

## **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pusat Kertas Semarang**

**Lita Kusuma Dewi<sup>1</sup>, Sutopo<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang

***Abstract.** In the era of globalization, competition between companies is getting tougher. So that it can survive and make the company superior, the company must have the strength to be able to develop and experience challenges, familiarize its strategy with the changes that have been made so that it can always survive. Many aspects ensure the success of a company in experiencing such competition. Companies must be able to develop human resources who are able to master technology quickly against existing changes.*

*Basically, human resources are one of the main key factors in global competition which shows that human resources must be considered in all their needs on how to create and manage human resources to be qualified, have skills and be highly competitive in global competition to achieve company goals. Prasetyo, 2018).*

*In connection with the above circumstances, the role and contribution of employees to the company will ensure the survival of the company. The role and contribution is by showing maximum performance so that it will be able to support the company's excellence in competition with other similar companies.*

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

**Abstrak.** Di era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Sehingga dapat bertahan dan menjadikan perusahaan lebih unggul, perusahaan wajib mempunyai kekuatan agar bisa berkembang serta mengalami tantangan, membiasakan strateginya dengan pergantian yang terjalin agar senantiasa dapat bertahan hidup. Banyak aspek yang memastikan keberhasilan suatu perusahaan dalam mengalami persaingan semacam itu. Perusahaan harus bisa mengembangkan sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat terhadap perubahan yang ada.

Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci utama dalam persaingan global yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya bagaimana menciptakan dan mengelola sumber daya manusia menjadi berkualitas, memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global untuk mencapai tujuan perusahaan (Prasetyo, 2018).

Berkaitan dengan keadaan di atas maka peran serta kontribusi karyawan terhadap perusahaan akan memastikan kelangsungan hidup perusahaan. Peran serta kontribusi tersebut adalah dengan menunjukkan kinerja yang maksimal sehingga akan bisa mendukung keunggulan perusahaan dalam persaingan dengan perusahaan lain yang sejenis.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

## **LATAR BELAKANG**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Lebih lanjut bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan menentukan kemajuan perusahaan. “Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk berusaha mencapai tujuannya (Fachrezi, 2020). Berbagai faktor dapat menentukan tingkat kinerja karyawan meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif.

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap untuk mengendalikan kepatuhan diri sendiri aturan yang ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku (Sutrisno, 2020). Mengembangkan disiplin kerja pada dasarnya adalah masalah semua orang, manajemen anggota organisasi yang sangat penting. (Hasibuan, 2018) menyatakan kedisiplinan bahwa “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kemudian hasil penelitian Andriyani & Adipradana (2021) dan Muslimat & Wahid (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya. Jika lingkungan kerja menciptakan lingkungan yang kondusif, hal itu dapat berdampak positif. (Darmadi, 2020) menjelaskan lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja yang dikemukakan oleh (Pranitasari, 2019), yaitu lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan dan manajer sertarekan kerja. Sarana dan prasarana termasuk lingkungan kerja baik itu lingkungan internal organisasi, maupun lingkungan eksternal organisasi. Lingkungan pekerjaan baik (sarana dan prasarana baik) atau buruk (sarana dan prasarana tidak tersedia), dukungan secara langsung atau tidak langsung dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan karena kelelahan perjalanan dan kondisi kerja yang buruk, lingkungan

kerja yang kotor, tidak aman, lingkungan kerja yang tidak nyaman, kebisingan, ini semua mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kusumastuti, 2019).

Insentif adalah sebagai bentuk dorongan, bentuk insentif finansial bagi karyawan perusahaan menjadikan karyawan sebagai pencapaiannya karyawan. Insentif merupakan bagian dari kompensasi yang harus diberikan oleh organisasi atau perusahaan terhadap karyawannya agar kinerjanya makin meningkat (Fenti, 2018). Selanjutnya (Agustina, 2020) menjelaskan melalui pemberian insentif juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sesuatu hal yang menjadi hak karyawan dan bisa membangkitkan antusiasme dalam mencapai tujuan perusahaan (Han, 2018) menyatakan bahwa, pemberian insentif dalam bentuk uang kepada karyawan menunjukkan bahwa, terdapat hubungan yang positif terhadap komitmen kinerja karyawan kepada perusahaan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah aktifitas-aktifitas yang meliputi fungsi perencanaan, perekrutan sumberdaya manusia, analisis sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan kerja, keuntungan dan kompensasi, kesehatan, keamanan dan keselamatan, serta hubungan tenaga kerja dan buruh (Mathis & Jackson, 2019). Peran manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi sangat strategis. Peran yang dilakukan terkait dengan kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian atau pemberian kompensasi dan pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2019). Dalam dunia kerja komitmen pegawai terbukti dapat memperkirakan perilaku pegawai yang secara teratur khususnya terkait dengan presensi pegawai tersebut (Hasan, 2019).

Tugas manajemen sumber daya manusia yang paling utama berkaitan dengan kegiatan administrasi seperti rekrutmen, sistem penghargaan, promosi, dan sebagainya. Manajemen sumber daya manusia juga harus dapat mengusahakan penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan organisasi.

## **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sesuatu sikap yang wajib ditanamkan pada tiap individu di dalam taupun diluar organisasi, tiap individu wajib mencontohi ataupun mentaati seluruh peraturan-peraturan yang terdapat serta sudah disepakati lebih dahulu dan peraturan yang terdapat serta telah disepakati lebih dahulu dan bersedia menerima seluruh konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. (Effendy, 2020) menyatakan disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika , 2020).

Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku diperusahaan.

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja harus memberi suasana yang baru guna membawa pengaruh keberhasilan pelaksanaan tugas terhadap para karyawannya. (Suhardi, 2019) Menyatakan lingkungan kerja merupakan segala yang meyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang bercerita tentang karyawan dan tugas-tugasnya yang dapat mempengaruhi proses kinerja karyawan. Misalnya kebersihan, musik, peralatan pekerjaan, dan hubungan karyawan dan pimpinan (Syardiansah & Utami, 2019).

Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain (Darmadi, 2020).

### **Insentif**

Insentif adalah pemberian imbalan berupa bonus diluar gaji yang berperan selaku perangsang kinerja karyawan. Prinsip pemberian insentif memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan tersebut. Biasanya insentif diberikan kepada seseorang karyawan yang mempunyai prestasi ataupun sanggup menggapai target- target yang sudah ditetapkan industri. (Sinambela, 2019) menyatakan bahwa insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak langsung tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai.

Mangkunegara dalam Ruslan (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Insentif adalah motivasi yang diberikan untuk mendorong karyawan bekerja secara optimal dan merupakan pendapatan yang dibedakan dari gaji atau upah yang telah dibayarkan oleh pihak perusahaan (Meilawati 2019).

Tujuan utama pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk menstimulasi mereka agar bekerja lebih baik sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan. Dan hal- hal seperti ini merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan. (Yuni Suryani, 2019).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sopiah & Sangadji, 2018).

(Lubis, 2019) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Masih banyak pakar manajemen sumber daya manusia yang membagikan penafsiran tentang kinerja yang intinya mengemukakan jika kinerja ataupun prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang karyawan sepanjang periode tertentu, dibandingkan dengan kriteria yang diresmikan oleh

organisasi. Dengan terdapatnya kriteria ataupun standar, hingga tiap organisasi dapat melaksanakan pengukuran terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian eksplanasi adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti (Handayani, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pusat Kertas Semarang sebanyak 75 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi, dan metode yang di gunakan adalah sensus.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

CV. Pusat Kertas adalah perusahaan yang bergerak dibidang retailer, yang menjual produk kertas dengan berbagai kualitas, ada yang kualitas rendah, kualitas standart dan kualitas tinggi untuk pasar domestik dengan harga yang sangat bersaing. perusahaan ini didirikan oleh Bapak Loe Piter pertama kali dikota Semarang pada tahun 2001, CV. Pusat Kertas berlokasi dijalan Kelud Raya No. 50A, Petompon, Kec. Gajah Mungkur. Pada saat itu tenaga kerja hanya 7 orang, dan produk yang disediakan juga terbatas. Selama lebih dari sepuluh tahun, CV. Pusat Kertas telah berkembang pesat, dan saat ini mempekerjakan 75 karyawan dan membuka cabang baru dikota Salatiga.

Penelitian ini mengangkat judul mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Pusat Kertas Semarang” . Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pusat Kertas. Penggunaan sampel menggunakan metode sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012).

Untuk mendapatkan data tentang tanggapan karyawan tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV Pusat Kertas Semarang kami melakukan penyebaran kuesioner yang berupa lembar pernyataan tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif dan kinerja karyawan.

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pusat Kertas Semarang.**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Pusat Kertas Semarang.

Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi kedisiplinan pada saat bekerja semakin tinggi pula tanggung jawab terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusat Kertas Semarang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Prayogi & Nursidin, 2019), (Farisi 2020), (Arif 2019) dijelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pusat Kertas Semarang.**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pusat Kertas Semarang. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik kondisi di dalam lingkungan saat bekerja maka semakin tinggi pula rasa nyaman saat bekerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusat Kertas Semarang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hustia, 2020), (Daspar, 2020), (Mutmainah, 2017), dan (Aini & Ariefiantoro 2019) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pusat Kertas Semarang.**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pusat Kertas Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Merisa dan Rinto,

2020) dan (Shinta & Siagian, 2020) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusat Kertas Semarang. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis (H1) disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,663 dimana t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,663 > 1,666$ ), dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,405. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan pada saat bekerja semakin tinggi pula tanggung jawab terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusat Kertas Semarang.
2. Pengujian hipotesis (H2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,114 dimana t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,114 > 1,666$ ), dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,243. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kondisi di dalam lingkungan saat bekerja maka semakin tinggi pula rasa nyaman saat bekerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusat Kertas Semarang.
3. Pengujian hipotesis (H3) insentif berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan tidak terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 0,938 lebih kecil dari t tabel ( $0,938 < 1,666$ ) dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,106. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin rendah insentif yang diberikan perusahaan pada karyawan maka akan berpengaruh tidak baik terhadap kinerja karyawan CV. Pusat Kertas Semarang.



**Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pembahasan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Tetap mempertahankan disiplin kerja karyawan CV. Pusat Kertas Semarang, dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi dan memberikan hukuman terhadap karyawan yang tidak disiplin. Kebijakan ini diharapkan mampu menjadi sikap disiplin tetap stabil bahkan semakin baik dari waktu ke waktu.
2. Meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan CV. Pusat Kertas Semarang dalam hal ketenangan bebas kebisingan, kenyamanan tata letak ruangan. Dan mengajarkan keterbukaan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan, serta menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja.
3. Memperbaiki insentif yang diberikan perusahaan untuk karyawan CV. Pusat Kertas Semarang agar karyawan lebih semangat dalam bekerja dan menanamkan rasa kepercayaan kepada karyawan. Dalam upaya menaikkan insentif perusahaan harus berhati - hati dalam melakukannya sebab perusahaan yang memberikan insentif secara berlebihan kepada karyawan akan dapat mencelakai diri perusahaan maupun karyawan. Insentif yang berlebihan akan mengakibatkan menurunnya daya saing perusahaan, kecemburuan antar karyawan maupun ketidaknyamanan dalam diri karyawan itu sendiri.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Andriyani, & Adipradana, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(1), 2.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3(2), 176–185.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja Karyawan di Pt.Sekar mulia abadi medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139
- Han, Kyongji & Kim, Andrea. (2018). Differential impact of short-term and long-term groupincentives. *Employee Relations*, 40 (3), 549-564.
- Hasibuan, Z. H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Idris, M., & Sari, D. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia, 18(1), 76–84.
- Isa, M. (2018). Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Cabang Padang sidempuan, 4, 82–95.
- L. R. Mathis and H. J. Jackson, *Human Resource Management : Personnel Human Resource Management*. 2019.
- Meilawati, D., Rawi, R. D. P., Lewenussa, R., & Bintari, W. C. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindoshop Kota Sorong, 3(1), 128–137.
- Merisa, Oktaria dan Rinto, Alexandro. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealerhonda Utama Putra Di Pangkalan Bun. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 11 (1), 126-131. DOI : [http : // dx. Doi .org /10.23887/jimat.v11i1.24675](http://dx.doi.org/10.23887/jimat.v11i1.24675)
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4 (2), 120. [https : // doi.org /10.32493/jjsdm.v4i2.9080](https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080)

## **DHARMA EKONOMI**

**Vol. 28, No. 1 April 2021**

e-ISSN: 2964-5808; p-ISSN: 0853-5205, Hal 31-41

- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Prasetyo, R. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Multi Finance Di Surabaya. *Ekonomi manajemen*, 1
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Ramon, Z. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2018. *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- YuniSuryani, Y. S. (2019). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSI. Sakinah Mojokerto. Universitas Islam Majapahit Mojokerto