

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLOBAL WELINDO BATAM

Septiawan<sup>1</sup>, Heryenzus<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam  
email: pb160910413@upbatam.ac.id

## ABSTRAK

*Today's company competition is increasingly competitive, this study aims to examine the extent of the role of discipline and motivation in improving employee performance. PT Global Welindo Batam is a company that has been established since 2014 and PT Global Welindo Batam is a distributor engaged in the Manufacturing Industry and marine industry. The sampling technique is saturated sampling, by taking the entire population of 107 respondents. The data technique used is the distribution of questionnaires and literature studies. The analytical method used is multiple regression which includes: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity meaning test, heteroscedasticity test, determination test, partial test. The results showed that the discipline partially affected  $3.405 > 1.983$  of the t table, so that 0.00 was smaller than 0.05 alpha. While the partial effect of motivation is  $8.368 > 1.983$  from t table. Together with discipline and have a significant influence. of  $106,188 > 3,080$  from F table, then 0.00 is smaller than alpha 0.05. And the significance value of the simultaneous test. The results of the study on employee performance, performance, and the R2 test showed an effect of 81.9%. The results showed that discipline and motivation had a significant and significant effect*

**Keywords:** Discipline; Employee Performance; motivation

---

## PENDAHULUAN

Perusahaan dapat berperilaku dan bertindak cepat dalam persaingan. Meningkatnya persaingan didunia bisnis memaksa perusahaan untuk mengungguli karyawan, dengan sumber daya manusia menjadi pemain utama dalam kegiatan (Sulasri & Suhardi, 2017:1). PT Global Welindo Batam merupakan suatu perusahaan yang sudah berdiri dari tahun 2014 dan PT Global Welindo Batam merupakan distributor yang sedang bergerak dalam bidang Industri Manufaktur Dan industri kelautan di kota batam dan perusahaan industri ini merupakan perusahaan yang cukup terkenal di kota batam. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan kualitas yang diraih oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanggung jawab yang

diberikan tidak terlepas pada pengaruh yang terdapat didalam maupun diluar perusahaan, dapat melihat faktor perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja dan motivasi. Kinerja karyawan dapat menurun dikarenakan kurangnya disiplin kerja dan motivasi dapat dilihat dari faktor internal. Faktor internal. Kurangnya kesadaran terhadap kehadiran yang membuat kinerja menurun. tingkat motivasi menyatakan bahwa motivasi dapat dilihat atau diukur melalui pendekatan atau observasi perilaku. Dari perilaku yang dihipung melalui departemen sumber daya manusia diperoleh perilaku motivasi karyawan terhadap beberapa perubahan ritme kerja dan tantangan mengambil insentif yang dibarengi output kerja dapat ditingkatkan. Melalui penelitian

berkeinginan untuk mengangkat topik dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Welindo Batam".

## **KAJIAN TEORI**

### **2.1 Disiplin**

disiplin merupakan suatu sikap atau bisa disebut dengan perilaku seseorang atau disebut sebagai bentuk disiplin, terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar sikap yang berlaku untuk tujuan tersebut khusus terkait sumber daya manusia. (Tamba et al., 2018:5)

Disiplin adalah bagian penting dari organisasi, terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat mendisiplinkan diri mereka baik secara individu atau sebagai tim selama fase melakukan pekerjaan. Disiplin yang bermanfaat untuk melatih karyawan untuk mematuhi aturan prosedural dan kebijakan yang ada sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Disiplin adalah sikap menghargai tugas yang diberikan kepada mereka dan kepatuhan terhadap peraturan baik yang tertulis maupun tidak, karyawan penggunaan disiplin absensi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan dengan bekerja dalam disiplin yang tidak ada yang memberikan kemampuan pada karyawan untuk absen (Tamba, Pio, & Sambul, 2018:35).

#### **2.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Suatu faktor yang mengarah kepada disiplin kerja (Untari, 2019:4) adalah :

1. Jam kerja adalah jam ketika karyawan datang untuk bekerja atau meninggalkan pekerjaan
2. Karyawan yang izin, di mana karyawan yang meninggalkan pekerjaan karena alasan bisnis atau pribadi harus mendapatkan izin dari atasan dan karyawan yang berlibur.
3. Absensi karyawan merupakan jumlah karyawan yang diikuti oleh perusahaan untuk menentukan keberadaan karyawan ditempat kerja.

#### **2.1.2 Indikator Disiplin**

Indikator Disiplin (Firda, 2016:618) adalah

1. Bekerja Etis
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Kehadiran
4. Ketaatan pada Standar Kerja

### **2.2 Motivasi**

Motivasi merupakan suatu Hal yang dapat berpengaruh terhadap perilaku atau sikap manusia yaitu motivasi, dapat dikatakan bahwa motivasi adalah cara untuk meningkatkan kinerja, kebutuhan atau dukungan untuk membuat karyawan tersebut lebih semangat dan termotivasi dalam mencapai tujuannya dan dapat berperilaku atau bertindak sesuai aturan atau cara yang ditetapkan untuk mendapatkan hasil yang baik. Motivasi berguna sebagai suatu alat pendorong atau penggerak agar karyawan ingin bekerja lebih rajin atau lebih bersemangat untuk mencapai tujuan. Maka kesimpulan yang didapatkan adalah motivasi ialah alat dorong atau sebagai suatu alasan karyawan agar ingin mendongkrak kemauan bekerja dan meningkatkan kinerjanya. (Tanjung, 2015:29).

Motivasi merupakan persaingan dalam pencapaian target yang ada, untuk mencapai target dan bersaing diperlukan motivasi yang tinggi untuk tenaga kerjanya. Sebagai alat pendorong motivasi didapatkan dari diri sendiri maupun luar diri dalam memenuhi target, yang bersifat pribadi ataupun kelompok dalam suatu organisasi. (Mahzum, 2019:80-81)

2.2.1 Tujuan Motivasi kerja Menurut (Herman, 2017:35) adalah :

1. Meningkatkan Gairah Serta Semangat Kerja
2. Meningkatkan hasil Pekerjaan
3. Meningkatkan Moral Serta kepuasan kerja
4. Mempertahankan karyawan
5. Menurunkan tingkat absensi untuk meningkatkan kedisiplinan
6. Pengadaan karyawan yang semakin efektif
7. Terciptanya suasana yang baik di dalam hubungan kerja antar karyawan

8. Kesejahteraan karyawan yang semakin meningkat
9. Meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap setiap tugas yang ada.

#### 2.2.2 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi (Herman, 2017:111) adalah :

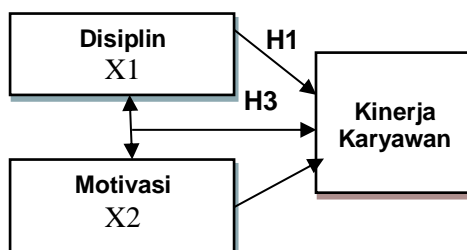
1. Usaha untuk maju
2. Kerja keras
3. Ketekunan
4. Rekan Kerja

#### 2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya dijadikan pedoman penelitian, diantaranya adalah Disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan :

1. (Syelviana, 2017) Dampak uraian tugas terhadap kinerja PNS di Dinas Kabupaten Tambilahan. Teknik analisis regresi linier sederhana dan uraian tugas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. (Bentar, Purbangkoro, & Prihartini, 2017) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS). Hasil analisis regresi linier berganda kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. (Sabaruddin & Marissa, 2018) Dampak lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai UPTP Balai meningkatkan produktivitas masyarakat Kota Kendari. Analisis regresi berganda lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2.6 Kerangka Pemikiran



## H2

### Gambar 1. Kerangka Pemikiran

(Sumber : Peneliti,2021)

#### 2.7 Hipotesis

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah.

H1:Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Welindo Batam.

H2:Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.

H3:Disiplin dan motivasi berpengaruh secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT Global Welindo Batam.

## METODE PENELITIAN

Dalam metode pengumpulan data merupakan metode penelitian yang dipakai bersama daftar pertanyaan dengan penggunaan skala rating. Berdasarkan tujuannya penelitian ini masuk ke dalam kategori deskriptif kuantitatif yang memiliki tujuan mengenai pemecahan masalah yang dibuktikan tidak adanya pengaruh secara langsung dengan konsep teoritis. Dari segi permasalahan penelitian ini memiliki tujuan menyelesaikan masalah yang muncul dan menarik kesimpulan pada hipotesis yang dibuat yang tergolong penelitian statistik inferensial.

Perusahaan PT Global Welindo Batam populasi sebesar 107 responden sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik jenuh dimana seluruh responden dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data merupakan bagian uji data dalam proses penelitian yang berhubungan dengan metode, cara dan sumber untuk mendapatkan hasil data penelitian. (Sanusi, 2017:13). Anda dapat menggunakan metode pengumpulan dan distribusi data untuk setiap responden yang bekerja di PT Global Welindo Batam. Ini sedang dipantau untuk mendapatkan data pertama. Ketika Anda menyesuaikan hasil dari suatu data, analisis diterapkan dan kemudian diterapkan, yaitu lebih banyak analisis, yaitu jumlah baris lebih banyak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Profil Responden

Penelitian ini terdiri dari 107 responden, dengan sebagian besar responden yang disurvei dan ditemukan berdasarkan kategori jenis kelamin sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu 89,7% dan sisanya perempuan dengan tingkat persentase

10,3%. Berdasarkan masa usia dimana pada usia 20 – 25 tahun sebesar 14% dan 26 – 30 68% Dan 31 – 35 Tahun 16,8% Dan 36 – 40 Tahun 0,9%. Berdasarkan Pendidikan paling banyak Pada masa pendidikan SMA dimana persentase pendidikan SMA sebesar 83,2% Dan. Berdasarkan masa kerja paling lama kurang dari 2 tahun sebesar 40,2%.

### 4.2 Hasil Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,758	0,188	Valid
X1.2	0,781	0,188	Valid
X1.3	0,713	0,188	Valid
X1.4	0,817	0,188	Valid

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2021)

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,823	0,188	Valid
X2.2	0,800	0,188	Valid
X2.3	0,892	0,188	Valid
X2.4	0,782	0,188	Valid

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2021)

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,747	0,188	Valid
Y2	0,883	0,188	Valid
Y3	0,758	0,188	Valid
Y4	0,905	0,188	Valid

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2021)

Dari Tabel 1 sampai 3 dapat disimpulkan bahwa setiap tabel sudah dinyatakan valid dikarenakan bahwa. Pernyataan *variable* disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r-hitung lebih besar dari r tabel (0,188). Yang diartikan bahwa instrument Data yang digunakan valid dalam artian alat ukur digunakan untuk menginterpretasikan variabel disiplin dan

motivasi dalam kaitannya dengan kinerja pegawai relatif terhadap kejadian atau berdasarkan fakta subjek penelitian. Oleh karena itu, dapat digunakan untuk menahan pengujian lebih lanjut

#### 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N- Of Items	Keterangan
Disiplin	0,768	5	Reliabel
Motivasi	0,812	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,737	5	Reliabel

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2021)

Berdasarkan Tabel 4 sudah menunjukkan dapat yang didapatkan sudah reliable. Dilihat dari hasil tersebut menunjukkan bahwa masing variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai cronbach's alpha > 0,50 artinya, instrument yang

dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah reliable dalam artian, instrument tiap-tiap variabel dapat diandalkan dan menjadi instrument lanjutan bagi pengujian seterusnya

#### 4.4 Hasil Uji Normalitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	1.41415892
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>d</sup>

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2021)

Berdasarkan tabel 5 sudah dikatakan berdistribusi normal dari uji tes Kolmogorov-smirnov yang termasuk dalam tabel di atas dapat menemukan nilai Asymp.Sig (2-tailed)  $.200 > 0,05$ . Berdasarkan hasil tes ini, dapat dilihat bahwa data terdistribusi secara normal dikarenakan dari angka sig lebih besar dari 0,05 dan sudah dapat dipastikan

kalau dari histogram masi belum bisa dikatakan tidak norma tetapi pada pengujian uji kolmogorov-smirnov sudah diketahui dan angka tersebut itu mutlak. Yang dimaksud normalitas adalah data terdistribusi secara merata sehingga dapat digunakan sebagai representasi dari populasi yang menjadi subjek penelitian.

#### 4.5 Hasil Uji Multikonearitas

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikonearitas

Collinearity Statistics			
		Tolerance	VIF
1	Disiplin	0,562	1,779
	Motivasi	0,562	1,779

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2021)

Berdasarkan tabel 6 sudah tidak terjadinya gejala multikonearitas. Hasil beberapa uji linier ditunjukkan dimana VIF kurang dari 10, nilai toleransi dari tiga variabel indenpenden adalah disiplin dan motivasi lebih besar dari 0,1 ini berart bahwa tidak ada masalah

multikolinieritas antara variabel regresi disiplin adalah  $3,793 < 10$  dan motivasi  $6,894 < 10$  nilai tolerance variabel disiplin  $0,264 > 10$  dan motivasi  $0,145 > 10$ . Dengan ini tidak terjadi multikonearitas.

#### 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.81E-16	0.724		0	1000
Disiplin	0	0.077	0	0	1000
Motivasi	0	0.113	0	0	1000

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2021)

Berdasarkan tabel 7 sudah tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Dilihat dari hasil uji yang menunjukkan nilai signifikansi variabel disiplin dan motivasi > 0,05. Maka dari itu ditarik

suatu kesimpulan dimana tidak terjadi heteroskedastisitas Dalam arti tidak terjadinya ketidaksamaan dalam varian dalam model regresi dan dapat dijadikan estimasi dalam tahap uji selanjutnya.

#### 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 8** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	6.934	.922		7.518	.000
Disiplin	.217	.064	.255	3.405	.001
Motivasi	0.486	0.058	0.628	8.368	.000

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2021)

Berdasarkan tabel 8 hasil dari penelitian ini dapat dibuat persamaan regresi linear berganda, yaitu  $y = 6,934 + 0,217x_1 + 0,486x_2$ :

1. Konstanta menunjukkan nilai 6,934 yang berarti apabila variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) bernilai 0, mengakibatkan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai 6,934.
2. Koefisien variabel Disiplin menunjukkan nilai 0,217 yang berarti apabila variabel independen lainnya memiliki nilai sama atau tidak dilakukan perubahan dan variabel Kinerja karyawan akan dinaikkan 1 poin atau 1% akan menimbulkan peningkatan sebesar 0,217 pada

variabel dependen. dan nilai variabel lain tidak berubah. Dengan ini terdapat hubungan positif antara Disiplin (X1) dengan kinerja karyawan (Y)

3. Koefisien variabel Motivasi menunjukkan nilai 0,486 yang berarti apabila variabel independen lainnya memiliki nilai sama atau tidak dilakukan perubahan dan variabel Kinerja karyawan akan dinaikkan 1 poin atau 1% akan menimbulkan peningkatan sebesar 0,486 pada variabel dependen. dan nilai variabel lain tidak berubah. Dengan ini terdapat hubungan positif antara motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

#### 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	0.671	0.665	1.55200

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2020)

Berdasarkan tabel 9 hasil penelitian ini menunjukkan persentase seberapa besar variabel penelitian ini dimana dari output uji menunjukkan nilai  $R^2 = 0,819$ , Disiplin dan Motivasi berpengaruh sebesar 81,9% terhadap kinerja karyawan.

#### 4.9 Hasil Uji T

**Tabel 10** Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,934	0,922		7,518	.000
	Disiplin	0,217	0,064	0,255	3,405	0,001
	Motivasi	0,486	0,58	0,628	8,368	0,00

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2020)

Berdasarkan tabel 10 hasil penelitian ini uji Pengaruh Variabel bebas terhadap dengan variabel terikat secara parsial :

1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan t hitung  $3,405 > 1,983$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,050$ . Dari hasil tersebut diperoleh

keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

2. Pengaruh Motivasi memiliki t hitung  $8,368 > 1,983$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,050$ . Dari hasil tersebut diperoleh keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

#### 4.10 Hasil Uji F

**Tabel 12.** Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	511.214	2	255.607	106.118	.000 <sup>b</sup>
Residual	250.506	104	2.409		
Total	761.720	106			

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2020)



Berdasarkan tabel 11 hasil penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. berdasarkan hasil pengujian diperoleh  $F_{hitung} 106,188 > 3,080$   $F_{tabel}$  dan signifikansi  $0,000 < 0,050$ , maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah :

1. Disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin dan Motivasi Pada PT Global Welindo Batam memberikan pengaruh positif dan signifikansi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis pengaruh Kepemimpinan, motivasi, disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 3, 1–17.
- Idris, B. Al. (2018). Motivasi Terhadap kinerja karyawan tiga roda.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Capital Futures Cabang malang. *Jibeka*, 12(1).
- Mauliadiani, R. S., Siahaan, D. E., & Harahap, P. D. R. H. (2019). The Influence of Job Description and Leadership on the Employees' Work Effectiveness at the Sanitation and Landscaping Agency. *International Journal of Research and Review*, 6.
- Rahma Fitha. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian* ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan ini disimpulkan bahwa variabel disiplin  $X_1$  dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ )
- Bisnis Cetakn Ketujuh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulasri, D., & Suhardi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Universitas Putera Batam*.
- Syelviana, M. (2017). The Effect Of Job Description On Civil Servant's Performance In Tembilahan Subdistrict Office. *Journal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, 1(1).
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Columbindo Perdana. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Columbindo Perdana*, 7.
- Untari, D. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kie Indonesia*.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis Spss Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah* (Edisi Ketu). Jakarta: Kencana.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.  
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. B. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi

Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 3(2), 1051–1060.