



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Antam Medika-Jakarta

Taufik Indra Permana¹, Theobaldus Boro Tura²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: taufikindraaa29@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Rumah Sakit Antam Medika - Jakarta. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu hasil dari tehnik slovin yaitu sebanyak 98 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji analisis dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai nilai t hitung > t tabel ($6,435 > 1,984$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji statistik variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung > t tabel ($4,166 > 1,984$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi kerja (X2) sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai f hitung > f tabel ($147,659 > 2,70$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,757 dan nilai sig. F change 0,000, atau $< 0,05$ artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 75,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p>
<p>Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p><i>The aim of this research is to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance both partially and simultaneously at Antam Medika Hospital - Jakarta. This research method uses quantitative methods. The data collection method used was a questionnaire. The sample used in this research was the result of the Slovin technique, namely 98 respondents. Data analysis used the SPSS version 26 program. The analysis techniques used were data instrument testing, classical assumption testing, analysis testing and hypothesis testing. Partially testing the hypothesis for the work discipline variable (X1) obtained a calculated t value > t table ($6.435 > 1.984$) and a significance value ($0.000 < 0.05$). This means that work discipline (X1) has a significant effect on employee performance (Y). The statistical</i></p>

test of the work motivation variable (X2) on employee performance (Y) obtained a calculated t value > t table (4.166 > 1.984) and a significant value of 0.000 < 0.05. This means that work motivation (X2) has a very significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained a calculated f value > f table (147.659 > 2.70) and a significance value of 0.000 < 0.005. So it can be concluded that work discipline (X1) and work motivation (X2) have a significant simultaneous effect on employee performance (Y). The determination obtained by R Square is 0.757 and the sig value. F change 0.000, or <0.05, meaning that the work discipline and work motivation variables together have an influence contribution of 75.7% on employee performance. Meanwhile, the remaining 24.3% was influenced by other factors not examined in this research.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset utama dan memiliki peran penting dalam segala kegiatan perusahaan. Pada hakekatnya sumber daya manusia memiliki kedudukan strategis karena merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan dan faktor penggerak jalannya kegiatan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat dihasilkan jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan bisa membentuk kinerja pegawai semakin baik, sehingga bisa berdampak positif pada efektivitas kinerja didalam perusahaan secara keseluruhan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (H. Suparyadi, 2015). Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan pada kehidupan perusahaan adalah kekayaan (aset) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia tentunya dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan akan berjalan dengan mudah dan lancar. Hal ini tentu sejalan dengan fungsinya itu sendiri yakni salah satunya adalah dalam pengelolaan hubungan antar anggota atau karyawan. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam menjalankan fungsinya pada fungsi perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dalam perusahaan karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Antam Medika - Jakarta yang merupakan Rumah Sakit yang didirikan pada tanggal 18 Desember 2012 oleh Yakespen Aneka Tambang (Yakespenantam) atau sebuah lembaga dana kesehatan bagi pensiunan Antam membangun Rumah Sakit Antam Medika yang terletak di Jalan Pemuda No. 1A Jakarta Timur. Keberadaannya bertujuan untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi masyarakat disekitarnya dan Jakarta secara luas. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada tempat penelitian, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang ada dalam aktifitas operasional perusahaan. Antara lain ketepatan waktu kerja, terdapat masih banyak karyawan yang masih mengulur waktu untuk masuk bekerja. Selain itu juga terdapat permasalahan terkait kedisiplinan dalam memakai seragam. Beberapa karyawan didapati tidak mengenakan seragam yang sudah disediakan sehingga tidak sesuai dengan peraturan perusahaan, padahal hal ini sangat penting karena berkaitan dengan kerapian dan peraturan perusahaan. Permasalahan saat ini pada Rumah Sakit Antam Medika - Jakarta belum menunjukkan kualitas disiplin kerja yang maksimal, karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan. Pada kenyatannya masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan bekerja tidak sesuai dengan ketentuan jam kantor.

Terdapat 5 program motivasi yang diberikan perusahaan tahun 2020, 4 program motivasi tahun 2021 dan 3 program motivasi di tahun 2022. Pada program motivasi yang terpenuhi pada

perusahaan tersebut terdapat di tahun 2020, sedangkan program yang tidak ada di tahun 2021 adalah pelatihan/beasiswa. Sedangkan ditahun 2022 program yang tidak ada adalah bonus tahunan dan pelatihan. Dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa hasil pra survey penilaian motivasi pada perusahaan terus berkurang. Oleh karena itu diperlukan adanya optimalisasi kembali.

Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Antam Medika - Jakarta masih belum terlihat maksimal menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian, karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu. Pekerjaan yang tidak selesai harus dikerjakan oleh karyawan lain sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah.

METODE

Metode penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian", analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam Penelitian ini penulis mengambil lokasi di Rumah Sakit Antam Medika – Jakarta. Jl. Pemuda No. 1A Jatinegara Kaum, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13210. Telp: (021) 80614888; Email: rumahsakit@antammedika.co.id; Website: antammedika.co.id. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi 98 dan tidak lebih dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% populasi yang ada di Rumah Sakit Antam Medika – Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Uji Signifikansi Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,732	2,476		-1,911	,059
	Disiplin Kerja	,682	,106	,554	6,435	,000
	Motivasi Kerja	,445	,107	,359	4,166	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,732 + 0,682 X_1 + 0,445 X_2$ Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,732 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,732 *point*.
- Nilai disiplin kerja (X_1) 0,682 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,682 *point*.
- Nilai motivasi kerja (X_2) 0,445 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,445 *point*.

Uji Signifikansi Regresi Berganda Secara Parsial (Uji t)

Untuk pengaruh antara disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) masing-masing terhadap kinerja kerja (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik uji t (uji parsial). Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria tarif signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t hitung dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji signifikansi berganda secara parsial uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,732	2,476		-1,911	,059
	Disiplin Kerja	,682	,106	,554	6,435	,000
	Motivasi Kerja	,445	,107	,359	4,166	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan sebagai berikut:

- Pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,435 > 1,984), hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antam Medika – Jakarta
- Pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung > t tabel (4.166 > 1,984), hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antam Medika – Jakarta

Uji Signifikansi Regresi Berganda secara Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji signifikansi regresi berganda secara simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6076,367	2	3038,184	147,659	,000 ^b
	Residual	1954,694	95	20,576		
	Total	8031,061	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (147,659 > 2,70), hal ini juga diperkuat dengan sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja.

Uji koefisien Korelasi berganda (R) dan Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi berganda (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,757	,751	4,53605

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar R (koefisien korelasi) sebesar 0,864 dan nilai sig. F change 0,000, atau < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien korelasi berganda memiliki hubungan yang sangat kuat berdasarkan interval diskala 0,800 – 1.000. Diperoleh nilai koefisien determinasi berganda sebesar R (koefisien korelasi) sebesar 0,757 dan nilai sig. F change 0,000, atau < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien determinasi berganda memiliki hasil persentase sebesar 75,7% dan dimana sisa hasil variabel yang lain sebesar 24,3%

Pembahasan

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Antam Medika–Jakarta

Disiplin kerja secara keseluruhan yang terjadi pada Rumah Sakit Antam Medika – Jakarta sesungguhnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan ini artinya menunjukkan bahwa hal-hal tentang kedisiplinan yaitu dimulai dari tujuan dan kemampuan dalam hal ini tujuan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta oleh karyawan sendiri melaksanakan tugasnya dengan baik, begitu juga berlaku untuk teladan pimpinan yang memberikan contoh yang baik bagi para karyawannya yang menjadikan panutan selama bekerja, lalu dalam hal balas jasa di Rumah Sakit Antam Medika–Jakarta ini cukup baik, dimana pimpinan memberikan sesuai dengan lama bekerja karyawan dan balas jasa ini pun dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, untuk pemimpin memberikan keadilan sangat berpengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dilihat dari bagaimana pimpinan memberikan sikap adil kepada karyawan dan semua instansinya yang menciptakan kedisiplinan yang baik, begitu juga berlaku untuk waskat artinya pengawasan ketat ini sebenarnya juga di Rumah Sakit Antam Medika–Jakarta sudah berjalan dengan sangat baik, dan hal ini juga termasuk pengawasan ketat yang dilakukan oleh pimpinan yang mengawasi disetiap pekerjaan yang dilakukan pegawai yang akan berdampak pada kedisiplinan para karyawannya.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Antam Medika–Jakarta

Motivasi kerja secara keseluruhan yang terjadi pada Rumah Sakit Antam Medika–Jakarta sesungguhnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan ini artinya menunjukkan bahwa hal-hal tentang Motivasi kerja yaitu dimulai dari kebutuhan fisiologi dalam hal ini gaji diterima oleh karyawan diberikan tepat pada waktunya dan perusahaan memberikan libur atau cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku kepada karyawan karena pimpinan memberikan motivasi yang baik untuk meningkatkan kinerja semua karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal serta mencapai tujuan yang Perusahaan inginkan di Rumah Sakit Antam Medika–Jakarta. Sama halnya dengan kebutuhan rasa aman karyawan selama bekerja perusahaan telah memberikan tempat kerja yang nyaman dan dalam alat pendukung pekerjaan cukup aman dan sangat memadai untuk digunakan selama bekerja. Begitu juga untuk kebutuhan sosial pemimpin selalu mendorong kepada karyawan untuk mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk saling termotivasi dalam bekerja untuk menciptakan kinerja yang baik, hal ini pun pimpinan memberikan kebebasan untuk saling mengembangkan potensi karyawan untuk bisa lebih maju dalam kinerja kerja dan disetiap karyawan akan dinilai kinerjanya dan diberikan penghargaan sesuai prestasi yang dihasilkan oleh setiap karyawan, begitu juga dalam kebutuhan aktualisasi diri di Rumah Sakit Antam Medika – Jakarta sudah berjalan dengan baik, dilihat dari setiap karyawan diberikan motivasi dengan cara memberikan pelatihan pekerjaan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja supaya karyawan dapat mengembangkan kualitas dalam bekerja.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Antam Medika -Jakarta

Pembahasan secara signifikan mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Antam Medika–Jakarta, dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang menyelesaikan pekerjaan secara optimal sesuai dengan bidang pekerjaannya lalu dalam kuantitas kerja karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan sesuai target yang ditetapkan oleh Rumah Sakit Antam Medika–Jakarta, pemimpin mendorong karyawan untuk selalu jujur dalam mengerjakan suatu pekerjaan agar menciptakan kinerja kerja yang sangat baik hal ini juga dalam kreativitas mengembangkan ide-ide yang baru dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana membantu perusahaan menjadi lebih baik karena pimpinan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan beban kemampuan disetiap karyawannya, pemimpin telah membentuk disiplin dan selalu memberikan motivasi terhadap karyawan untuk selalu berinisiatif dalam bekerja supaya kinerja disetiap karyawan menjadi lebih baik di Rumah Sakit Antam Medika–Jakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Antam Medika – Jakarta, sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh temuan uji t. Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial yang diciptakan disiplin karyawan karena H_0 diterima H_0 ditolak. t hitung $>$ t tabel $6,435 > 1,984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh temuan uji t. Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial yang diciptakan disiplin karyawan karena H_0 diterima H_0 ditolak. t hitung $>$ t tabel $4,166 > 1,984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin Kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dengan hasil uji F hitung $>$ F tabel atau $147,659 > 2,70$ hal ini dapat diperkuat dengan signifikansi $<$ $0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini mendukung hipotesis yang mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja.

REFERENSI

- Abdul Aziz, N. (2019). Pengaruh Gaji Auditor, Komitmen Profesional Auditor Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Auditor Yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta). In Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9
- Anang Firmansyah. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta
- Coulter, Robbins. (2017). Manajemen Jilid 2 Edisi 13. Erlangga
- Daenuri, M. R., Pitri, T., & S IP, M. M. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOSTAR INDONESIA I CIKEMBAR KABUPATEN SUKABUMI (STUDI PADA DIVISI PRODUCTION PLANNING INVENTORY CONTROL): Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen, 1(1), 47-65.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. Buletin Studi Ekonomi, 26(1), 72.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Ghozali ,I., & Laten. H (2015). Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi
- Hadari Nawawi. 2017. Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif. Yogyakarta: UGM Press
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. Jurnal Multidisiplin Madani, 1(3), 175-190.
- Hasibuan, M (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan.

- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39
- Malayu S.P Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63
- Padmayoni, N. M. D. S. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Sektor Telekomunikasi. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 307-318.
- Piri, A. S., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 389-398.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22-38.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31-41.
- Robbins, P. S. (2019). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Sarinah, dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian P. Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan:
- Suwatno (2022). Tanggerang II, P. P. C. F. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal bisnis dan manajemen*, 2797-9725
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94