

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA ADIPERKASA  
DI JAKARTA PUSAT**

**Imas Masriah<sup>1\*</sup>, Rini Dianti Fauzi<sup>2</sup>, Endang Kustini<sup>3</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02036@unpam.ac.id](mailto:dosen02036@unpam.ac.id)<sup>1\*</sup>

Manuskrip: Februari -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;  
Diterbitkan: April-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,2%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,352 > 2,002$ ). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,7%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,843 > 2,002$ ). Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,476 + 0,415X_1 + 0,415X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 63,3%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $49,237 > 2,770$ ).

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Mitra Adiperkasa in Central Jakarta. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that work motivation has a significant effect on employee performance by 48.2%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $7,352 > 2,002$ ). Work discipline has a significant effect on employee performance by 44.7%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $6,843 > 2,002$ ). Work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7,476 + 0,415X_1 + 0,415X_2$  and the contribution of the influence is 63.3%, the hypothesis test obtained is  $F$  count  $>$   $F$  table or ( $49,237 > 2,770$ ).*

**Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Aktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan mampu berkompetisi dengan baik serta sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

PT. Mitra Adiperkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bisnis retail dengan konsentrasi lini produk baik produk makanan, minuman, olah raga, mainan anak, *fashion*, *life style*, toko buku, departemen *store*.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2020:75) berpendapat bahwa "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

PT. Mitra Adiperkasa menilai kinerja karyawan berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Dengan peluang pasar yang cukup besar seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan penjualan dengan baik, namun yang terjadi justru perusahaan dalam berapa tahun terakhir ini kurang mampu melakukan strategi penjualan dengan baik terbukti dari data empirik yang penulis kumpulkan menunjukkan trend pencapaian yang kurang optimal.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan. Penulis menduga disebabkan adanya motivasi kerja karyawan yang masih belum optimal dan masih rendahnya disiplin kerja dalam mentaati aturan yang dibuat perusahaan.

Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan

demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan. Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karier.

Faktor lain yang penulis sinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kedisiplinan karyawan yang masih rendah. Karyawan yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan tidak disiplin (indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Seorang karyawan isialnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat** "

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Motivasi Kerja

Maslow dalam Sutrisno (2020:55) mengemukakan bahwa: "motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual".

### 2. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2018:86), menyatakan bahwa "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## III. METODE PENELITIAN

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan.

## IV. HASIL PENELITIAN

### 1. 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. Analisis Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Motivasi Kerja (X1)	60	31	48	37.33	4.237
Disiplin Kerja (X2)	60	28	45	37.18	3.816
Kinerja Karyawan (Y)	60	31	47	38.40	3.599
Valid N (listwise)	60				

Motivasi kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,733 dengan standar deviasi 4,237.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,718 dengan standar deviasi 3,816.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,840 dengan standar deviasi 3,599.

### 2. Analisis Verifikatif

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

#### a. 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	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.476	3.150		2.373	.021
Motivasi Kerja (X1)	.415	.077	.489	5.387	.000
Disiplin Kerja (X2)	.415	.086	.440	4.845	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,476 + 0,415X1 + 0,415X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,476 diartikan jika motivasi kerja dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 7,476 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,415, angka ini positif artinya setiap ada

peningkatan motivasi kerja sebesar 0,415 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,415 point.

- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,415, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,415 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,415 point.

**b. 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 kerja Terhadap kinerja karyawan.

		Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.695**	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 0,695 artinya motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.668**	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 0,668 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.621	2.217

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,796 artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. 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 Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 <sup>a</sup>	.482	.473	2.612

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,482 artinya motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,2% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 <sup>a</sup>	.447	.437	2.700

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,447 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,7% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.621	2.217

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,633 artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 63,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi faktor lain.

#### d. Uji Hipotesis

##### 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 kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.374	3.015		5.431	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.590	.080	.695	7.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,352 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.955	3.444		4.343	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.631	.092	.668	6.843	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,843 > 2,002), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja 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 kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.156	2	242.078	49.237	.000 <sup>b</sup>
	Residual	280.244	57	4.917		
	Total	764.400	59			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (49,237 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,695 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,352 > 2,002). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,668 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,843 > 2,002). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,476 + 0,415X_1 + 0,415X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,796 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,3% sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (49,237 > 2,770). Dengan demikian hipotesis ketiga yang

diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(7,352 > 2,002)$ .
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,843 > 2,002)$ .
- c. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,3% sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(49,237 > 2,770)$ .

### 2. Saran

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

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta Pusat: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pusat: Prenadamedia Group.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfaction*. Jakarta Pusat: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Jakarta Pusat: Gramedia Pustaka Utama
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta Pusat: Raja
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Haji Masagung. Jakarta Pusat.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Hurriyati, Ratih. 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta, Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta Pusat: PT. Gramedia Pustaka
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Disiplin*, Jakarta Pusat: PT. Rajawaliigrafindo Persada.
- Kumala, D. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja*

- Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1-13.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- NitiseMITO, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta Pusat.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta Pusat: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pusat: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta Pusat: Institut Sudjana (2014) “Metode Statistika”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”. Bandung: Alfabeta
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- 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.