

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Antar Dinamika Mandiri Jakarta

Tri Reandy Saefulloh¹, Rani Kurniasari², Teni Agustina³
^{1,2,3} Universitas Bina Sarana Informatika

Artikel Info :

Diterima 04-10-2025
Direvisi 07-10-2025
Disetujui 10-11-2025

Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424.

e-mail: 1rendimali33@gmail.com,

2rani.bsijakarta@gmail.com, 3teni.tng@bsi.ac.id

Abstrak - PT. Antar Dinamika Mandiri merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang menyediakan berbagai layanan dalam bidang pengangkutan barang, termasuk layanan Ekspedisi Layanan Kapal Laut (EMKL), pelayaran, kepabeanan, serta pengiriman langsung. Perusahaan berusaha memiliki sumber daya manusia yang disiplin dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga kinerja karyawan selalu meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), serta mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dengan teknik penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data primer kepada karyawan PT. Antar Dinamika Mandiri jakarta. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah populasi 44 karyawan dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa variabel disiplin kerja (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (X_2). Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan secara simultan disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Antar Dinamika Mandiri Jakarta. Penelitian ini bertujuan agar perusahaan bisa mengoptimalkan disiplin kerja dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara baik.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstracts - *PT. Antar Dinamika Mandiri is a company engaged in providing various services in the field of freight forwarding, including Sea Freight Services (EMKL), shipping, customs, and direct delivery. The company strives to have disciplined human resources and a comfortable work environment so that employee performance always improves. This study aims to determine the effect of work discipline (X_1) on employee performance (Y), to determine the effect of work environment (X_2) on employee performance (Y), and to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance. This study uses a statistical quantitative method with a questionnaire distribution technique to obtain primary data from employees of PT. Antar Dinamika Mandiri Jakarta. The sample used is saturated sampling with a population of 44 employees and analyzed using SPSS software version 26. The results of the study indicate partially that the work discipline variable (X_1) does not significantly affect employee performance (X_2). The work environment variable (X_2) significantly affects employee performance (Y). And simultaneously work discipline (X_1) and work environment (X_2) significantly affect employee performance (Y) at PT. Antar Dinamika Mandiri Jakarta. This research aims to enable companies to optimize work discipline and the work environment to improve employee performance.*

Keywords : Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia ialah sebagian dari komponen terpenting suatu perusahaan atau instansi dan berperan penting dalam membantu mencapai keberhasilan Perusahaan atau instansi. Kesuksesan perusahaan meraih pencapaian utama begantung penuh atas peran penting sumber daya manusia, yang bertindak sebagai elemen kunci dalam pengelolaan operasional perusahaan (Utama & SE, 2020). PT. Antar Dinamika Mandiri merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang menyediakan berbagai layanan dalam bidang pengangkutan barang, termasuk layanan Ekspedisi Layanan Kapal Laut (EMKL), pelayaran, kepabeanan, serta pengiriman langsung. Aktivitas utama yang dilakukan oleh PT Antar Dinamika Mandiri adalah pengiriman barang lintas



negara, baik dalam bentuk ekspor maupun impor, menggunakan berbagai moda transportasi seperti *sea freight*, *air freight*, kontainer, kargo domestik, serta layanan pengurusan dokumen ekspor dan impor.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Nabellah et al., 2021). Pada bulan Februari-April 2025 persentase ketidakhadiran karyawan PT Antar Dinamika Mandiri Jakarta, menunjukkan tingkat ketidak disiplinan yang signifikan, sehingga kemungkinan menyebabkan kinerja yang buruk dan dapat merugikan perusahaan. Pada bulan Februari, persentase keterlambatan adalah 63%, pada bulan Maret 52%, dan pada bulan April mencapai 69%.

Ketidak disiplinan tersebut mungkin juga bisa dipicu oleh Lingkungan Kerja perusahaan, Lingkungan kerja pada perusahaan ini tergolong kurang kondusif karena adanya beberapa permasalahan yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan, suasana kerja sering kali terdengar bising dikarenakan kantor bersampingan langsung dengan jalan utama kendaraan, sehingga konsentrasi karyawan terganggu, sirkulasi udara yang kurang begitu baik, dan keamanan kerja yang belum sepenuhnya terjamin karena kurangnya fasilitas pendukung seperti alat pemadam kebakaran dan keamanan yang memadai. Lingkungan yang baik di tempat kerja dapat membuat karyawan menunjukkan peforma yang lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kondisi lingkungan kerja memegang peranan sangat signifikan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadi beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian yang di dapat oleh seorang individu yang dinilai berdasarkan mutu atau kuantitas saat seorang karyawan berhasil menuntaskan pekerjaan sebagaimana tugas dan kewajiban kerja pada tiap individu (Suryadi & Foeh, 2022). Perusahaan sangat membutuhkan Karyawan yang memiliki kinerja baik. Ide di balik pengukuran kinerja bertujuan mengukur mampu atau tidaknya seorang karyawan dalam menuntaskan tugasnya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan sebanyak 44 orang responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Antar Dinamika Mandiri Jakarta, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun untuk memperoleh informasi terkait variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner ini dirancang sebagai alat utama penelitian guna menggali persepsi dan pengalaman responden secara langsung terhadap kondisi kerja yang mereka alami.

Dalam pelaksanaannya, peneliti memberikan ruang kepada responden untuk menyampaikan tanggapan terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penggunaan skala ini bertujuan untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian serta memungkinkan peneliti memperoleh data kuantitatif yang dapat diolah secara statistik.

Kuesioner didistribusikan kepada seluruh karyawan PT. Antar Dinamika Mandiri Jakarta dalam jangka waktu satu bulan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara terstruktur agar seluruh responden memiliki kesempatan yang sama dalam berpartisipasi. Data yang dikumpulkan mencakup penilaian karyawan terhadap tingkat disiplin dalam bekerja, kondisi lingkungan kerja, serta kinerja yang dihasilkan selama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa tahapan pengujian. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai keandalan instrumen dalam menghasilkan data yang konsisten. Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat analisis regresi agar hasil penelitian bersifat valid. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26 sebagai alat pengolahan data statistik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengangkat tiga variabel utama yaitu disiplin kerja sebagai variabel (X_1), lingkungan kerja sebagai variabel (X_2), dan kinerja karyawan yang berperan sebagai variabel (Y). Ketiga variabel tersebut dianalisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh yang terjadi diantara ketiganya dalam konteks yang diteliti.

1. Uji Kualitas Data

Instrumen pengujian kualitas data sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian benar-benar dapat berfungsi sebagai alat verifikasi yang andal. Proses ini dilakukan melalui penerapan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data yang didapat dari pengukuran variabel-variabel tersebut.

Tabel 1 Tabel Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,491 – 0,723	0,297	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,411 – 0,682	0,297	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,410 – 0,665	0,297	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Hasil Uji validitas pada setiap variabel yang di uji menunjukkan R hitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel). Oleh karena itu uji validitas oleh tiap variabel dinyatakan valid.

Menurut Sahir (2021) Reliabilitas adalah proses pengujian untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap instrumen yang digunakan. Tingkat reliabilitas ini dinyatakan dalam angka, biasanya berupa koefisien. Semakin tinggi koefisiennya, semakin tinggi pula tingkat konsistensi atau reliabilitas jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan dalam instrumen penelitian.

Tabel 2 Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Uji	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,840 > 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,752 > 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,635 > 0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel, Peneliti menyimpulkan variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dapat dianggap Reliabel dikarenakan nilai pada *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data bertujuan mengetahui dan mengevaluasi data yang diperoleh mengikuti distribusi normal atau tidak, serta mengetahui data tersebut berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal (Lesmana, 2021)

Tabel 3 Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a Statistic	df	Sig.	Shapiro-Wilk Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja	0,080	44	.200*	0,958	44	0,110
Lingkungan Kerja	0,184	44	0,001	0,950	44	0,055
Kinerja Karyawan	0,093	44	.200*	0,972	44	0,343

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel diatas, Uji normalitas data dengan menggunakan *Shapiro-Wilk* Menunjukkan Variabel Disiplin kerja (X1) Berdistribusi Normal, Variabel Lingkungan Kerja (X2) Berdistribusi Normal dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal. Maka dinyatakan memenuhi nilai signifikan diatas 0,05.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics		VIF
				Tolerance		
1	(Constant)	13,137	4,844	2,712	0,010	
	Disiplin Kerja	0,177	0,115	0,251	1,542	0,131 0,537 1,862
	Lingkungan Kerja	0,427	0,156	0,446	2,733	0,009 0,537 1,862

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Pada tabel diatas, nilai *Tolerance* untuk masing-masing variabel bebas: nilai disiplin kerja 0,573 dan untuk lingkungan kerja 0,537. Dimana keduanya berada diatas 0,1. Pada kolom VIF, nilai untuk disiplin kerja dan lingkungan kerja berada pada angka 1,862. Nilai tersebut masih dibawah 10. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
		Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	-7,998	2,612	-3,062	0,004
	Disiplin Kerja	0,100	0,062	0,292	0,113
	Lingkungan Kerja	0,136	0,084	0,291	0,114

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Pada tabel diatas, menunjukkan nilai pengujian dengan glejser test model diperoleh nilai signifikan (sig) 0,113 untuk variabel disiplin kerja dan 0,114 untuk lingkungan kerja yang keduanya memiliki nilai sifnifikan (sig) $>0,1$. Hal ini menunjukkan bahwa model regression tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga dapat digunakan sebagai data uji penelitian

Tabel 6 Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients			t	Sig.
		Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	13,137	4,844	2,712	0,010
	Disiplin Kerja	0,177	0,115	0,251	1,542 0,131
	Lingkungan Kerja	0,427	0,156	0,446	2,733 0,009

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan:

- Konstanta sebesar 13,137 menunjukkan jika variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak diperhitungkan, maka nilai kinerja karyawan akan tetap sebesar 13,137.
- Variabel Disiplin Kerja 0,177 menunjukkan bahwa, jika nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja, setiap kenaikan 1 unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 13,137.
- Variabel Lingkungan Kerja 0,427 menunjukkan bahwa, jika nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja, setiap kenaikan 1 unit pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 13,137.

Uji Hipotesis atau Uji T pada dasarnya dapat menunjukkan besarnya pengaruh suatu variabel atau variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen (Sudjiono, 2021 dalam Handayani, 2020).

Tabel 7 Uji T Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients			t	Sig.
		Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	13,137	4,844	2,712	0,010
	Disiplin Kerja	0,177	0,115	0,251	1,542 0,131
	Lingkungan Kerja	0,427	0,156	0,446	2,733 0,009

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji t parsial, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung 1.542, lebih kecil dari t tabel 2.019, dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0.131. Karena nilai $p > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, meskipun hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif, namun tidak cukup signifikan.

Sebaliknya, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik dengan nilai t hitung 2.733, lebih besar dari t tabel 2.019, dan nilai signifikansi sebesar 0.010 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 8 Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,111	2	131,555	14,507 .000 ^b
	Residual	371,798	41	9,068	
	Total	634,909	43		

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Hasil uji ANOVA, diketahui bahwa nilai F hitung 14.507 $>$ F tabel 3.23 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka model regresi secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Artinya, kombinasi dari kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi yang signifikan dalam kinerja karyawan.

Tabel 9 Uji Koefisien Parsial Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
		Beta				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13,137	4,844		2,712	0,010		
	DISIPLIN KERJA	0,177	0,115	0,251	1,542	0,131	0,555	0,234
	LINGKUNGAN KERJA	0,427	0,156	0,446	2,733	0,009	0,617	0,393
								0,327

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial, tabel perhitungan berikut ini menunjukkan persentase pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan cara mengalikan $R^2 = \text{angka beta} \times \text{zero order}$.

Tabel 10 Hitung Uji Koefisian Parsial

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1	Disiplin kerja	0,251	0,555	0,251 x 0,555	0,1393 = 13,93
2	Lingkungan Kerja	0,446	0,617	0,446 x 0,617	0,2751 = 27,51
Jumlah					41,44

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi parsial, variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi sebesar 13,93%, sementara Lingkungan Kerja memberikan kontribusi lebih besar, yaitu 27,51% terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut sama-sama berperan dalam memengaruhi kinerja.

Tabel 11 Uji Koefisien Simultan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	0,414	0,386	3,01135

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Pada Tabel tersebut, nilai R Square sebesar 0,414 menunjukkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan menjelaskan 41,4% variasi dalam Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam memengaruhi kinerja, meskipun masih terdapat 58,6% faktor lain di luar model yang juga turut menentukan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji-t ditemukan bahwa variabel disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Antar Dinamika Mandiri Jakarta. Hal ini tercermin dari nilai t hitung sebesar 1,542 yang lebih rendah dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,019, serta tingkat signifikansi sebesar 0,131 yang melebihi batas probabilitas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara statistik, disiplin kerja tidak berkontribusi secara berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Analisis uji-t juga mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Antar Dinamika Mandiri Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,733 yang melampaui nilai t tabel sebesar 2,019, serta tingkat signifikansi sebesar 0,009 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Sedangkan nilai F hitung adalah 14,507 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kombinasi kedua faktor ini secara bersama-sama mampu menjelaskan perbedaan yang signifikan dalam pencapaian kinerja karyawan di perusahaan ini.

V. REFERENSI

- Darham, & Rahayu, S. D. (2022). Lingkungan Kerja dan Gaji berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(3), 105–114.
- Dr Audia junita, S. Sos. , M. Si. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Hulu, S. K. (2021). CAMAT BOTO MOZOI KABUPATEN NIAS THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BOTO MOZOI SUB-DISTRICT OFFICE , NIAS REGENCY Syukur Kasieli Hulu Jurnal EMBA Vol . 9 No . 4 Oktober 2021 , Hal . 332-341 S . K . Hulu . Pengaruh Disiplin Kerja t. *Jurnal EMBA*, 9(4), 332–341.

- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Irawan, D., Kusjono, G., & ... (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ...*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Nabella, S. D., Sumardin, S., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai unit usaha hunian, gedung, agribisnis Dan taman badan usaha fasilitas dan lingkungan pada badan pengusahaan batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 30–38.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Sahir, S. H. (2021). Metolodologi Penelitian (T. Koryati, Ed.; 1 ed). Jawa Timur: KBM Indonesia. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).
- Suryadi, Y., & Foeh, J. E. (2022). Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 657–669. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1098/671>
- Utama, D. R. Z. M., & SE, M. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*. Unj Press.