



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 23077-23083

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Poly Packaging Industry Plant Jatake Tangerang

Yeti Mulyani¹, Angga Pratama²

Program Studi Manajemen¹, Universitas Pamulang²

Yetimulyani12@gmail.com¹, angga.pratama@unpam.ac.id²

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang. Model penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Motivasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) merupakan variabel independen dan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang sebanyak 55 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji Validitas, uji <i>reliabilitas</i>, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan dari hasil uji t variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar $t_{hitung} 3,882 > t_{tabel} 1,674$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan hasil uji t variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar $t_{hitung} 4,607 > t_{tabel} 1,674$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil nilai uji f (simultan) yang diperoleh sebesar $f_{hitung} 71,719 > f_{tabel} 3,18$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,734 (73,4%) sehingga dapat disimpulkan motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</p>
<p>Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>This study aims to determine the effect of training and work motivation on employee performance at PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang. This research model uses associative quantitative research methods. In this study there are 3 variables, namely Motivation (X_1) and work discipline (X_2) are independent variables and employee performance (Y) is the dependent variable. The objects in this study were 55 employees of PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang. Analysis of the data used in this research is the validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, coefficient of determination, multiple linear regression analysis, t test, and f test. The results showed that the t test results for the Motivation variable (X_1) on employee performance (Y) were obtained for $t_count 3.882 > t_table 1.674$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, and the results of the t-test variable work discipline (X_2) on employee performance (Y) obtained by t count</i></p>
<p>Keywords: Motivation, discipline, performance</p> <p style="text-align: right;"><i>work employee</i></p>	

$4.607 > t_{table} 1.674$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the *f* test (simultaneous) obtained by $f_{count} 71.719 > f_{table} 3.18$ and a significance value of $0.000 < 0.05$ and analysis of the coefficient of determination (R^2) obtained a result of 0.734 (73.4%) so that it can be concluded Motivation (X1) and work discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y).

PENDAHULUAN

PT Poly Packaging Industry adalah pabrik yang bergerak di bidang usaha produksi karung plastik yang digunakan sebagai kemasan produk pakan ternak yang berlokasi di Kawasan Industri Jatake, Tangerang. Pabrik karung plastik ini didirikan tahun 1991 dengan menyandang nama PT Charoen Pokphand Indonesia (PT CPI), pabrik ini awalnya hanya mensupply karung untuk kemasan pakan ternak (*feedmill*) PT Charoen Pokphand Indonesia (*internal user only*). Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai kinerja, penulis telah melakukan observasi dengan bagian kepegawaian mengenai kinerja pegawai. Penulis telah menemukan adanya fenomena yang terjadi dilapangan mengenai kuantitas atau jumlah pekerjaan pegawai. Dimana pegawai seringkali merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya, dikarenakan jumlah pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut juga ditunjukkan dalam hal target produksi, dimana pegawai masih belum mencapai target produksi yang diinginkan oleh perusahaan. Hal tersebut karena dipengaruhi oleh kuantitas pekerjaan yang melebihi kemampuan pegawai.

Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 1
Data Key Performance Indicator PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang Tahun 2023

Indikator	KPI	Weight of KPI	Target	Actual	Score	Final Score
Kualitas Kerja	Memahami peran dan tanggung jawab sebagai karyawan	20	30 Hari	26 Hari	86	17
Kuantitas Kerja	Produksi selama satu bulan	30	624 Ton	26 Hari	41	12
Pelaksanaan Tugas	Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP	25	30 Hari	26 Hari	86	21
Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan	Menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab	25	8 Jam	12 Jam	15	37
	Total	100				87

Sumber : PT Poly Packaging Industri Plant Jatake

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa beberapa indikator terkait kinerja karyawan belum tercapai. Pada indikator kuantitas kerja memperoleh skor paling kecil yaitu sebesar 41 atau final skor 12. Kemudian total keseluruhan dari KPI di atas adalah sebesar 87 belum memenuhi target yaitu sebesar 100. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja pada karyawan PT Polly Packaging Industry kurang mendukung. Seiring penjelasan diatas dan hasil penelitian penulis dengan karyawan pada PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang didapatkan masih rendahnya kepercayaan kepada karyawan pada kepemimpinan dan kurangnya kualitas kerja dan tanggung jawab karyawan nya.

Salah satu faktor yang dapat menentukan pencapaian kinerja pegawai PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang adalah motivasi kerja. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain, setiap pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Tingkat pencapaian kinerja pegawai tidak terlepas dari pengaruh motivasi, baik motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri ataupun motivasi yang berasal dari luar. Karena motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena

itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kinerja yang dihasilkan pun tinggi.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai motivasi kerja pegawai, penulis telah melakukan observasi dengan bagian kepegawaian mengenai motivasi kerja pegawai. Penulis telah menentukan adanya fenomena yang terjadi di lapangan, yaitu pegawai merasakan kurangnya perhatian dari atasan ke bawahan yang sudah bekerja secara maksimal mungkin, sehingga para bawahan mengalami penurunan semangat bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, masih terdapat beberapa kebutuhan pegawai sebelum sepenuhnya terealisasi dengan maksimal yang mana hal tersebut seharusnya dapat mendorong motivasi kerja pegawai seperti yang dijelaskan oleh tabel motivasi kerja pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2 Data Motivasi Karyawan PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang Tahun 2021-2023

No	Indikator	Tahun			Keterangan
		2021	2022	2023	
1	Gaji	✓	✓	✓	Terpenuhi
2	Asuransi (BPJS Kesehatan)	✓	✓	✓	Terpenuhi
3	Pertemuan Pegawai (Outing)	-	-	-	Tidak Terpenuhi
4	Tunjangan Idul Fitri	✓	✓	✓	Terpenuhi
5	Penghargaan Diri (Pelatihan)	-	-	-	Tidak Terpenuhi
6	Bonus Tahunan	-	-	-	Tidak Terpenuhi

Sumber : PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang

Berdasarkan hasil observasi pada tabel 1.2 tersebut, dapat dilihat motivasi kerja PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang belum mencapai target, yang masuk ke dalam kategori tidak mencapai target yaitu Pada tahun 2021-2023 indikator pertemuan pegawai (*family gathering*), penghargaan diri (pelatihan) dan bonus tahunan tidak terpenuhi. Data yang kurang baik ini perlu diperhatikan oleh manajemen PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang agar motivasi karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan maksimal.

Selanjutnya, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana kerja lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktifitas instansi pemerintah. Oleh karena itu, instansi pemerintah berharap semua karyawannya mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya suatu tujuan organisasi. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi maupun instansi pemerintah, karena tanpa adanya disiplin sulit bagi organisasi maupun instansi pemerintah dalam mencapai tujuan. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin adalah pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Berikut ini tabel data absensi pegawai yang ada pada PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Data Kehadiran Karyawan PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Absen			Total Ketidakhadiran Karyawan	Presentase
			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
2021	55	312	23	25	19	67	78%
2022	55	312	27	22	15	64	77%
2023	55	312	26	26	20	72	74%
Jumlah		936	76	73	54	203	78%

Sumber : PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang

Berdasarkan data Kehadiran pada tabel 1.3 diatas bahwa tingkat disiplin kerja para pegawai masih sangat kurang. Pada tahun 2023 jumlah pegawai yang tidak hadir masih sangat tinggi sehingga akan mempengaruhi tingkat kinerja para pegawai itu sendiri. Dengan demikian yang perlu diperhatikan oleh perusahaan ini agar mampu bersaing adalah dengan melakukan pemeliharaan terhadap tenaga kerjanya baik itu moral maupun fisik. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, pegawai akan mampu bekerja secara profesional dan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan memberikan kinerja yang baik pada organisasi.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Tempat penelitian pada Poly Packaging Industry Plant Jatake Tangerang yang beralamat pada kawasan industri jatake blok ac no.88 Jl.industri raya 3, pasirjaya, Bunder, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten 15710. dan Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 14 (empat belas) bulan yang di mulai dari bulan mei 2023 sampai bulan juli 2024. Populasi pada riset ini yaitu karyawan PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang bagian produksi yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga sampel penelitian ini sebanyak 55 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistic SPSS 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R square / R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.724	3.47845

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,734, sehingga hasil dari koefisian determinan yaitu :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,734 \times 100\% \\
 &= 73,4\%
 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dependen yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 73,4% terhadap variabel independen yaitu kinerja karyawan ,sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel motivasi dan disiplin kerja.

2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.199	2.927		.410	.684
	Motivasi	.512	.132	.419	3.882	.001
	Disiplin Kerja	.508	.110	.497	4.607	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 1,199 + 0,512 X_1 + 0,508 X_2$$

Hasil analisis dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai a (konstanta) sebesar 1,199 yang artinya jika motivasi dan disiplin kerja nilainya adalah 0, maka tingkat kinerja karyawan akan konstan 1,199

2. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,512 artinya jika terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan, koefisien bernilai positif artinya semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,508 artinya jika terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, koefisien bernilai positif artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.199	2.927		.410	.684
	Motivasi	.512	.132	.419	3.882	.000
	Disiplin Kerja	.508	.110	.497	4.607	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Pengolahan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi nilai t_{hitung} yang diperoleh yaitu 3,882 dengan nilai tabel t_{tabel} yaitu 1,674 artinya nilai t_{hitung} $3,882 > t_{tabel}$ 1,674 dan nilai signifikan yang diperoleh pada variabel motivasi dibawah 0,05 yaitu 0,000 artinya nilai sign. $0,000 < 0,05$ maka hipotesis (H1) diterima. Sedangkan pada variabel disiplin kerja nilai t_{hitung} yang diperoleh yaitu 4,607 dengan nilai tabel t_{tabel} yaitu 1,674 artinya nilai t_{hitung} $4,607 > t_{tabel}$ 1,674 dan nilai signifikan yang diperoleh pada variabel disiplin kerja dibawah 0,05 yaitu 0,000 artinya nilai sign. $0,000 < 0,05$ maka hipotesis (H2) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara individual (parsial) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1735.549	2	867.774	71.719	.000 ^b
	Residual	629.178	52	12.100		
	Total	2364.727	54			

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

Sumber : Pengolahan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 71,719 dengan nilai f_{tabel} sebesar 3,18 dan nilai signifikan yang diperoleh dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000, artinya nilai f_{hitung} $71,719 > f_{tabel}$ 3,18 dan nilai sign. $0,000 < 0,05$ maka hipotesis (Ha) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan .

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang didapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis yang dilakukan terhadap jawaban responden dari pernyataan kuesioner mengenai variabel motivasi pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji statistik t dengan hasil yang diperoleh sebesar t_{hitung} $3,882 > t_{tabel}$ 1,674 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pada uji t dinyatakan *valid* karena H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ma'ruf Ummu Chair (2020) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nirha Jaya Tekhnik Makassar. Dengan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nirha Jaya Tehnik.

2. Pengaruh Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang didapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis yang dilakukan terhadap jawaban responden dari pernyataan kuesioner mengenai variabel disiplin kerja pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji statistik t dengan hasil yang diperoleh sebesar $t_{hitung} 4,607 > t_{tabel} 1,674$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pada uji t dinyatakan *valid* karena H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang.

Penelitian dari Ade Muslimat dan Hariyaty Ab Wahid (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh dengan hasil Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Kantor Cipondoh.

3. Pengaruh Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang

Hasil analisis yang dilakukan terhadap jawaban responden dari pernyataan kuesioner mengenai variabel motivasi dan disiplin kerja pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji statistik f dengan hasil yang diperoleh sebesar $f_{hitung} 71,719 > f_{tabel} 3,18$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pada uji f dinyatakan *valid* karena H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Poly Packaging Industry Jatake.

Hasil penelitian ini didukung dan senada dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gatot Kusjono, dan Putri Ratnasari (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang, hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis data yang telah dilakukan dimana hasil rangkuman data pada variabel motivasi kerja terdapat skor sedikit terendah (158).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang, hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis data yang telah dilakukan dimana hasil rangkuman data pada variabel disiplin kerja terdapat skor sedikit terendah (169).
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Poly Packaging Industry Jatake Tangerang, hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis yang telah dilakukan dimana variabel kinerja karyawan terdapat skor sedikit terendah (181).

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019a). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *Journal*

Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART), 1(2), 67–77.

- Eddy Sanusi. (2020). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja. Penebar Media Pustaka.
- Ekonomi, J., Perbankan, D., Kepemimpinan, P., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Pt, P., Semesta, S., Serpong, S., Lestari, D., Nurita, E., & Octavianti, S. (2022). An Influence Of Leadership And Work Discipline Towards Employee Performance At Pt Surya Semesta Sakti Serpong. 7(1), 117–128. <http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA GEMILANG PRIMA. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1844–1849.
- Hermawan, W., Sedarmayanti, S., Jubaedah, E., & Mulyaningsih, M. (2020). Implikasi Iklim Organisasi, Mutasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kabupaten Subang. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2), 178–192.
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN CIPUTAT TIMUR KOTA TANGERANG SELATAN (Vol. 8, Issue 2).
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146–158.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Penerbit Widina.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.
- Rochimawati, Y. P. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENYULUHAN PERTANIAN KABUPATEN LUMAJANG.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif: quantitative research approach*. Deepublish.
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487–508.
- Sitepu, C. N. B., & Surbakti, N. Y. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 217–226.
- Sugeng, B. (2022). *Fundamental metodologi penelitian kuantitatif (eksplanatif)*. Deepublish.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Yahya, Y., & Yani, D. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 39–50.
- Yulianah, S. E. (2022). *Metodelogi Penelitian Sosial*. CV Rey Media Grafika.