

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan

Any Meilawati Ayu Ningtias

¹ Mahasiswa Manajemen, Universitas Pamulang

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang;

Received 20 November 2021 | Revised 25 November 2021 | Accepted 30 November 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam metode ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan populasi 211 karyawan pengambilan sampel menggunakan teknik slovin dengan error level sebesar 0,10 dengan begitu didapat 68 responden dengan metode analisa data yaitu analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji statistik t dan uji statistik F dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,625 > 1,997)$ dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,483 > 1,997)$. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(84,769 > 3,14)$.

Kata kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study / reseach aims to determine how motivation and work discipline influence the performance of employees of PT. Mega Finance Head Office, South Jakarta. The method used in this method is a quantitative approach, sampling using the Slovin technique with an error level of 0.10 so that 68 respondents are obtained with data analysis methods, namely descriptive statistical analysis, classical assumption test, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient test, determination coefficient test, t statistical test and F statistical test with the help of version 26 of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program. The results of this study partially show that motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Mega Finance Head Office South Jakarta with a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(2,625 > 1,997)$ and work discipline also has a positive and significant effect on the employee performance of PT. Mega Finance Head Office in South Jakarta with $t_{count} > t_{table}$ or $(12.483 > 1.997)$. Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT. Mega Finance Head Office in South Jakarta with $F_{count} > F_{table}$ or $(84,769 > 3,14)$.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan kinerja yang baik maka pengeluaran beban karyawan per unit akan semakin kecil.

Menurut Darmawan (2013: 41) "Motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota". Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan

kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang, karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitas perusahaan dengan tata aturan standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Menurut Edy Sutrisno (2016:89) "Disiplin kerja adalah prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis."

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Menurut Donni Juni Priansa (2018:29) "Kinerja adalah prilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi." Tanggung jawab terhadap kinerja sebenarnya bukan lahir dari manajer namun dari individu. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja

dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan baik. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Salah satu contoh perusahaan yang mengedepankan kualitas sumber daya manusia dengan baik adalah PT Mega Finance. PT Mega Finance merupakan perusahaan yang bernaung di bawah CT Corpora seperti halnya dengan Bank Mega, Trans TV, Trans7, Baskin Robins, Transmart Carrefour dan lain-lain. CT Corpora merupakan perusahaan holding yang berbasis di Indonesia memegang perusahaan yang aktif di beberapa industri. Kelompok perusahaan ini dibagi menjadi tiga bisnis utama, yaitu dalam bidang keuangan & pembiayaan, media, gaya hidup & hiburan serta sumber daya alam. Kantor pusat PT Mega Finance berlokasi di Graha Mega Finance, Jalan Wijaya I No. 19 Kelurahan Petogogan Kecamatan Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Awal berdiri pada tanggal 15 Maret 1995, dengan nama Para Finance. Pada Juni 2010, Chairul Tanjung (Chairman) mengeluarkan kebijakan untuk mengganti nama Para Finance menjadi Mega Finance. Mega Finance bergerak di bidang *leasing* (sewa guna usaha), *factoring* (anjak piutang), dan pembiayaan konsumen. Saat ini PT. Mega Finance memiliki kurang lebih 100 cabang yang tersebar diseluruh wilayah nusantara dan bekerjasama dengan 8000 toko dengan total karyawan sebanyak 879 karyawan dengan karyawan kantor pusat sebanyak 211 orang termasuk penulis sendiri.

Dapat dilihat dari tabel dapat dilihat bahwa pencapaian penjualan PT Mega Finance menurun di setiap tahunnya dan penurunan paling tinggi berada di tahun 2019 dan tahun 2020. Berdasarkan observasi peneliti menurunnya penjualan diduga karena menurunnya performance karyawan yang disebabkan karena ada nya faktor dari Motivasi dan Disiplin Kerja, Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut terhadap variabel-variabel

di atas. Untuk itu saya menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.**”

Motivasi

Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Menurut Hasibuan (2016:146) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Widodo (2015: 187) “Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya”.

Dimensi ataupun indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator menurut Afandi (2018:29), yaitu: 1) Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi berupa balas jasa, kondisi kerja dan fasilitas kerja; 2) Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin (prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri)

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:193) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Menurut Henry Simamora (2014:610) “Disiplin kerja adalah

prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi”.

Menurut Hasibuan (2018:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya: 1) Tujuan dan kemampuan, 2)Teladanan pimpinan; 3) Keadilan; 4) Pengawasan melekat (waskat); 5) Sanksi hukuman; 6) Ketegasan; dan 7) Hubungan kemanusiaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.”

Menurut Kasmir (2016:208), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu: 1) Kualitas (mutu); 2) Kuantitas (jumlah); 3) Waktu (jangka waktu); 4) Kerja sama antar karyawan; 5) Penekanan biaya; dan 6) Pengawasan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2017:37) yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang

bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun teknik analisa yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas),

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada 68 responden, maka diperoleh jawaban tentang variabel motivasi (X1) secara umum mendapatkan respon yang “Baik” hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai yang diperoleh untuk variabel motivasi sebesar 3,90 yang terdapat pada rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria “Baik”. Hal tersebut didukung oleh nilai rata-rata setiap indikator tertinggi pada indikator pekerjaan itu sendiri yaitu pernyataan karyawan mengerjakan tugas sesuai jobdesk yang ada dengan nilai rata-rata 4,50 (Sangat Baik) dan indikator pengakuan dari atasan yaitu pernyataan meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh atasan dengan nilai rata-rata 4,04 (Baik). Indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu indikator pekerjaan itu sendiri dengan pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebesar 3,51 (Baik) dan indikator balas jasa dengan pernyataan perusahaan memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan sebesar 3,72 (Baik).

Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada 68 responden, maka diperoleh jawaban tentang variabel disiplin kerja (X2) secara umum dilihat dari rata-rata nilai yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,22 yang terdapat pada rentang skala antara 4,19 – 5,00

dengan kriteria “Sangat Baik”. Hal tersebut didukung oleh nilai rata-rata setiap indikator tertinggi yaitu indikator ketegasan dengan pernyataan sanksi hukuman diberikan kepada setiap pegawai yang melanggar peraturan tanpa membeda-bedakan nilai rata-rata sebesar 4,65 (Sangat Baik) dan indikator pengawasan melekat (waskat) dengan pernyataan Atasan mengontrol gairah kerja dan prestasi kerja karyawannya nilai rata-rata sebesar 4,56 (Sangat Baik). Indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu indikator keadilan dengan pernyataan seluruh karyawan diperlakukan sama tanpa membedakan pangkat dan golongan sebesar 3,44 (Baik) dan indikator hubungan kemanusiaan dengan pernyataan hubungan antara atasan dan bawahan harmonis sebesar 4,00 (Baik).

Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 68 responden, maka diperoleh jawaban tentang variabel kinerja karyawan (Y) secara umum mendapatkan respon yang “Baik” hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai yang diperoleh untuk variabel kinerja karyawan sebesar 4,01 yang terdapat pada rentang skala antara 4,19 – 5,00 dengan kriteria “Sangat Baik”. Hal tersebut didukung oleh nilai rata-rata setiap indikator tertinggi yaitu kualitas (mutu) dengan pernyataan saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata 4,72 (Sangat Baik) dan indikator kuantitas (jumlah) dengan pernyataan kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang ditentukan. nilai rata-rata 4,62 (Sangat Baik). Indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu indikator penekanan biaya dengan pernyataan saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumber daya dan fasilitas organisasi yang diberikan sebesar 3,45 (Baik) dan indikator kualitas (mutu) dengan pernyataan standar penilaian merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai sebesar 4,06 (Baik).

Pembahasan Verifikatif

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.

Hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 34,081 + 0,222 X_1$. Hasil uji parsial dimana nilai t hitung $2,625 > t$ tabel 1,997 pada taraf kesalahan 5% atau nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,833 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,693 atau sebesar 69,3% sedangkan sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.

Hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,855 + 0,756 X_2$. Hasil uji parsial dimana nilai t hitung $12,483 > t$ tabel 1,997 pada taraf kesalahan 5% atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,242 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,58 atau sebesar 58% sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.

Hasil uji simultan dengan nilai F hitung sebesar $84,769 > 3,14$ atau nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ pada taraf kesalahan 5% menunjukkan bahwa ada

pengaruh yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, diperkuat dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,723 atau sebesar 72,3% atau berada pada tingkat hubungan yang kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.

SIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 34,081 + 0,222 X_1$ dengan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,833 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 69,3% . Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,625 > 1,997)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,855 + 0,756 X_2$. Dengan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,242 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 58% . Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,483 > 1,997)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

dengan persamaan regresi $Y = 5,328 + 0,158 X_1 + 0,742 X_2$. Dengan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,850 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 72,3% sedangkan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai d yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(84,769 > 3,14)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Perlu adanya penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kinerja pada PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Angela Worang Roy dan F. Runtuwene. (2019). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon". Jurnal Administrasi Bisnis Vol.8 No.2 .
- Anggreany Hustia.(2019). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang". Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi Vol.8 No.2.
- Debby Endayani Safitri. (2020). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil". Dimensi Vol.9 No.1.

- Fidyah Yuli dan Siti Rochmah. (2019). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal". Jurnal STIE Semarang Vol.11 No.2
- Hasibuan, Malayu S.P.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jafar Baslamah. (2020). "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa". Vol.5 No.2
- Jefry dan Nanda Harry . (2020). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres". Jurnal Administrasi Bisnis Vol.8 No.1
- Johanes Eliezer, Lyndon R.J dan Yolanda P.I. Rori. (2016). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori". Agri Sosio Ekonomi Unsrat Vol.12 No.3A
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).Depok: PT Rajagrafindo Persadas
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Muhamad Ekhsan. (2019). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Syncrum Logistics". Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.13 No.1
- Priansa, Donni Juni. (2018). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Rukhayati. (2018). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise". Jurnal Administrasi Bisnis Vol.5 No.2
- Simamora, Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke 25. Bandung: Alfabeta, CV.
- Widodo. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.