

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motaivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor

Fathan Arif^{1*}, Adelia Anggini²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02154@unpam.ac.id ^{1*}; adeliaanggini10@gmail.com ²

Received 4 Februari 2023 | Revised 25 Februari 2023 | Accepted 30 Maret 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Peneliti ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor secara parsial dan simultan. Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada 127 responden karyawan CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $6,285 > 1,979$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar $6,270 > 1,979$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai Fhitung $390,407 > 3,07$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

This researcher aims to examine the effect of work discipline and work motivation on employee performance on CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor. This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance on CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor partially and simultaneously. The data collection method in this study was carried out by distributing questionnaires to 127 respondents of CV employees. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor. The research method used is quantitative method. Data analysis using data instrument test, classical assumption test, quantitative analysis, hypothesis test. The results of this study show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of $6,285 > 1,979$ and motivation < 0.05 . Work $0,000$ which has a significant positive and significant effect on employee performance with a calculated value of $6,270 > 1,979$ and a significant $0,000 < 0.05$. Work discipline and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a value of Fcalculate $390,407 > 3.07$ and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work discipline; work motivation; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan di segala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perusahaan di dunia, baik pribadi maupun umum untuk melakukan visi, misi dan strategi serta adaptasi selanjutnya dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi, maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan - kebutuhan yang akan datang. Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai.

CV. Safana Indah Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang didirikan pada tahun 2021 dimana perusahaan tersebut bergerak dibidang produksi pakaian (*garment*) manufaktur yang berbasis pada penekanan Kualitas dan Leadtime dengan pengaturan sistem dan peralatan yang menunjang dan senantiasa mengembangkan inovasi untuk meningkatkan kapasitas seiring dengan permintaan yang selalu meningkat setiap saat. Maka dari itu, tentu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat meningkatkan kinerja yang dapat untuk membantu perusahaan mencapai sasaran. Fenomena yang terjadi di CV Safana Indah Mandiri yaitu kinerja yang dinilai kurang memuaskan dilihat dari karyawan masih banyak tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan individu karyawan itu sendiri, karena kemampuan kerja menjadi unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan kesanggupan.

Berdasarkan hasil observasi awal serta mewawancarai CV Safana Indah Mandiri terdapat beberapa fenomena permasalahan yang sering terjadi yaitu mengenai disiplin, dari observasi yang peneliti lakukan fenomena yang terjadi masih banyak karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, contohnya tentang tata tertib kehadiran masih banyak karyawan yang sering datang terlambat. Permasalahan selanjutnya mengenai motivasi. Fenomena yang terlihat yaitu motivasi, motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat jarang karena atasan ataupun pimpinan jarang berada di perusahaan maka dari itulah pemberian motivasi agar kinerja karyawan meningkat sangatlah minim, padahal dengan pemberian motivasi yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan. Maka penelitian ini akan dilakukan pada CV Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor, penelitian ini akan membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana disiplin kerja dan motivasi kerja adalah faktor penunjang untuk tercapainya kinerja karyawan yang baik.

Menurut Wijaya (2015:178) mengemukakan bahwa syarat berlakunya disiplin adalah adanya norma, hukum, peraturan, tata tertib, standar, prosedur atau kesepakatan awal lainnya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh desa. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan dari perusahaan, sedangkan disiplin kerja karyawan yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu kedisiplinan kerja sangat lah penting bagi karyawan agar tidak adanya keteledoran dari karyawan, jadi diharuskan bagi atasan untuk selalu memperingatkan bahwa betapa pentingnya kedisiplinan itu supaya rasa kedisiplinan bisa melekat pada diri karyawan yang bekerja di perusahaan. Dibawah ini merupakan data absensi harian karyawan CV Safana Indah Mandiri Bogor.

Kondisi kedisiplinan karyawan CV Safana Indah Mandiri dalam hal kehadiran termasuk masih belum baik. Karena setiap bulannya masih ada karyawan yang tidak hadirnya banyak sekali. Dengan itu perusahaan bisa memberikan sanksi hukuman kepada karyawannya lebih tegas atas banyaknya jumlah ketidakhadirannya.

Menurut Sunyoto (2012:11) mengemukakan bahwa Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Berelson dan Steiner motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya

suatu tujuan organisasi. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut. Motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Sebaliknya, karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan akan sulit untuk bekerja dengan baik, prestasi kerja tidak memuaskan, dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik.

Kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak karyawan, karena peningkatan kinerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan suatu perusahaan maka semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Kinerja perusahaan ditinjau dari order yang diterima perusahaan mengalami belum bisa optimal, bahkan pada bulan Mei 2021 perusahaan telah mengalami kerugian yang sangat besar karena penurunan order yang sangat drastis yaitu dari 30.318. Hal itu dikarenakan adanya keterlambatan pengiriman dan menyebabkan persediaan pakaian dari distributor masih banyak, sehingga distributor mengurangi pemesanan. Selain penurunan order yang dialami perusahaan di beberapa bulan diakui pula bahwa perusahaan tidak dapat memenuhi jumlah order sesuai dengan yang ditargetkan. Hal itu tentu bertentangan dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan yaitu menyelesaikan seluruh order yang ada.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Berdasarkan permasalahan tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor”

METODE

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif (Sugiyono 2015). Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat tahun 2021-2022. Data-data ini berkaitan dengan objek penelitian yang diperoleh dari CV. Safana Indah Mandiri. Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder yang merupakan data panel terdiri dari data *time series* dan *cross section*. Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari data penilaian karyawan, data absensi karyawan dan data produksi di CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor Tahun 2021 - 2022. Pengumpulan data dilakukan dengan mengamati, mencatat, dan mempelajari karya ilmiah berupa jurnal dan dokumen - dokumen yang terdapat dari instansi CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linier berganda menggunakan aplikasi *SPSS versi 25*. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi (Sugiyono, 2016).

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $>$ r table maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 127, dan didapat $df = 127-2$, maka didapat r tabel sebesar 0,1743.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbache Alpha nya diatas 0,600. Apabila nilai Cronbache Alpha suatu instrument dibawah nilai tersebut maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Pada pengujian ini jumlah instrumen variabel independen yang akan diuji sebanyak 20 instrumen untuk Motivasi, 20 instrumen untuk Disiplin Kerja dan 20 instrumen untuk Kinerja Karyawan yang telah dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas tiap indikator variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbache Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,913	0,600
Motivasi Kerja	0,929	0,600
Kinerja Karyawan	0,925	0,600

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Apabila histogram terdistribusi normal maka data yang diperoleh dinyatakan normal, sementara itu apabila PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu pengujian melihat adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIP) dan nilai Tolerance. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(constant)		
Disiplin Kerja	0.192	5.217
Motivasi Kerja	0.192	5.217

a. Dependent variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 5,217 $<$ 10 dan nilai Tolerance sebesar 0,192 $>$ 0,10 di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal ini tersebut menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan yang dihubungkan dengan variabel Motivasi dan variabel Disiplin Kerja.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	2.747	3.235		0.849	0.397
Disiplin Kerja	0,513	0.082	0.477	6.285	0.000
Motivasi Kerja	0.457	0.073	0.476	6.270	0.000

Sumber: Hasil Oleh Data SPSS 25

Dari tabel diperoleh persamaan regresi $Y = 2,747 + 0,513 + 0,457$, interpretasi persamaan tersebut:

1. Konstanta (a) sebesar 8,204 menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja dianggap konstanta maka hasil Kinerja Karyawan adalah 8,204.
2. Variabel Disiplin Kerja sebesar 0,513 artinya adalah jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja mengalami perubahan 1 kali maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,513. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Etos Kerja maka semakin naik pula Kinerja Karyawan.
3. Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,457 artinya adalah jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi mengalami perubahan 1 kali maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,457. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Motivasi maka semakin naik pula Kinerja Karyawan.

Koefisien korelasi

Koefisien korelasi merupakan nilai untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lain. Jadi, koefisien korelasi dapat digunakan untuk mengukur atau mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil analisa koefisien korelasi pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 ^a	0.863	0.861	2.66596	1.947
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Uji Hipotesis

Uji t Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau terikat.

Uji F Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Rumus F tabel yaitu : $df = n - k - 1 = 127 - 2 - 1 = 124$. Dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F tabel = 3,07 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F :

Tabel 5. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5549.523	2	2774.762	390.407	.000 ^a
Residual	881.311	124	7.107		
Total	6430.835	126			

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai Fhitung sebesar 390,407 dimana nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel atau sebesar $390,407 > 3,07$. Selain itu, diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Kota Madya Bogor.

Pembahasan

Dalam penelitian ini tentang pengaruh variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja:

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Safana Indah Mandiri Bogor. Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai t hitung $>$ dari t tabel dengan nilai $6,285 > 1,979$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Safana Indah Mandiri Bogor. Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dengan nilai $6,270 > 1,979$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor. Berdasarkan hasil uji F terlihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai $390,407 > 3,07$. Selain itu signifikansi 0,000 lebih kecil dari signifikansi alfa 0,05. Faktor Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor.

SIMPULAN

Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan dan dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Afandi, Syaiful Bahri (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara*. Vol.3, No.2
- Akmal Ismail Yatim, Woro Utari, C. Sri Hartati (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro*. Vol. 3 No. 5

- Ekhsan Muhamad (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT Syncrum Logistics*. Vol.13, No.1
- Ery Teguh Prasetyo & Puspa Marlina (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nihon Plast Indonesia*. Vol. 3 No. 1
- Ghazali,I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasrudny Tanjung, Dr (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja, Medan*. Vol.15, No.01
- Ikhsan Abd. Wahid (2016). *Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali*. Vol. 4 No. 8
- Mangkunegara, A. . A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso*. Vol.3, No.2
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sandhi Fialy Harahap,Satria Tirtayasa (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam*. Vol. 3 No. 1
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis. Edisi Revisi Cetakan 14*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Suwanto, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.