



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HR Wijaya Gresik

Nabil Ghibran Alwafa¹⁾, Siti Ning Farida²⁾

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Kota Surabaya, Indonesia

nabilghibran82@gmail.com¹⁾
siti_farida.adbis@upnjatim.ac.id²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. HR Wijaya Gresik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dari penelitian ini diperoleh dari kuisioner. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 65 responden, dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis menggunakan uji F dan uji T. Hasil Uji hipotesis uji f, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki f hitung lebih besar dari f tabel yaitu sebesar $27.775 > 3.99$ serta nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$ maka disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan memiliki pengaruh positif serta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t, menunjukkan bahwa t hitung $3,153 > t$ tabel $1,670$ serta nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan, t hitung $5,115 > t$ tabel $1,670$ serta nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen motivasi kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

Abstract

This research aims to analyze the influence of work discipline and work motivation on the performance of employees PT. HR Wijaya Gresik. This research uses quantitative methods. Data from this research were obtained from questionnaires. The population and sample in this study amounted to 65 respondents, with data analysis techniques using validity tests, reliability tests, normality tests, and multiple linear regression analysis as well as hypothesis testing using the F test and T test. The results of the f test hypothesis show that the work discipline variable has a calculated f greater than f table, namely $27,775 > 3.99$ and a significant value smaller than 0.05, namely $0.000 < 0.05$, then work discipline and work motivation influence simultaneously and have a positive influence and have a significant effect on employee performance. The t test shows that t count is $3.153 > t$ table 1.670 and the significant value is smaller than 0.05 ($0.002 < 0.05$). So it can be concluded that there is a significant influence between the independent variable work discipline and the dependent variable employee performance, t count $5.115 > t$ table 1.670 and the significant value is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$) so it can be concluded that there is a significant influence between the independent variable work motivation and the dependent variable employee performance.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua



potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Organisasi atau perusahaan tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan tersebut (Yanti Pane, 2021).

Disiplin kerja sangat penting bagi suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada seseorang dalam suatu organisasi atau instansi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia, maka dari itu disiplin kerja sangat diperlukan terhadap suatu organisasi atau instansi untuk mencegah keteledoran, penyimpangan serta pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja merupakan adanya suatu kesadaran serta kesediaan karyawan atau pegawai untuk mengikuti dan mentaati peraturan – peraturan serta norma – norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau instansi (Arif et. al 2020).

Menurut Ilham et al (2018) Motivasi merupakan suatu proses untuk mempengaruhi serta mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan baik dari pribadi maupun dari suatu instansi, yang nantinya akan menjadikan timbulnya semangat kerja yang tinggi dan nantinya bisa sangat berpengaruh kepada individu atau suatu instansi. Pengaruh dari motivasi sendiri terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dari pengaruh antara motivasi, kemampuan, dan peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang ada dalam suatu instansi. Dalam melakukan suatu pekerjaan yang nantinya akan menjadikan motivasi sebagai suatu hal yang sangat penting untuk melakukan suatu pekerjaan agar nantinya menghasilkan kinerja yang bagus, berkualitas baik serta kuantitasnya baik. Tidak adanya motivasi kerja nantinya juga akan berakibat tidak tercapainya kinerja karyawan yang optimal, maka dari itu motivasi kerja menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan didalam sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau instansi.

PT. HR WIJAYA merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor, PT. HR WIJAYA memiliki lokasi kantor di daerah kabupaten Gresik provinsi Jawa Timur. CEO founder dari perusahaan ini sendiri adalah bapak Hariri Masduqi, bapak Hariri Masduqi merupakan sosok pemuda berbakat dan juga sukses dalam dunia bisnis, dalam perusahaan nya yang bergerak pada bidang kontraktor ini tentunya bisa dibilang sukses dikarenakan banyak sekali proyek – proyek besar yang telah didapatkan dan juga diselesaikannya. Mulai dari perusahaan kecil hingga perusahaan BUMN sudah banyak yang menggunakan jasa dari PT. HR WIJAYA, yang menjadikan PT. HR WIJAYA dikenali oleh banyak kalangan.

Tingkat ketidak hadirannya karyawan di PT. HR WIJAYA mengalami ketidak stabilan. Tingkat ketidak hadirannya karyawan menunjukkan bahwa tidak disiplinnya karyawan. Kondisi seperti ini tentunya akan mengurangi kualitas kerja karyawan dan berpengaruh kepada kinerja perusahaan.

Dengan melihat permasalahan yang telah terjadi tentunya perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, masih lambannya pelayanan, dan masih banyak masalah lainnya dari karyawannya. Gambaran – gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor – faktor seperti: motivasi, kedisiplinan,

kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan dan lain sebagainya. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan disiplin kerja dan motivasi kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja karyawan. Akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada PT. HR WIJAYA. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Konsepsi penelitian kuantitatif tidak sama untuk setiap peneliti, masing – masing peneliti memberikan definisi yang berbeda. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia kuantitatif adalah “berdasarkan jumlah atau banyaknya”.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik yang diambil adalah sampling jenuh. Jumlah populasi diambil dalam penelitian ini berjumlah 65 responden yang merupakan karyawan dari PT. HR Wijaya. Uji instrument penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis menggunakan uji F dan uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1.1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin (X1)	X1.1	0,622	0,244	Valid
	X1.2	0,647	0,244	Valid
	X1.3	0,681	0,244	Valid
	X1.4	0,578	0,244	Valid
	X1.5	0,693	0,244	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,749	0,244	Valid
	X2.2	0,844	0,244	Valid
	X2.3	0,804	0,244	Valid
	X2.4	0,782	0,244	Valid
	X2.5	0,661	0,244	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,679	0,244	Valid
	Y1.2	0,788	0,244	Valid
	Y1.3	0,541	0,244	Valid
	Y1.4	0,539	0,244	Valid
	Y1.5	0,623	0,244	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah diuji dan juga seluruh pernyataan dari semua variabel mendapatkan hasil r hitung melebihi dari rtabel sebesar 0,244 ($r_{tabel} = n-2$) dengan taraf signifikan 5%. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Tabel 1.2 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Minimum	Keterangan
Disisplin Kerja (X1)	0,640	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,824	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,637	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa indikator yang ada pada penelitian ini sudah reliabel atau $>0,60$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah andal karena memiliki nilai Cronbach Alpha $>0,60$.

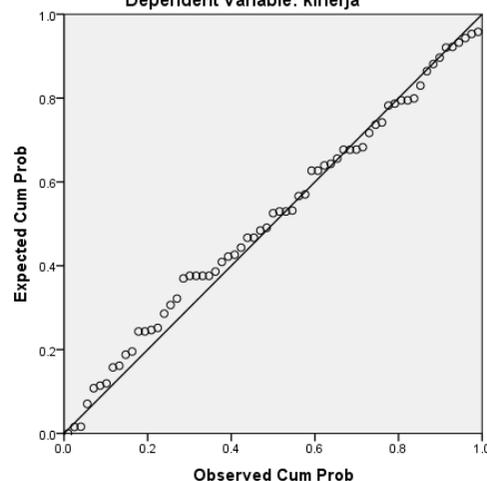
3. Uji Realibilitas

a) Uji Normalitas

Gambar 1.1 Grafik Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja



Dapat dilihat pada gambar diatas pola hasil uji normalitas menunjukkan bahwa titik – titik diatas mengikuti garis diagonal, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal. Uji normalitas juga dapat diuji menggunakan uji one sample Kolmogorov Smirnov, Berikut merupakan hasil uji normalitas menggunakan uji one sample Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan bantuan program spss v23.

Tabel 1.3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46362905
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.043
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,200 dapat dinyatakan bahwa hasil uji normalitas $>0,05$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov menunjukkan hasil yang dapat dinyatakan data berdistribusi normal dan juga dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 1.4 Koefisienitas Multikolinearitas

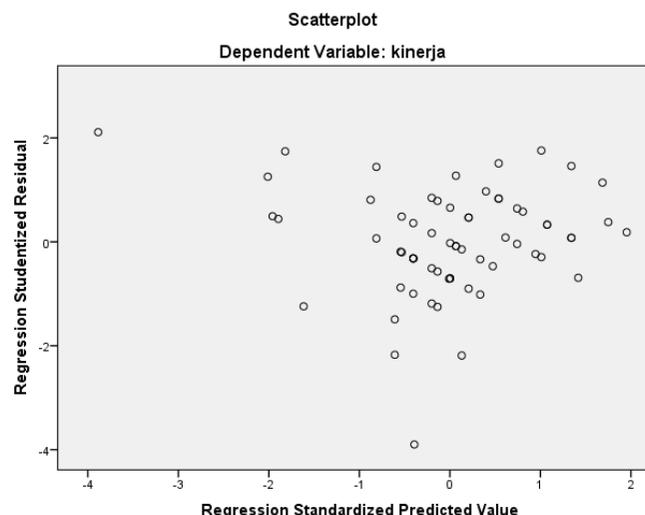
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(constant)		
	Disiplin	0,864	1,157
	Motivasi	0,864	1,157

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF ≤ 10 dan tolerance $>0,1$. Maka dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1.1 Mapping Normalitas



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik scatterplot terlihat bahwa tidak tertapat pola tertentu serta terlihat jelas bahwa titik – titik diatas dominan menyebar dengan baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.5 Koefisienitas Multikolinearitas ke-2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.403	1.937		3.822	.000
disiplin	.282	.090	.313	3.153	.002
motivasi	.371	.073	.508	5.115	.000

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y : 7.403 + 0.282X1 + 0.371X2$ Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- I. Nilai konstanta sebesar 0.7403 berarti bahwa jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah 0.7403.
- II. Nilai koefisien b1 : 0.282 atau 28.2% menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan jika mencapai indikator – indikator yang ada pada penelitian ini, maka akan diperkirakan juga kinerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel lain nya konstan.
- III. Nilai koefisien b2 : 0.371 atau 37.1% berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan jika mencapai indikator – indikator yang ada pada penelitian ini, maka akan diperkirakan juga kinerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel lain nya konstan.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 1.5 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Square Std. Error of the Estimate
1	.456	.687a	.473	1.48705

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0.473, maka dapat diartikan bahwa variabel X1 dan X2 dalam menjelaskan variabel Y sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dijelaskan pada variabel lainnya yang tidak di teliti.

6. Uji Hipotesis

a) Uji F

Tabel 1.6 ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.837	2	61.419	27.775	.000 ^b
	Residual	137.101	62	2.211		
	Total	259.938	64			

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu sebesar $27.775 > 3.99$ serta nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan memiliki pengaruh positif serta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan kurva uji F.

b) Uji T

Tabel 1.7 Indikator T

Variabel X	t hitung	t tabel	Sig
Disiplin Kerja	3,153	1,670	0,002
Motivasi kerja	5,115	1,670	0,000

- I. Nilai thitung pada variabel disiplin kerja X1 sebesar 3,153 dan nilai ttabel pada distribusi 5% sebesar 1,670 berarti thitung $3,153 > ttabel 1,670$ serta nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan.
- II. Nilai thitung pada variabel motivasi kerja X2 sebesar 5,115 dan nilai ttabel pada distribusi 5% sebesar 1,670 berarti thitung $5,115 > ttabel 1,670$ serta nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen motivasi kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan. Berikut merupakan kurva uji T X2.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan melalui olah data langsung dengan menggunakan program spss v23 selama melakukan penelitian pada PT. HR Wijaya Gresik dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Hasil dari pengujian variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial hal tersebut dapat dijelaskan dari hasil yang telah diperoleh yaitu, nilai thitung pada variabel disiplin kerja X1 sebesar 3,153 dan nilai ttabel pada distribusi 5% sebesar 1,670 berarti thitung $3,153 > ttabel 1,670$ serta nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan serta motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. HR Wijaya Gresik.
2. Hasil dari pengujian variabel independen motivasi kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial hal tersebut dapat dijelaskan dari hasil yang telah diperoleh yaitu, nilai thitung pada variabel disiplin kerja X1 sebesar 5,115 dan nilai ttabel pada distribusi 5% sebesar 1,670 berarti thitung $5,115 > ttabel 1,670$ serta nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen motivasi kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan serta disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. HR Wijaya Gresik.
3. Hasil dari pengujian antara variabel independent disiplin dan motivasi kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan hal tersebut dapat dijelaskan dari hasil yang telah di peroleh yaitu, nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu sebesar $27.775 > 3.99$ serta nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara



simultan serta memiliki pengaruh positif serta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. HR Wijaya Gresik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, O. :, & Saleh, R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang* (Vol. 11, Issue 21).
- Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Edisi Kedua). (2013). Indonesia: Bumi Aksara.
- Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25: Edisi Kedua. (2023). (n.p.): Merdeka Kreasi Group.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Buku Ajar Implementasi Teknik Analisis Data Kuantitatif (Penelitian Kesehatan). (n.d.). (n.p.): PT.Scifintech Andrew Wijaya.
- CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web. (2020). (n.p.): Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang). (2020). (n.p.): LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Hamzah. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Perpustakaan Nasional : Katalog Dalam Terbitan.
- Indrasari, M., Kerja, K., Kinerja, D., & Indd, K. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. www.indomediapustaka.com
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. www.indomediapustaka.com
- Jufrizen, & Hadi, F. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Juliyanti, B. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu*.
- Manajemen Operasi. (n.d.). (n.p.): Penerbit CV. SARNU UNTUNG.
- Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. (2021). (n.p.): Bumi Aksara.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS. (2019). (n.p.): Deepublish.
- Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS. (2019). (n.p.): Deepublish.
- Metode Penelitian Kuantitatif: Perhitungan Manual dan SPSS. (2023). (n.p.): Get Press Indonesia. Hakim, D. (n.d.). *Manajemen Kinerja, teori dan aplikasi*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2),



- 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Nurfitrani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (A. Ilmi, Ed.).
- PENGANTAR STATISTIKA. (2023). (n.p.): Mafy Media Literasi Indonesia.
- Pengembangan Instrumen Afektif & Kuesioner. (2022). (n.p.): Pale Media Prima.
- Pranogyo, A., Hamidah, & Suyatno, T. (2021). *Kinerja Karyawan, Teori Pengukuran dan Implikasi*.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, E., Afriza, Ansori, Sumarni, Nurjaya, Wardhana, A., Basalamah, I., Adriana, N., Ismail, J., Napitupulu, M., Irianti, & Rasyid, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*.
- Saputra, N. (2021). *Manajemen Motivasi Kerja*. <https://www.researchgate.net/publication/351155046>
- Saputra, N., Ajabar, Abbas, D., Muafiq, F., Marentek, M., Mandey, N., Tumiwa, R., Narwadan Theresia, Anita, T., Masahere, U., & Na'im, Z. (2021). *Manajemen Motivasi Kerja*. <https://www.researchgate.net/publication/351155046>
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*.
- Silaen, N., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D., Lestari, A., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sistem Manajemen Kinerja. (n.d.). (n.p.): Gramedia Pustaka Utama.
- Situmorang, B. C., & Siagian, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 94–102. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Mutohar & N. Afandy, Eds.).
- Widayaningtyas, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten) The Effect Of Work Discipline And Work Motivation Toward Work-Performance (A study for Employee of PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten) Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta. In *Pengaruh Disiplin Kerja dan.....*
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business & Entrepreneurship*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Wijaya, G., Handayani, F., Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrun, K., I Kairupan, D. J., Ekowati, S., Kadek Suryani, N., & Suprabawati Kusuma Negara, I. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. www.penerbitwidina.com