

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT ABADI LESTARI DI JAKARTA**

Tubagus Guruh Ramadhan
Universitas Darma Persada, Jakarta, Indonesia
guruhramadhan80@gmail.com

Manuskrip: Desember-2022; Ditinjau: Desember-2022; Diterima: Desember-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Abadi Lestari di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 39,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,211 > 2,002)$. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 35,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(5,706 > 2,002)$. Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,394 + 0,313X_1 + 0,284X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 51,5%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(30,228 > 2,770)$.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Prestasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and discipline on employee performance at PT. Abadi Lestari in Jakarta. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study motivation have a significant effect on employee performance by 39.9%, hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $(6.211 > 2.002)$. Discipline has a significant effect on employee performance by 35.9%, hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $(5.706 > 2.002)$. Motivation and discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.394 + 0.313X_1 + 0.284X_2$ and an influence contribution of 51.5%, hypothesis testing obtained F count $>$ F table or $(30.228 > 2.770)$.

Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis terlebih di suatu perusahaan semakin ketat, perusahaan yang mampu bertahan dengan baik salah satunya memiliki karyawan atau sumberdaya manusia yang mampu bekerja dengan baik guna mewujudkan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini, setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Agar perusahaan bisa bersaing, maka tuntutan kesadaran akan pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan salah satu respon dalam menyikapi perubahan tersebut sangatlah penting. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting artinya bagi suatu perusahaan. Bahkan ketersediaan SDM berkualitas diyakini sebagai kunci utama keberhasilan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan SDM yang berkualitas, perlunya peran serta yang optimal dari pihak perusahaan sendiri sebagai wadah pengembangan bagi SDM itu sendiri (investasi SDM).

Karena sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya paling vital yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan, oleh sebab itu perlu diberikan hak-hak yang dapat memacu meningkatkan prestasi kerjanya, ada beberapa faktor yang dapat mendorong karyawan meningkatkan prestasi kerjanya antara salah satunya adalah pemberian disiplin yang dilakukan pemimpin di perusahaan kepada karyawan.

Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi sangat penting.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Motivasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016), "Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior". Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Mengingat pentingnya motivasi bagi setiap karyawan, maka perusahaan perlu terus menjaga agar disiplin karyawan tidak menurun. Satu hal yang perlu dipahami setiap karyawan bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut tentu akan medisiplin karyawan dalam bekerja akan meningkat dan berdampak pada prestasi kerja yang baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Motivasi Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar pada bawahannya mempunyai motivasi yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika karyawannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit. Karna banyak faktor yang mempengaruhinya.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan PT. Abadi Lestari dalam menciptakan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral

kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Jika karyawan PT. Abadi Lestari tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut, akan sulit mencapai tujuannya perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan dikata baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam (yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengendalian, pengadaan) dari manajer sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno (2016) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Prestasi kerja merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Sutrisno (2016) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin prestasi kerja yang tinggi yaitu: a) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, b) Aspek efisiensi tenaga kerja, c) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Prestasi kerja harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya.

Suatu kerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Salah satu program manajemen sumber daya manusia adalah menempatkan karyawan pada tempatnya, atau sesuai kemampuan kerjanya. Program ini ditetapkan untuk mengatasi karyawan yang lambat, tidak semangat, dan tidak teliti.

Jika karyawan yang dipekerjakan tidak memiliki prestasi kerja yang baik yang dibutuhkan perusahaan, maka perusahaan tidak akan mencapai target yang sudah ditetapkan, dan merugikan perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, dalam penarikan, seleksi, penempatan karyawan harus berdasarkan azas *the right man in the right place, and the right man in the right job*, yang artinya karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan prestasi kerja karyawan yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa absensi dari tahun ke tahun mengalami peningkatan ditunjukkan dengan angka presentase yang semakin besar. Sesuai hasil temuan awal peneliti, peneliti menemukan tingginya tingkat absensi karyawan di PT. Abadi Lestari di Jakarta dari terus mengalami peningkatan, hal ini jika tidak segera dilakukan tindakan maka akan berdampak buruk bagi pencapaian tujuan perusahaan, untuk itu pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian disiplin yang ada di perusahaan agar karyawan dapat kembali bersemangat bekerja dan menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Abadi Lestari di Jakarta”.

II. METODE PENELITIAN

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Abadi Lestari di Jakarta. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 60 responden PT. Abadi Lestari di Jakarta. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. 4. Metode Analisis Data Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN

A. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	60	29	47	37.37	4.231
Disiplin (X2)	60	28	45	36.83	3.992
Prestasi kerja Karyawan (Y)	60	25	38	30.60	2.953
Valid N (listwise)	60				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,737 dengan standar deviasi 4,231.

Disiplin diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45. dengan *mean score* sebesar 3,683 dengan standar deviasi 3,992.

Prestasi kerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 25 dan *varians maximum* 38 dengan *mean score* sebesar 3,060 dengan standar deviasi 2,953.

B. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.394	2.878		2.917	.005
Motivasi (X1)	.313	.073	.448	4.270	.000
Disiplin (X2)	.286	.078	.386	3.679	.001

a. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,394 + 0,313X1 + 0,284X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 8,394 diartikan jika motivasi dan disiplin tidak ada, maka telah terdapat nilai prestasi kerja karyawan sebesar 8,394 point.
- Koefisien regresi motivasi sebesar 0,313, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,313 maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,313 point.

Koefisien regresi disiplin sebesar 0,284, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin sebesar 0,284 maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,284 point.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan
Correlations^b

		Motivasi (X1)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.632**
	Sig. (2-tailed)		.000
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,632 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan.
Correlations^b

		Disiplin (X2)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Disiplin (X2)	Pearson Correlation	1	.600**
	Sig. (2-tailed)		.000
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,600 artinya disiplin memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Prestasi kerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.515	.498	2.093

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,717 artinya motivasi dan disiplin secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.389	2.308

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,399 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,9% terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.359	.348	2.383

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,359 artinya disiplin memiliki kontribusi pengaruh sebesar 35,9% terhadap prestasi kerja

karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.717 ^a	.515	.498	2.093	

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,515 artinya motivasi dan disiplin secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,5% terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

C. Uji Hipotesis

1. Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14.117	2.671		5.286	.000
Motivasi (X1)	.441	.071	.632	6.211	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,211 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan diterima

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14.266	2.879		4.955	.000
Disiplin (X2)	.443	.078	.600	5.706	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,706 > 2,002), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	264.768	2	132.384	30.228	.000 ^b

Residual	249.632	57	4.380	
Total	514.400	59		

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($30,228 > 2,770$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,632 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($6,211 > 2,002$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,600 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($5,706 > 2,002$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan

Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,394 + 0,313X_1 + 0,284X_2$, nilai korelasi sebesar 0,717 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($30,228 > 2,770$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan diterima

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($6,211 > 2,002$).
- Disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($5,706 > 2,002$).
- Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($30,228 > 2,770$).

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah disampaikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin karyawan diperlakukan dengan adil.
- Prestasi kerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian disiplin yang lebih intens lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, "Evaluasi Prestasi kerja SDM". PT Refika Aditama, Bandung, 2017.
- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPFE.
- Amir, Mohammad Faisal, "Manajemen Prestasi kerja Perguruan Tinggi", Mitra Wacana Media, Jakarta, 2016.
- Andi Supangat, "Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric", Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan, "Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi", Prenada Media Group, Jakarta, 2013.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Edi Sutrisno "Sumber Daya Manusia", PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Imam Ghozali (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) "Riset Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) "Metode Statistika", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo, Danang, "Penelitian Sumber Daya Manusia". PT Buku Seru, Jagakarsa, 2015.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *eCo-Buss*, 5(1), 297-308.
- Wibowo, "Manajemen Prestasi kerja-Edisi Ketiga", Rajawali Pers, Jakarta, 2013.