

Analysis Of Personality, Achievement Motivation, And Work Spirit On Employee Work Discipline At PT Sapta Sentosa Jaya Abadi

Analisis Kepribadian, Motivasi Berprestasi, dan Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi

Cut Dina Olivia ¹⁾; Eli Delvi Yanti ²⁾; Daud Arifin ³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

Email: ¹⁾ cutdinaolivia039@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 Maret 2026]

Revised [26 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

KEYWORDS

Kepribadian, Motivasi Berprestasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian, motivasi berprestasi, dan semangat kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian terdiri dari 47 orang karyawan dengan sampel yang diambil juga sebanyak 47 responden teknik *sampling* jenuh. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang hasilnya diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan bahwa kepribadian, motivasi berprestasi, dan semangat kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Kepribadian memiliki nilai regresi sebesar 0,282, t_{hitung} (2,919), dan sig. (0,006). Motivasi berprestasi memiliki nilai regresi sebesar 0,207, t_{hitung} (2,540), dan sig. (0,015). Semangat kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,292, t_{hitung} (3,263), dan sig. (0,002). Secara simultan, didapatkan nilai F_{hitung} (73,224) dan Sig. (0,000). Semangat kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi disiplin kerja dengan nilai regresi tertinggi. Nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,825 mengindikasikan bahwa sebesar 82,5% variasi dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kepribadian, motivasi berprestasi, dan semangat kerja. Selain itu, kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tergolong sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,914.

ABSTRACT

*This study aimed to analyze the effect of personality, achievement motivation, and work enthusiasm on employee work discipline at PT Sapta Sentosa Jaya Abadi. The study used a quantitative approach with an associative method. The research population consisted of 47 employees, and the sample also comprised 47 respondents selected using a saturated sampling technique. Primary data were obtained through the distribution of questionnaires, and the results were processed using SPSS software version 24. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the relationship between the independent variables and the dependent variable. The results showed that personality, achievement motivation, and work enthusiasm, both partially and simultaneously, had a positive and significant effect on employee work discipline. Personality had a regression coefficient of 0.282, a t-value of 2.919, and a significance value of 0.006. Achievement motivation had a regression coefficient of 0.207, a t-value of 2.540, and a significance value of 0.015. Work enthusiasm had a regression coefficient of 0.292, a t-value of 3.263, and a significance value of 0.002. Simultaneously, the F-value obtained was 73.224 with a significance value of 0.000. Work enthusiasm became the most dominant variable influencing work discipline, as it had the highest regression coefficient. The coefficient of determination (*adjusted R²*) of 0.825 indicated that 82.5% of the variation in work discipline was explained by personality, achievement motivation, and work enthusiasm. In addition, the strength of the relationship between the independent variables and the dependent variable was categorized as very strong, with a correlation coefficient (R) of 0.914.*

PENDAHULUAN

Industri kelapa sawit merupakan salah satu sektor strategis yang menuntut tingkat efektivitas dan efisiensi kerja yang tinggi, mengingat kompleksitas proses operasional mulai dari pengelolaan kebun hingga pengolahan *Crude Palm Oil* (CPO). PT Sapta Sentosa Jaya Abadi (SSJA) sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, mengelola aktivitas produksi yang sangat bergantung pada keteraturan kerja, kepatuhan terhadap prosedur, serta konsistensi perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya (Majid et al., 2025). Dalam hal tersebut, disiplin kerja karyawan menjadi elemen penting yang mendukung stabilitas operasional, keselamatan kerja, serta pencapaian target produksi secara berkelanjutan.

Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap jam kerja dan peraturan perusahaan, tetapi juga mencerminkan sikap profesional, tanggung jawab, serta kesadaran karyawan dalam menjaga kualitas pelaksanaan tugas (Az-Zahra et al., 2024). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu menjalankan aktivitas kerja secara teratur, meminimalkan kesalahan, serta

mendukung kelancaran koordinasi antarunit kerja. Sebaliknya, variasi dalam tingkat kedisiplinan, khususnya pada aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, sikap kerja, dan tanggung jawab penyelesaian tugas, berpotensi memengaruhi stabilitas proses administratif maupun operasional perusahaan (Cahya & Kholik, 2024).

Hasil observasi awal dan wawancara menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di lingkungan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi masih memperlihatkan variasi pada beberapa indikator. Pada aspek kehadiran, sebagian karyawan di unit administrasi dan dukungan operasional belum sepenuhnya konsisten dalam memulai dan mengakhiri jam kerja sesuai ketentuan. Kondisi ini tidak bersifat menyeluruh, namun menggambarkan perlunya penguatan disiplin waktu agar alur kerja yang saling berkaitan dapat berjalan lebih stabil. Selain itu, pada indikator ketaatan terhadap peraturan, masih ditemukan perbedaan tingkat konsistensi karyawan dalam menerapkan standar operasional prosedur, khususnya terkait penggunaan format dokumen, alur persetujuan, dan pelaporan kegiatan. Variasi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakteraturan proses internal apabila tidak dikelola secara optimal.

Temuan pra-survei terhadap 20 karyawan memperkuat gambaran tersebut. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa hanya 35% responden menyatakan hadir tepat waktu setiap hari kerja, sementara mayoritas lainnya belum sepenuhnya memenuhi ketentuan waktu. Pada indikator kepatuhan terhadap peraturan, 60% responden menyatakan belum konsisten menjalankan prosedur kerja. Meskipun sikap kerja relatif lebih baik dibandingkan indikator lainnya, masih terdapat variasi profesionalisme dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, aspek tanggung jawab menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum secara konsisten menyelesaikan tugas sesuai target dan standar yang ditetapkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja masih memerlukan perhatian agar seluruh proses kerja dapat berlangsung secara lebih terarah dan stabil.

Disiplin kerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor individual, salah satunya adalah kepribadian (Iqbal & Husniati, 2023). Kepribadian mencerminkan karakteristik psikologis yang relatif menetap dan memengaruhi cara individu berinteraksi, bekerja sama, serta merespons tuntutan pekerjaan (Aritonang et al., 2023). Hasil observasi menunjukkan adanya variasi kepribadian karyawan di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi, khususnya pada aspek kepercayaan diri dalam berinteraksi, sikap kooperatif, kehati-hatian dalam bekerja, serta stabilitas emosional saat menghadapi tekanan kerja. Variasi tersebut merupakan dinamika yang wajar dalam organisasi, namun dapat memengaruhi pola kerja dan kepatuhan terhadap aturan apabila tidak selaras dengan tuntutan pekerjaan.

Pra-survei terhadap variabel kepribadian menunjukkan bahwa 60% responden menilai interaksi kerja belum sepenuhnya dilakukan dengan percaya diri, sementara 65% responden menyatakan kerja sama kooperatif belum berjalan secara konsisten. Pada aspek kehati-hatian, mayoritas responden menilai ketelitian dalam mengikuti prosedur masih perlu diperkuat, dan pada aspek stabilitas emosional, sebagian karyawan dinilai belum sepenuhnya mampu mengelola tekanan kerja dengan baik. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa karakteristik kepribadian tertentu berpotensi memengaruhi kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan mematuhi aturan kerja.

Motivasi berprestasi juga merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Rizqia & Khatimah, 2025). Motivasi berprestasi berkaitan dengan dorongan untuk mencapai target, semangat dalam bekerja, inisiatif, kreativitas, serta rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja (Wahyuningsih & Sutarno, 2025). Hasil observasi awal menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum menunjukkan konsistensi dalam mengejar target kerja, belum berani mengambil inisiatif tanpa arahan, serta masih terbatas dalam memberikan gagasan alternatif ketika menghadapi kendala pekerjaan. Kondisi ini dapat memengaruhi orientasi pencapaian hasil dan kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan.

Hasil pra-survei memperlihatkan bahwa motivasi berprestasi karyawan masih berada pada tingkat yang relatif rendah. Sebanyak 65% responden menyatakan belum berupaya secara optimal mencapai target kerja, 70% responden mengaku belum menjalankan tugas harian dengan semangat yang stabil, serta mayoritas responden belum aktif mengambil inisiatif maupun menawarkan solusi alternatif. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan internal untuk berprestasi masih perlu diperkuat agar karyawan mampu bekerja secara lebih mandiri, berorientasi hasil, dan konsisten dalam menjaga kualitas serta kedisiplinan kerja.

Semangat kerja juga menjadi faktor penting yang mencerminkan kesiapan psikologis dan energi kerja karyawan dalam menjalankan tugas (Sulaiman et al., 2025). Semangat kerja tercermin dari antusiasme, kesungguhan, ketekunan menghadapi kendala, kedisiplinan menyelesaikan pekerjaan, serta kemauan memberikan kontribusi tambahan bagi tim (Rahmah et al., 2024). Hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat semangat kerja karyawan masih bervariasi, khususnya pada aspek antusiasme dan ketekunan ketika menghadapi tekanan operasional. Variasi ini dapat memengaruhi konsistensi penyelesaian tugas dan kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 75% responden menyatakan belum melaksanakan tugas harian dengan antusias, dan 70% responden belum mampu mempertahankan upaya kerja maksimal ketika menghadapi kendala. Selain itu, sebagian karyawan belum konsisten menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai prosedur. Meskipun terdapat karyawan yang menunjukkan kesungguhan dan kesediaan memberikan kontribusi tambahan, persentasenya masih belum dominan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semangat kerja belum terbentuk secara optimal dan berpotensi memengaruhi disiplin kerja secara keseluruhan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kepribadian, motivasi berprestasi, dan semangat kerja tersebut menunjukkan adanya keterkaitan yang erat dengan disiplin kerja karyawan. Kepribadian yang kurang mendukung, motivasi berprestasi yang belum optimal, serta semangat kerja yang tidak stabil dapat memengaruhi kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas (Sutrisno, 2023). Apabila kondisi ini tidak dipahami secara komprehensif, maka potensi penurunan efektivitas kerja dapat terjadi. Hal ini membuat penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh kepribadian, motivasi berprestasi, dan semangat kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

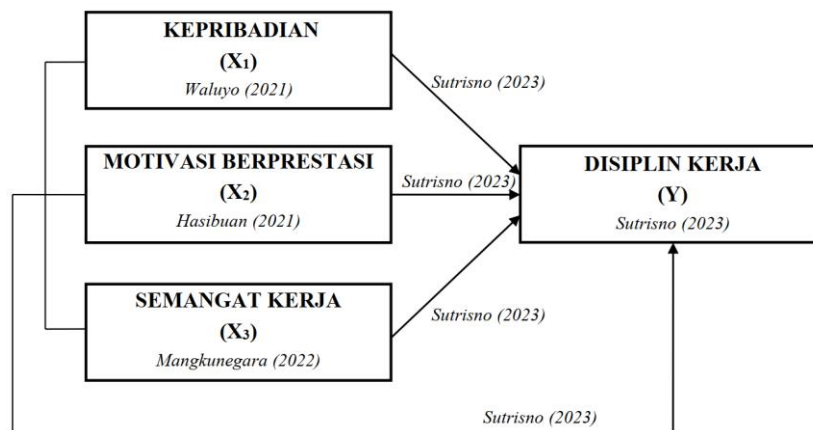
Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan tingkat tanggung jawab dan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan serta norma organisasi. Disiplin yang baik berperan sebagai prasyarat pencapaian tujuan organisasi melalui keteraturan, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap standar kerja. Sutrisno (2023) memaknai disiplin kerja sebagai kesediaan individu untuk menaati ketentuan yang berlaku. aktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja mencakup faktor intrinsik dan ekstrinsik (Sutrisno, 2023). Faktor intrinsik meliputi kepribadian, semangat kerja, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Kepribadian merupakan karakteristik psikologis yang relatif stabil dan tercermin dalam pola pikir, perasaan, serta perilaku individu. Waluyo (2021) mengemukakan bahwa kepribadian adalah integrasi dari semua karakteristik individu kedalam suatu kesatuan yang unik yang menentukan dan yang dimodifikasi oleh usaha-usahanya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang berubah terus menerus. Kepribadian dipengaruhi oleh faktor genetis, lingkungan, budaya, pengalaman, dan situasi. Dalam dunia kerja, kepribadian memengaruhi konsistensi perilaku dan kemampuan individu menjalankan peran organisasi. Indikator kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi ekstraversi, keramahan, kehati-hatian, dan stabilitas emosional.

Motivasi berprestasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai hasil kerja terbaik sesuai standar keberhasilan tertentu. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berorientasi pada pencapaian prestasi, pengembangan kemampuan, dan kesiapan menghadapi tantangan kerja. Motivasi berprestasi berfungsi sebagai pendorong, pengarah, dan penggerak perilaku kerja. Indikator motivasi berprestasi meliputi dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas, dan rasa tanggung jawab.

Semangat kerja menggambarkan kondisi psikologis karyawan yang ditandai dengan antusiasme, kesungguhan, dan kemauan kuat dalam melaksanakan tugas. Mangkunegara (2022) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan kondisi psikologis individu yang menunjukkan kesediaan dan ketulusan dalam melaksanakan tugas. Karyawan dengan semangat kerja tinggi cenderung lebih produktif, tahan terhadap tekanan, dan memiliki kontribusi positif bagi organisasi. Indikator semangat kerja meliputi antusiasme, kesungguhan dan kecermatan, kedisiplinan, ketekunan menghadapi hambatan, serta kemauan berkontribusi lebih.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepribadian, motivasi berprestasi, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, kerangka konseptual penelitian ini menempatkan ketiga variabel tersebut sebagai faktor yang secara teoretis dan empiris memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Peneliti (2025)

Hipotesis yang diambil adalah Diduga kepribadian, motivasi berprestasi, dan semangat kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data numerik. Pendekatan asosiatif-kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara kepribadian, motivasi berprestasi, dan semangat kerja terhadap disiplin kerja karyawan (Risnaini & Wakhyuni, 2025). Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun simultan dengan menggunakan data berbentuk angka (Nasution et al., 2025).

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan tetap PT Sapta Sentosa Jaya Abadi yang berlokasi di Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tetap perusahaan tersebut yang berjumlah 47 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh (Cahya & Kholik, 2024).

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat. Sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Arifin & Aspan, 2022).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (Y) yang diukur dengan indikator: absensi, ketaatan terhadap peraturan, sikap dalam bekerja, dan tanggung jawab dalam bertugas (Sutrisno, 2023). Variabel independen terdiri dari tiga variabel, yaitu Kepribadian (X1), Motivasi Berprestasi (X2), dan Semangat Kerja (X3). Kepribadian diukur melalui indikator ekstraversi, keramahan, kehati-hatian, dan stabilitas emosional (Wahyo, 2021). Motivasi berprestasi diukur menggunakan indikator dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas, dan rasa tanggung jawab (Hasibuan, 2021). Sementara itu, semangat kerja diukur melalui indikator antusiasme dalam bekerja, kesungguhan dan kecermatan, kedisiplinan, ketekunan menghadapi hambatan, serta kemauan berkontribusi lebih (Mangkunegara, 2022).

Teknik analisis data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Yanti et al., 2024). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, dengan tingkat signifikansi 5% (Yanti & Sanny, 2019). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi disiplin kerja (Arifin et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Items	Kepribadian (X1)	Motivasi Berprestasi (X2)	Semangat Kerja (X3)	Disiplin Kerja (Y)	Keterangan
	r_{hitung}	r_{hitung}	r_{hitung}	r_{hitung}	
1	0,627	0,816	0,588	0,668	Valid
2	0,591	0,628	0,609	0,354	Valid
3	0,617	0,669	0,606	0,424	Valid
4	0,704	0,732	0,553	0,674	Valid
5	0,578	0,657	0,659	0,532	Valid
6	0,626	0,645	0,519	0,502	Valid
7	0,501	0,707	0,620	0,354	Valid
8	0,579	0,624	0,600	0,533	Valid
9	-	0,540	0,638	-	Valid
10	-	0,681	0,649	-	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Hasil uji validitas menunjukkan nilai r_{hitung} dari setiap item pernyataan telah lebih besar dari 0,03 yang mengindikasikan instrumen dan data telah valid (Cahya & Kholik, 2024).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

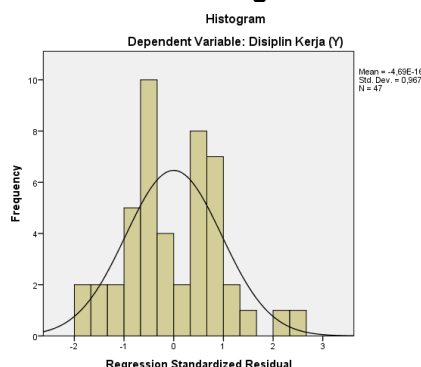
Reliability Statistics				
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepribadian (X ₁)	0,857	8	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal
Motivasi Berprestasi (X ₂)	0,908	10	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal
Semangat Kerja (X ₃)	0,878	10	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal
Disiplin Kerja (Y)	0,795	8	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan untuk setiap variabel telah lebih besar dari 0,7 yang mengindikasikan bahwa instrumen dan seluruh data telah reliabel atau andal (Cahya & Kholik, 2024).

Uji Asumsi Klasik

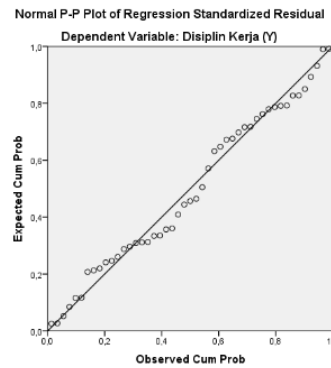
Gambar 2. Grafik Histogram Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Hasil uji normalitas melalui grafik histogram menunjukkan bahwa distribusi residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng, terpusat di sekitar nilai nol, serta tampak simetris pada sisi kiri dan kanan. Pola ini mengindikasikan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan secara statistik (Risnaini & Wakhyuni, 2025).

Gambar 3. Grafik P-P Plot Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Hasil pengujian normalitas menggunakan grafik Normal *Probability Plot* (P–P Plot) menunjukkan bahwa sebanyak 47 titik data menyebar mengikuti dan mendekati garis diagonal. Sebagian besar titik berada sangat dekat dengan garis tersebut, yang menandakan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal dan memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi linear (Nasution et al., 2025).

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Unstandardized Residual	Syarat Normalitas	Kesimpulan
N		47	Sig. > 0,05	Data Telah Normal
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000		
Test Statistic		0,091		
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200^{c,d}		
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Hasil uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa data tidak menyimpang dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas dapat dinyatakan terpenuhi (Cahaya & Kholik, 2024).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas dan Uji Glejser

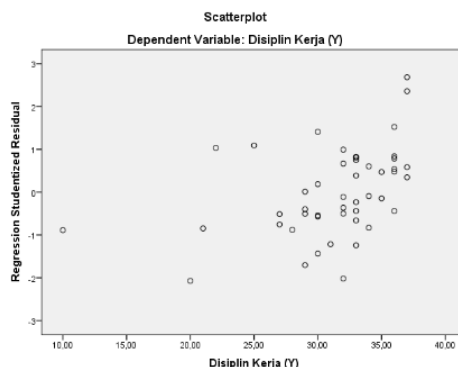
Coefficients ^a					
Model		Collinearity Statistics		Sig.	Kesimpulan
		Tolerance	VIF		
1	(Constant)			0,041	Tidak ada masalah multikolinearitas dan tidak ada gejala heteroskedastisitas
	Kepribadian (X ₁)	0,343	2,919	0,401	
	Motivasi Berprestasi (X ₂)	0,284	3,516	0,457	
	Semangat Kerja (X ₃)	0,275	3,638	0,278	
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)				a. Dependent Variable: Absolute_Residual	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen, sehingga masing-masing variabel tidak saling memengaruhi secara signifikan (Majid et al., 2025).

Selain itu, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas (Cahaya & Kholik, 2024).

Gambar 4. Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, terlihat bahwa 47 titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu, baik berupa pengelompokan maupun pola melebar dan menyempit. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastis (Yanti et al., 2024).

Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, dan Determinasi

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, dan Determinasi

Model		Coefficients ^a				ANOVA ^a		Model Summary ^b	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t _{hitung}	Sig.	Uji F		R	Adjusted R Square
						B	Beta		
1	(Constant)	3,289		1,990	0,051	259,710	0,000 ^b	0,961 ^a	0,921
	Pengetahuan Kerja (X ₁)	0,395	0,351	4,140	0,000				
	Kemampuan Kerja (X ₂)	0,405	0,374	4,944	0,000				
	Kepemimpinan (X ₃)	0,397	0,285	4,027	0,000				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X₃), Kemampuan Kerja (X₂), Pengetahuan Kerja (X₁)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,397 + 0,282X_1 + 0,207X_2 + 0,292X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antara Kepribadian (X₁), Motivasi Berprestasi (X₂), dan Semangat Kerja (X₃) terhadap Disiplin Kerja (Y). Nilai konstanta sebesar 2,397 mengindikasikan bahwa apabila variabel Kepribadian, Motivasi Berprestasi, dan Semangat Kerja dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka Disiplin Kerja tetap memiliki nilai sebesar 2,397. Nilai ini menunjukkan adanya pengaruh dari faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi disiplin kerja karyawan (Yanti et al., 2024). Koefisien regresi Kepribadian (X₁) sebesar 0,282 menunjukkan arah pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada kepribadian karyawan akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,282 satuan. Pengaruh positif ini terjadi karena kepribadian yang baik, seperti sikap bertanggung jawab dan konsisten, mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan menjalankan tugas secara tertib (Holilah et al., 2021).

Koefisien regresi Motivasi Berprestasi (X₂) sebesar 0,207 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Hal ini berarti peningkatan motivasi berprestasi akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja. Kondisi ini dapat terjadi karena karyawan yang memiliki dorongan berprestasi tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap aturan dan target kerja sebagai sarana mencapai keberhasilan (Leobisa, 2021). Semangat Kerja (X₃) memiliki koefisien regresi terbesar yaitu 0,292 dengan arah pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja memberikan kontribusi paling besar dalam meningkatkan disiplin kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, ketekunan, serta kepatuhan terhadap aturan kerja (Isnanita & Murtaza, 2024). Semangat Kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi Disiplin Kerja, baik dari nilai koefisien regresi maupun nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,384 (Nasution et al., 2025).

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Nilai t_{tabel} diperoleh dari distribusi t dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) sebesar 43, yang dihitung dari jumlah sampel dikurangi jumlah variabel ($47 - 4$). Berdasarkan perhitungan menggunakan Ms. Excel, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,017 (Risnaini & Wakhyuni, 2025).

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kepribadian (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,919 yang lebih besar dari t_{tabel} (2,017), dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Pengaruh signifikan berarti perubahan pada kepribadian karyawan secara nyata berdampak pada peningkatan atau penurunan disiplin kerja (Faiyun, 2020).

Variabel Motivasi Berprestasi (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,540 yang lebih besar dari t_{tabel} (2,017) dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan untuk berprestasi mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja (Ali & Sobari, 2019).

Variabel Semangat Kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} terbesar yaitu 3,263 yang lebih besar dari t_{tabel} (2,017) dan nilai signifikansi terkecil sebesar 0,002, sehingga dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Nilai ini menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh parsial paling kuat terhadap disiplin kerja karyawan dibandingkan variabel lainnya (Purnama et al., 2020).

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai F_{tabel} diperoleh dari distribusi F dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 43$ pada tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,822 (Az-Zahra et al., 2024). Hasil pengujian menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 73,224, yang jauh lebih besar dari F_{tabel} (2,822), serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepribadian, Motivasi Berprestasi, dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Uji Determinasi

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,825, yang berarti bahwa sebesar 82,5% variasi Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh Kepribadian, Motivasi Berprestasi, dan Semangat Kerja (Arifin & Aspan, 2022). Sementara itu, sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R sebesar 0,914 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan Disiplin Kerja berada pada kategori sangat kuat, karena berada pada rentang 0,80–0,99 (Yanti et al., 2024).

Pembahasan

Pengaruh Kepribadian (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Kepribadian secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi karena karakter individu membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku dalam menjalankan kewajiban kerja. Semakin baik kepribadian karyawan, semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja, sejalan dengan karakteristik operasional perusahaan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang menuntut keteraturan dan koordinasi kerja yang konsisten (Majid et al., 2025).

Dimensi ekstraversi memengaruhi disiplin kerja melalui kemampuan berinteraksi, berkomunikasi, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Karyawan yang terbuka dan percaya diri lebih mudah menerima arahan serta mematuhi ketentuan kerja, terutama dalam aktivitas yang membutuhkan koordinasi antartim (Iqbal & Husniati, 2023). Keramahan juga berperan dalam memperkuat disiplin kerja karena mendorong sikap kooperatif, hubungan kerja yang harmonis, dan kepatuhan terhadap norma perusahaan (Holilah et al., 2021).

Selain itu, kehati-hatian berkontribusi langsung terhadap disiplin kerja melalui sikap teratur, bertanggung jawab, dan konsisten dalam mengikuti prosedur kerja, khususnya pada pekerjaan yang menuntut ketelitian tinggi (Aritonang et al., 2023). Stabilitas emosional turut mendukung disiplin kerja karena membantu karyawan mengelola tekanan dan menjaga fokus dalam menghadapi dinamika pekerjaan (Faiyun, 2020). Temuan ini sejalan dengan teori Sutrisno (2023) yang menegaskan bahwa kepribadian merupakan faktor intrinsik yang memengaruhi disiplin kerja, serta didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Motivasi berprestasi secara parsial terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi karena dorongan tersebut bersumber dari dalam diri karyawan dan tercermin langsung dalam perilaku kerja sehari-hari. Dorongan untuk mencapai tujuan mendorong karyawan bekerja sesuai standar, mematuhi aturan, dan menjaga ketepatan waktu, yang sangat dibutuhkan dalam lingkungan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit dengan target produksi dan kualitas yang ketat (Leobisa, 2021).

Semangat kerja menjadi indikator penting yang memperkuat disiplin kerja. Karyawan dengan semangat kerja tinggi menunjukkan kesungguhan, fokus, dan komitmen dalam menjalankan tugas, sehingga pelanggaran disiplin dapat ditekan (Ali & Sobari, 2019). Inisiatif karyawan juga berperan dalam membentuk disiplin yang bersumber dari kesadaran pribadi, terlihat dari kemampuan bertindak mandiri sesuai aturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjaga ketertiban kerja (Wahyuningsih & Sutarno, 2025).

Selain itu, kreativitas mendorong karyawan mencari cara kerja yang efektif tanpa mengabaikan prosedur, sehingga disiplin tetap terjaga (Rizqia & Khatimah, 2025). Rasa tanggung jawab menjadi indikator terkuat karena karyawan menyadari konsekuensi pekerjaannya terhadap kinerja perusahaan, yang tercermin dalam kepatuhan terhadap aturan, keselamatan kerja, dan penyelesaian tugas tepat waktu (Wahyuningsih & Sutarno, 2025). Temuan ini sejalan dengan teori Sutrisno (2023) serta didukung penelitian terdahulu yang relevan.

Pengaruh Semangat Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Semangat kerja secara parsial terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi karena berfungsi sebagai dorongan batin yang membentuk sikap dan perilaku kerja sehari-hari. Antusiasme dalam bekerja mendorong karyawan menjalankan tugas dengan perasaan senang, berenergi, dan penuh kesadaran, sehingga karyawan cenderung mematuhi jam kerja, tata tertib, serta pembagian tugas yang telah ditetapkan perusahaan (Sulaiman et al., 2025). Kesungguhan dan kecermatan dalam bekerja turut memperkuat disiplin kerja. Karyawan dengan semangat kerja tinggi menunjukkan keseriusan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas, yang berdampak pada kepatuhan terhadap prosedur kerja, standar operasional, dan aturan keselamatan kerja (Isnanita & Murtaza, 2024). Selain itu, komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mencerminkan kedisiplinan yang lahir dari rasa tanggung jawab terhadap kelancaran proses kerja bersama (Rahmah et al., 2024).

Ketekunan dalam menghadapi hambatan juga menjelaskan pengaruh semangat kerja terhadap disiplin kerja. Karyawan yang bersemangat tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan seperti tekanan target, beban fisik, atau kondisi kerja yang dinamis, sehingga tetap menjalankan tugas sesuai aturan (Purnama et al., 2020). Kemauan untuk berkontribusi lebih, termasuk membantu rekan kerja dan mengambil tanggung jawab tambahan, memperkuat kerja sama tim dan mendorong kepatuhan terhadap aturan. Temuan ini sejalan dengan teori Sutrisno (2023) serta didukung oleh penelitian terdahulu yang relevan.

Pengaruh Kepribadian (X1), Motivasi Berprestasi (X2), dan Semangat Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Kepribadian, motivasi berprestasi, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi karena ketiganya saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang patuh, bertanggung jawab, dan konsisten. Kepribadian menjadi landasan sikap kerja individu. Karyawan dengan kepribadian stabil, jujur, dan bertanggung jawab cenderung memiliki kesadaran tinggi terhadap aturan perusahaan, seperti ketepatan waktu, kepatuhan jam kerja, dan tingkat kehadiran yang baik (Aritonang et al., 2023). Kondisi kerja yang terjadwal menuntut kepribadian yang tertib dan konsisten sebagai dasar disiplin absensi. Motivasi berprestasi memperkuat pengaruh kepribadian dengan memberikan dorongan internal untuk mencapai kinerja optimal. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi memandang kepatuhan terhadap aturan sebagai bagian dari upaya mencapai hasil kerja terbaik (Wahyuningsih & Sutarno, 2025). Dalam konteks pencapaian target dan kualitas kerja, ketaatan terhadap peraturan mencerminkan komitmen pribadi, bukan sekadar kewajiban formal.

Semangat kerja melengkapi kedua variabel tersebut melalui energi dan dorongan emosional dalam bekerja. Karyawan yang bersemangat menunjukkan antusiasme, sikap positif, etika kerja yang baik, serta kemampuan beradaptasi dengan budaya organisasi (Sulaiman et al., 2025). Ketiga variabel ini bersama-sama membentuk tanggung jawab kerja, di mana kepribadian menumbuhkan kesadaran tugas, motivasi berprestasi mendorong pencapaian hasil terbaik, dan semangat kerja menjaga konsistensi hingga pekerjaan selesai.

Pengaruh simultan ketiganya juga tampak pada indikator disiplin kerja, seperti absensi, ketaatan peraturan, sikap kerja, dan tanggung jawab (Arifin, 2025). Temuan ini sejalan dengan teori Sutrisno (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi faktor intrinsik, termasuk kepribadian, motivasi berprestasi, dan semangat kerja. Di antara ketiganya, semangat kerja menjadi variabel paling dominan karena berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja sehari-hari, mendorong kepatuhan yang stabil, inisiatif tanpa pengawasan, serta ketahanan menghadapi tekanan kerja (Isnanita & Murtaza, 2024; Purnama et al., 2020; Rahmah et al., 2024; Sulaiman et al., 2025)..

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi dengan nilai regresi sebesar 0,282, t_{hitung} sebesar 2,919 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,017, dan nilai signifikan sebesar 0,006.
2. Motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi dengan nilai regresi sebesar 0,207, t_{hitung} sebesar 2,540 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,017, dan nilai signifikan sebesar 0,015.
3. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi dengan nilai regresi sebesar 0,292, t_{hitung} sebesar 3,263 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,017, dan nilai signifikan sebesar 0,002.
4. Kepribadian, motivasi berprestasi, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 73,224 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,822. Semangat kerja menjadi variabel yang paling memengaruhi disiplin kerja dengan nilai regresi terbesar yaitu sebesar 0,292 dan nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar yaitu sebesar 0,384.

Saran

1. Manajemen PT Sapta Sentosa Jaya Abadi disarankan memperkuat pembentukan kepribadian karyawan yang bertanggung jawab dan konsisten melalui pembiasaan perilaku kerja yang tertib. Penerapan keteladanan pimpinan dalam kepatuhan waktu dan aturan kerja dapat mendorong karyawan meniru perilaku positif tersebut. Selain itu, penegasan nilai tanggung jawab dan keteraturan dalam aktivitas kerja harian perlu dilakukan secara berkelanjutan agar disiplin kerja tumbuh dari kesadaran pribadi karyawan.
2. Manajemen PT Sapta Sentosa Jaya Abadi disarankan memperkuat motivasi berprestasi karyawan dengan menetapkan target kerja yang jelas dan mudah dipahami. Pemberian penghargaan sederhana atas pencapaian kerja dapat menumbuhkan semangat untuk bekerja lebih disiplin. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam penetapan tujuan kerja harian dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, sehingga karyawan terdorong untuk mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
3. Manajemen PT Sapta Sentosa Jaya Abadi disarankan menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan melalui penciptaan suasana kerja yang positif dan saling menghargai. Pimpinan perlu memberikan arahan yang jelas serta pengakuan atas usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas. Pembagian beban kerja yang adil dan komunikasi yang terbuka dapat membantu karyawan bekerja dengan antusias, sehingga kedisiplinan dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan dapat terjaga dengan baik.
4. Manajemen PT Sapta Sentosa Jaya Abadi disarankan memperkuat disiplin kerja karyawan dengan menerapkan aturan kehadiran dan jam kerja secara konsisten dan adil. Pengawasan rutin serta pemberian umpan balik terhadap perilaku kerja dapat membantu karyawan memahami tanggung jawabnya. Selain itu, keteladanan pimpinan dalam mematuhi peraturan perusahaan dapat membentuk kebiasaan kerja yang tertib, sehingga sikap disiplin karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., & Sobari, A. (2019). Hubungan Motivasi Berprestasi terhadap Kedisiplinan Siswa di SMPS It Roudlotul Jannah Kabupaten Bogor. *E-Jurnal Mitra Pendidikan*, 3(7), 1057-1068.
- Arifin, D. (2025). Integration of Digital Technology in Human Resource Management to Achieve an Adaptive Organization in Deli Serdang Regency. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(4), 1031-1038.

- Arifin, D., & Aspan, H. (2022). The Influence of Motivation, Compensation and Work Discipline toward Employee Performance at PT. Mewah Indah Jaya. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BloHS) Journal*, 4(2), 258-269.
- Arifin, D., Ardian, N., & Triana, H. (2024). Analisis Peningkatan Kebijakan Penghargaan dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Medan Sumut. *Senashtek* 2024, 2(1), 126-131.
- Aritonang, L., Simanungkalit, M., Simamora, D. T., Harianja, S. D., & Samosir, T. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru PAK terhadap Disiplin Belajar Siswa Kelas VIII SMP Negeri 2 Nainggolan Tahun Pembelajaran 2023/2025. *Jurnal Pendidikan Agama dan Teologi*, 1(4), 196-206.
- Az-Zahra, F. W., Wakhyuni, E., & Taufik, A. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Peraturan Yang Pasti, Serta Pengawasan Pimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Guru di MAN 3 Langkat. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, 11(1).
- Cahaya, P. M., & Kholik, K. (2024). Analysis of the Influence of Motivation, Human Resource Development, and Job Satisfaction on Employee Work Discipline at PT Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 6(3), 809-827.
- Faiyun, A. (2020). Pengaruh Kepribadian terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas VII MTs Al Mas'udiyah Bandungan. *WASPADA (Jurnal Wawasan Pengembangan Pendidikan)*, 4(2), 1-11.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Holilah, L., Fatmasari, R., & Rosita, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik dan Kompetensi Kepribadian Guru terhadap Disiplin Kerja Guru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 563-576.
- Isnanita, D., & ZD, M. (2024). Karakteristik Pimpinan dan Semangat Kerja Karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Aceh Barat terhadap Disiplin Kerja. *Journal of Management Science and Bussines Review*, 2(4), 105-117.
- Iqbal, S., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Swapro International Jakarta. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1), 1-15.
- Leobisa, J. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kedisiplinan Guru Pendidikan Agama Kristen. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(1), 77-92.
- Majid, M. F., Nasution, U. H., & Sopang, F. I. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi di Medan. *Warta Dharmawangsa*, 19(4), 1844-1856.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Nasution, H. T., Insan, M. Y., & Wakhyuni, E. (2025, October). Analysis of Organizational Culture, Work Ability, and Work Discipline on the Performance of Civil Servants at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Medan City. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 3246-3258).
- Purnama, H., Naser, A., Zulfikar, I., & Irawan, D. (2020). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt Sigmantara Alfindo di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(3), 29-36.
- Rahmah, S., Yuliansyah, M., & Anwar, K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim dan Semangat Kerja terhadap Disiplin Guru Sdn Se Gugus Belitung dan Kuin Cerucuk Dikota Banjarmasin. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(2), 991-998.
- Risnaini, R., & Wakhyuni, E. (2025). The Effect of Workload, Work Relationships, and Work Facilities on Employee Productivity at PT JNE Medan Main Branch. *Journal of Research in Social Science and Humanities*, 5(2).
- Rizqia, D., & Khatimah, N. (2025). Pengaruh Kelengkapan Fasilitas Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Belajar Siswa Mts Al-Munawwarah Binjai Utara. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5), 9288-9292.
- Sulaiman, D., Syekh, S., & Hapsara, O. (2025). Pengaruh Profesionalisme dan Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(3).
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyuningsih, P., & Sutarno, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 3099-3119.
- Waluyo, M. (2021). *Manajemen Psikologi Industri*. Malang: Literasi Nusantara

- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2019). The influence of motivation, organizational commitment, and organizational culture to the performance of employee universitas Pembangunan Panca Budi. *Int. J. Res. Rev*, 6(10), 176-184.
- Yanti, E. D., Sebayang, S. A., & Sanny, A. (2024, August). Analysis of The Influence of Work Ability, Work Experience on The Performance of Village Apparatus in Developing the Potential of Pematang Serai Village, Langkat Regency. In *1St International Conference Epicentrum of Economic Global Framework* (Vol. 1, No. 1, pp. 230-240).