



Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asri Tritunggal Property

Wulandari^{1*}, Sita Yubelina Sabandar², Naomi Patiung³

^{1,2,3}Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail: wulandarimanfekp@gmail.com^{1*}; tikupasangsita@gmail.com²; naomipatiung20@gmail.com³

*Penulis korespondensi

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asri Tritunggal Property. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Sampel penelitian terdiri dari 80 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung masing-masing sebesar 1,822 dan 1,698 (di bawah t tabel 1,96) serta p-value lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 4,181 dan p-value < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu menerapkan sistem pengawasan yang lebih ketat dan pemberian penghargaan untuk mendorong kedisiplinan karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi dan praktisi dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor properti.

Kata kunci: Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan, PT.Asry Tritunggal Property.

Abstract: This study aims to analyze the influence of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance at PT. Asri Tritunggal Property. The research method used is quantitative with the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach. The research sample consisted of 80 employees selected using purposive sampling technique. The results of the analysis show that work motivation and work environment do not have a significant effect on employee performance, with t-values of 1.822 and 1.698 respectively (below t table 1.96) and a p-value greater than 0.05. In contrast, work discipline is proven to have a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 4.181 and a p-value < 0.05. These findings indicate that increasing work discipline is a key factor in improving employee performance. Therefore, company management needs to implement a stricter supervision system and reward system to encourage employee discipline. The results of this study are expected to be a reference for academics and practitioners in understanding the factors that influence employee performance in the property sector.

Keywords: Work motivation, Work environment, Work discipline, Employee performance, PT.Asry Tritunggal Property.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam sektor properti yang sangat bergantung pada produktivitas dan kualitas tenaga kerja (Robbins & Judge, 2019; Halik et al., 2024). Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat meningkatkan efektivitas operasional dan daya saing mereka (Armstrong & Taylor, 2020; Lambe et al., 2024; Lambe & Halik, 2024).

PT. Asri Tritunggal Property, sebagai salah satu perusahaan di sektor real estate, mengalami tren penurunan pendapatan selama periode 2021–2024, dari Rp3,67 miliar pada tahun 2021 menjadi Rp2,59 miliar pada tahun 2024. Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap penurunan ini adalah rendahnya kinerja karyawan, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Studi terdahulu menunjukkan bahwa ketiga faktor ini memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan di berbagai sektor industri (Mangkunegara, 2017; Rivai, 2021).

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan performa individu dalam organisasi. Menurut Herzberg's Two-Factor Theory, motivasi intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Herzberg, 1968). Lingkungan kerja yang baik juga berkontribusi dalam menciptakan suasana yang mendukung produktivitas, di mana aspek fisik dan psikologis dapat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan (Sedarmayanti, 2018; Bandhaso et al., 2023). Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi menjadi indikator penting dalam memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan (Hasibuan, 2019).

Namun, meskipun banyak penelitian yang telah mengkaji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasilnya masih menunjukkan variasi. Beberapa studi menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja (Afandi, 2020; Sutrisno, 2019), sementara studi lain menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan variabel lainnya (Kartikasari & Djastuti, 2017). Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan kinerja

karyawan di sektor properti, khususnya di PT. Asri Tritunggal Property.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berusaha menjawab pertanyaan berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asri Tritunggal Property?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asri Tritunggal Property?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asri Tritunggal Property?

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor properti. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen PT. Asri Tritunggal Property dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang lebih efektif.

TINJAUAN LITERATUR

Teori Utama

Penelitian ini didasarkan pada teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menekankan pentingnya pengelolaan aspek-aspek seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang dapat dimodifikasi melalui intervensi manajerial.

Definisi Operasional Konsep-Konsep Kunci

Motivasi Kerja merupakan Dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja dapat berasal dari insentif finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh perusahaan (Sutrisno, 2020).

Lingkungan Kerja adalah Kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek seperti fasilitas, suhu ruangan, hubungan antar karyawan, dan budaya organisasi (Sedarmayanti, 2018; Rachman et al., 2024).

Disiplin Kerja merupakan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan (Hasibuan, 2019; Lambe et al., 2024).

Kinerja Karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan tujuan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, efisiensi waktu, dan efektivitas kerja (Wibowo, 2017; Bandhaso et al., 2023; Lambe, 2024).

Literatur Relevan dan Terbaru

Studi oleh Ardiansyah dan Suryani (2023) mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, penelitian oleh Fachrezi dan Khair (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Yuliawati dan Oktavianti (2024) menegaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi berhubungan erat dengan kinerja karyawan yang optimal.

Namun, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Ernawati, Budiyo, dan Siswanto (2021) menemukan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan. Perbedaan temuan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami konteks dan variabel lain yang mungkin mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

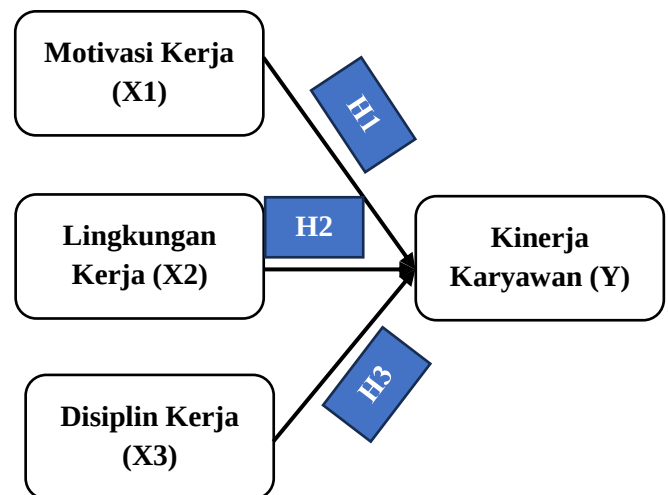
Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1:** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asri Tritunggal Property.
- H2:** Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asri Tritunggal Property.
- H3:** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asri Tritunggal Property.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan literatur serta pengembangan hipotesis yang penulis kemukakan di atas, maka penulis mencoba menggambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti **Gambar 1** berikut.



Sumber: Penulis, 2024

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal-komparatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti dengan menggunakan analisis statistik yang sesuai (Santosa, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Asri Tritunggal Property yang berjumlah 80 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden (Susilana, 2015). Teknik ini digunakan agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi kinerja karyawan secara menyeluruh tanpa perlu melakukan generalisasi dari sampel ke populasi.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Asri Tritunggal Property, yang berlokasi di Jalan Royal Sentraland Cluster Nottingham F8 No. 60, Makassar. Waktu penelitian berlangsung selama dua bulan, dari November & Desember 2024. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada fenomena penurunan pendapatan perusahaan yang diduga berkaitan dengan kinerja karyawan, sehingga perusahaan ini menjadi objek yang relevan untuk diteliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, yang terdiri dari pertanyaan dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur variabel penelitian. Data sekunder diperoleh dari laporan perusahaan serta penelitian terdahulu yang mendukung analisis dalam penelitian ini (Sugiyono, 2020).

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 4. PLS-SEM dipilih karena mampu menangani model dengan variabel laten yang kompleks serta tidak memerlukan asumsi distribusi normal pada data (Hair et al., 2019, 2021). Analisis yang dilakukan mencakup uji validitas dan reliabilitas, pengujian model pengukuran (outer model) untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan valid dan reliabel dalam mengukur variabel laten, serta pengujian model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. Signifikansi hubungan antar variabel diuji menggunakan nilai t-statistik dan p-value, dengan batas signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) (Ghozali & Latan, 2015; Haryono, 2017).

Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang akurat dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Asri Tritunggal Property, serta memberikan rekomendasi berbasis data bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 80 responden yang merupakan karyawan PT. Asri Tritunggal Property. Karakteristik responden berdasarkan beberapa aspek dapat dilihat pada **Tabel 1** berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	45	56,25
	Perempuan	35	43,75
Usia Responden	< 25 tahun	10	12,5
	25-34 tahun	30	37,5
	35-44 tahun	25	31,25
	> 45 tahun	15	18,75
	SMA sederajat	20	25
Tingkat Pendidikan	D3	25	31,25
	S1	30	37,5
	S2	5	6,25

Lama Bekerja	< 1 tahun	15	18,75
	1-3 tahun	30	37,5
	4-6 tahun	20	25
	>6 tahun	15	18,75
Jabatan di Perusahaan	Staff	50	62,5
	Supervisor	20	25
	Manager	10	12,5
	<Rp 3.000.000	20	25
Pendapatan per bulan	3 – 5 juta	30	37,5
	5 – 7 juta	20	25
	Di atas 7 juta	10	12,5

Sumber: Data primer diolah, 2024

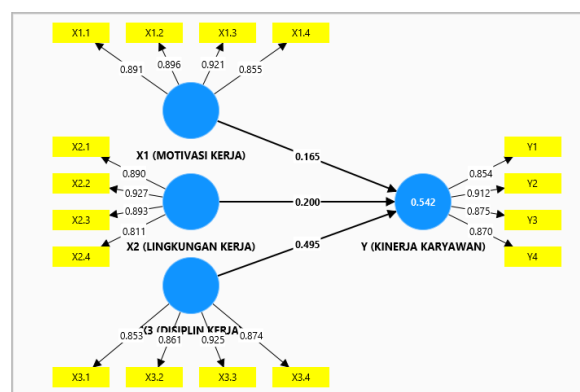
Mayoritas responden adalah laki-laki (56,25%) dengan kelompok usia dominan 25–34 tahun (37,5%). Tingkat pendidikan sebagian besar adalah S1 (37,5%), dan sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–3 tahun (37,5%). Posisi jabatan didominasi oleh staf (62,5%), dan pendapatan terbesar berada di kisaran Rp 3.000.000–Rp 5.000.000 per bulan (37,5%)

Hasil Uji Model

Uji Outer Model

Uji convergent validity menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai outer loading > 0,7, sehingga dinyatakan valid (Ghozali, 2021). Nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,5, yang mengindikasikan bahwa indikator dapat menjelaskan variabel latennya dengan baik.

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, di mana semua variabel memiliki nilai di atas 0,7, sehingga instrumen penelitian dianggap reliabel. Hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS, 2024

Gambar 2. Gambar model dan nilai Convergent validity (nilai outer loading)

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted
X1 (MOTIVASI KERJA)	0.913	0.915	0.939	
X2 (LINGKUNGAN KERJA)	0.904	0.910	0.933	
X3 (DISIPLIN KERJA)	0.901	0.904	0.931	
Y (KINERJA KARYAWAN)	0.901	0.905	0.931	

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS, 2024

Gambar 3. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Inner Model

Nilai R-square (R^2) untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,542, yang berarti bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja menjelaskan 54,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. (Lihat **Gambar 4**)

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Y (KINERJA KARYAWAN)	0.542	0.524

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Gambar 4. Nilai R-Square

f-square - Matrix				
	X1 (MOTIVASI KERJA)	X2 (LINGKUNGAN KERJA)	X3 (DISIPLIN KERJA)	Y (KINERJA KARYAWAN)
X1 (MOTIVASI KERJA)				0.044
X2 (LINGKUNGAN KERJA)				0.052
X3 (DISIPLIN KERJA)				0.286
Y (KINERJA KARYAWAN)				

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Gambar 5. Nilai F-Square

Nilai F-Square menunjukkan bahwa:

- Motivasi kerja memiliki $f^2 = 0,044$, yang berarti pengaruhnya kecil.
- Lingkungan kerja memiliki $f^2 = 0,052$, yang juga berarti pengaruhnya kecil.
- Disiplin kerja memiliki $f^2 = 0,286$, yang berarti pengaruhnya sedang

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan path coefficient dan nilai t-statistic untuk melihat signifikansi hubungan antar variabel. Hasilnya disajikan dalam **Tabel 2**.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path Coefficient	t-Statistic	P-Value	Keputusan
H1: Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,178	1,822	0,069	Tidak Signifikan
H2: Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,165	1,698	0,090	Tidak Signifikan
H3: Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,467	4,181	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Dari hasil pengujian hipotesis:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t\text{-hit.} = 1,822 < t\text{-tabel} = 1,96$; $p = 0,069 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, baik tinggi maupun rendah, tidak berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas mereka.
2. Lingkungan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t\text{-hit.} = 1,698 < t\text{-tabel} = 1,96$; $p = 0,090 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja berperan dalam kenyamanan kerja, faktor ini bukanlah determinan utama dalam meningkatkan kinerja.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t\text{-hit.} = 4,181 > t\text{-tabel} = 1,96$; $p = 0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin baik pula kinerjanya

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif.

Temuan ini bertentangan dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian oleh (Haang et al., 2020) dan (Pride Lambe & Tandi, 2021), yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Namun, hasil ini sejalan dengan penelitian (Susanti et al., 2024), yang menegaskan bahwa kedisiplinan adalah faktor utama yang meningkatkan produktivitas karyawan.

Ketidaksignifikanan pengaruh motivasi kerja dapat dijelaskan dengan adanya sistem kerja yang sudah terstruktur, sehingga karyawan tetap menjalankan tugasnya tanpa tergantung pada dorongan intrinsik atau ekstrinsik. Sementara itu,

lingkungan kerja yang tidak berpengaruh dapat disebabkan oleh kondisi tempat kerja yang telah disesuaikan dengan standar, sehingga tidak memberikan variasi signifikan dalam peningkatan kinerja.

Sebaliknya, disiplin kerja terbukti menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi lebih patuh terhadap aturan perusahaan, memiliki tanggung jawab yang lebih besar, serta dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efisien dan tepat waktu.

Hasil ini mengindikasikan bahwa PT. Asri Tritunggal Property perlu lebih fokus pada peningkatan disiplin kerja karyawan melalui kebijakan yang lebih ketat, pengawasan yang lebih efektif, serta pemberian reward and punishment yang adil, agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan mendukung pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asri Tritunggal Property. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini ditolak, sementara hipotesis ketiga diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi dan lingkungan kerja dapat berperan dalam membangun kenyamanan bagi karyawan, faktor yang paling berkontribusi terhadap peningkatan kinerja adalah tingkat disiplin kerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah perusahaan perlu lebih menekankan kebijakan yang meningkatkan kedisiplinan karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui penerapan aturan yang lebih jelas, pengawasan yang lebih ketat, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan transparan. Selain itu, meskipun motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu memperhatikan kedua faktor tersebut agar tetap menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan

pada satu perusahaan dalam sektor properti, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke industri lain. Kedua, penelitian ini hanya mempertimbangkan tiga faktor utama, sedangkan terdapat faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dapat menyebabkan bias dalam jawaban responden karena subjektivitas mereka dalam menilai diri sendiri.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak perusahaan di sektor yang berbeda agar hasilnya lebih generalizable. Selain itu, penelitian dapat memasukkan variabel lain yang dapat memberikan pemahaman lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pendekatan metode campuran (mixed-method) juga dapat digunakan untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam melalui kombinasi data kuantitatif dan kualitatif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Asri Tritunggal Property. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek disiplin dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas dan daya saing di industri properti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Ardiansyah, R., & Suryani, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 15-27. <https://doi.org/10.9744/jmk.25.1.15-27>
- Bandhaso, M. L., Tandiredung, J., Palungan, E., & Sasabone, L. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cipta Sejati Revolution Makassar. *Journal of*

- Marketing Management and Innovative Business Review*, 1(1). <https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/157>
- Ernawati, D., Budiyo, S., & Siswanto, A. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 112-125. <https://doi.org/10.1234/jeb.v18i2.112>
- Fachrezi, M., & Khair, R. (2020). Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 45-56. <https://doi.org/10.29264/jim.v8i3.45>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.2.9* (3rd ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, & Latan. (2015). *Partial Least Squares, Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed., Vol. 1). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haang, P., Ahkmad, F. A. P., & Hamid, E. (2020). Pengaruh Produktivitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KOperasi Parodhana Arta Solution Bekasi. *Al-Misbah*, 1(1), 119-129.
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2021). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. ., & Ringle, C. M. (2019). *When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM*. *European Business Review*, 31,(1), 2-24. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Halik, J. B., Lintang, J., Haezer, E., & Patandean, B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian Journal of Development*, 10(2). <https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047>
- Haryono, S. (2017). Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS. *Luxima Metro Media*, 450.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Kartikasari, D., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1-12.
- Lambe, K. H. P. (2024). Unlocking Gen-Z employee potential: the role of strategic leadership and organizational culture. *Desbloqueando o potencial dos funcionários da geração Z: o papel da liderança estratégica e da cultura organizacional*. *Brazilian Journal of Development*, 10(11), 1-21. <https://doi.org/10.34117/bjdv10n11-033>
- Lambe, K. H. P., & Halik, J. B. (2024). INOVASI PRODUK DAN PROSES SEBAGAI KUNCI KEUNGGULAN BERSAING UKM KULINER. *Paulus Journal of Accounting (PJA)*, 6(1), 82-93. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/pja/article/view/805>
- Lambe, K. H. P., Palondongan, E., Ma'na, P., & Tandi, A. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Al-Buhuts*, 20(1), 138-147. <https://doi.org/10.30603/ab.v20i1.4711>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pride Lambe, K. H., & Tandi, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Partisipasi Karyawan Terhadap Pendapatan Perhotelan. *Jurnal Sosial Teknologi (SOSTECH)*, 1(11), 494-501. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i1.1.253>
- Rachman, A. N., Baharuddin, B., & Halik, J. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3100-3108. <https://journal-nusantara.id/index.php/EKOMA/article/view/6435>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Penerbit ANDI.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan*

- Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); Edisi ke-2). Alfabeta.
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN KRISTEN WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55. <https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobr/article/view/301>
- Susilana, R. (2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. *Journal of Visual Languages & Computing*, 11(3), 287–301.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers.
- Yuliawati, L., & Oktavianti, D. (2024). Disiplin Kerja sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Sains Manajemen*, 12(1), 33-44. <https://doi.org/10.36706/jsm.v12i1.33>