalah untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah Displin Kerja dapat menerangkan timbulnya Motivasi Kerja, ialah meningkatnya atau menurunnya sumbu Y (Dispin kerja) seiring dengan meningkatkan atau menurunkannya nilai sumbu X (motivasi Kerja). Berdasarkan uji linearitas dapat diketahui apakah variabel Displin Kerja dan variabel Motivasi Kerja dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel terikat (Dispin Kerja) mempunyai hubungan yang linear terhadap variabel bebas (Motivasi Kerja). Sebagai kriterianya, apabila p beda < 0,05 maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear. Hubungan tersebut dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	F beda	P beda	Keterangan
X-Y	83,976	0,000	Linear

Uji linearitas hubungan antara variabel Displin Kerja dengan Motivasi Kerja menghasilkan F = 83,976 dengan nilai signifikansi p = 0,000 (p < 0,05) yang menunjukkan adanya hubungan yang linearitas antara variabel Displin Kerja dengan Motivasi Kerja. Hasil uji linearitas variabel peneitian tertera dalam lampiran.

d. Hasil Analisis Korelasi *r Product Moment*

Berdasarkan hasil analisis dengan motode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahuin bahwa terhadap hubungan posif yang signifikan antara motivasi kerja dengan displin kerja, dimana $r_{xy} = 0,766$ dengan signifikansi p = 0,000 berarti p < 0,05. Artinya semangkin positif Displin Kerja maka semangki tinggi pula Motivasi Kerja, demikian sebaliknya semangkin positif Displin Kerja maka semangkin rendah pula Motivasi kerja. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y) adalah sebesar $r^2 = 0,586$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh displin kerja sebesar 5,86% Tabel dibawah ini merupakan hasil perhitungan analisis *r Product Moment*.

Tabel 5
Rangkuman Hasil Analisis Product Moment

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koefisien Determinan (r^2)	BE%	P	Ket
X-Y	0,766	0,586	58,6%	0,000	Significant

e. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Selanjutnya apabila variabel Displin kerja memiliki nilai rata-rata hipotetik < nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SD dinyatakan bahwa displin kerja tergolong sangat tinggi dan apabila nilai hipotetik > nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi satu SD maka dinyatakan bahwa Disiplin Kerja tergolong sangat rendah. Berikut ini adalah tebel gambaran mengenai perbandingan mean nilai rata-rata hipotetik dan mean rata-rata empiric:

Tabel 6
Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Motivasi Kerja	6,934	90	107,04	Tinggi
Disiplin Kerja	5,445	82,5	102,55	Tinggi

Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja yang diterima tergolong tinggi karna nilai rata-rata hipotetik $90 <$ dari nilai rata-rata empiric 107,04 dan Disiplin Kerja yang diterima tergolong tinggi karna nilai rata-rata hipotetik $82,5 <$ dari nilai rata-rata empiric 102,55. Adapun berdasarkan perbandingan kedua mean diatas, mean hipotetik dan mean empiric maka diketahui bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)Unit Kebun Bandar Selamat memiliki tingkat Disiplin Kerja tinggi dan Motivasi Kerja yang tinggi.

Pembahasan

Berdasarkan analisis Product Moment diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)Unit Kebun Bandar Selamat, dapat dibuktikan dengan koefisien $r_{xy}=0,766; p= 0,000$ yang artinya $p < 0,05$ bahwa semakin positif motivasi kerja maka semakin tinggi disiplin kerjanya, dan sebaliknya semakin positif motivasi kerja maka semakin rendah disiplin kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III(Persero) Unit Kebun Bandar Selamat. Berdasarkan hasil analisis ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Hasil dari penelitian Disiplin kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat ternyata tergolong tinggi. Hal ini didasarkan pada nilai mean hipotetik sebesar $82,5 >$ dari pada mean empiriknya yaitu sebesar 102,55 dan berbeda pada nilai $+2SD$ yang dinyatakan tinggi. Sebaliknya Motivasi Kerja dinyatakan tergolong tinggi. Hal ini didasari oleh nilai mean hipotetik sebesar $90 >$ dari pada mean empiriknya sebesar 107,04.

Hasil dari penelitian motivasi kerja dari karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat yang tergolong tinggi dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 58,6%. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa masih terdapat 41,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang pada penelitian ini tidak diteliti. Faktor-faktor lainnya antara lain tujuan dan kemampuan, balas jasa, hubungan kemanusiaan, keadilan, pengawasan yang melekat dan relasi interpersonal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibuat maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)Unit Kebun Bandar Selamat pada karyawan yang ditunjukkan koefisien ($r_{xy}=0,766; p =0,000 < 0,050$). Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga disiplin kerja dan sebaliknya semakin negatif Motivasi kerja maka semakin rendah Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakuakn pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar selamat, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja tergolong tinggi dan Disiplin Kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat tergolong tinggi juga. Hal ini didukung nilai rata-rata empiric di atas rata-rata hipotetik dalam kurva normal, dengan nilai rata-rata empiric Motivasi kerja = 107,4, sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya = 90. Adapun nilai SD nya = 6,934. Nilai rata-rata empiric Disiplin kerja = 102,55 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya = 82,5 dan nilai SD nya = 5,445.

Koefisien determinan r^2 hubungan antara variabel bebas (Motivasi Kerja) dengan variabel terikat (Disiplin Kerja) adalah sebesar $r^2 = 0,586$. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Motivasi Kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Bandar Selamat sebesar 58,6% dengan demikian masih terdapat 41,4% kontribusi dari faktor lain terdapat Motivasi Kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Tika, and Hasanuddin Noor. "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Iklan PT. X Bandung." *Jurnal Ilmiah Psikologi* 3, no. 2 (2015): 2460-6448.
- Arikunto, Suharsimi. "Metode Penelitian Kualitatif." Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Astuti, Winda Sri, Herman Sjahrudin, and Susenohadi Purnomo. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan," 2018.
- Suharno, Bambang. *Panduan Lengkap Memulai&meng. Bisn. Niaga Swadaya*, 2008.

- Amriany, F., Probowati, Y., & Atmadji, G. (2004). Iklim organisasi yang kondusif meningkatkan kedisiplinan kerja. *Anima. Indonesian Psychological Journal*, 19(2), 179–193.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*: Jakarta, indonesia: Pt. Bumi Aksara.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*.