

## Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Legenda Timur Indonesia Bandung

Misja<sup>1</sup>, Rosento<sup>2</sup>

<sup>1) & 2)</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Binasarana Informatika  
email: misjamaulana.mustofa@gmail.com<sup>1</sup>

### Article History

Received: 13/10/2023

Revised: 20/10/2023

Accepted: 23/10/2023

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

**Abstract:** *Employee performance is an important factor in the success of a company. However, employee performance is not always stable and can be influenced by various factors, such as discipline and work motivation. Work discipline includes employee obedience to work rules and procedures, while work motivation includes the desire of employees to do a good job. Therefore, this study aims to evaluate the effect of discipline and work motivation on employee performance. Concerning the problem of employee performance is also caused by the low motivation received by employees. Amidst the workload owned by employees motivation is needed from a leader who can improve employee performance. The results of statistical tests prove that there is an influence between Discipline on Employee Performance. It can be seen from the results of data processing that the  $t$  count = count = 8.707 is greater than the  $t$  table = 0.681 and the significance value = 0.00 is smaller than 0.05 or 5% then  $H_0$  is rejected  $H_a$  is accepted. It can be concluded that discipline has a positive and significant partial effect on employee performance at CV Legend Timur Indonesia with the value of the coefficient of determination shown on the  $F$  valuesquare is 0.666 meaning that the effect of Discipline on Employee Performance is 66.6%.*

### PENDAHULUAN

Kedisiplinan memegang peran yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Pegawai yang disiplin akan datang tepat waktu, taat pada aturan, dan bekerja sesuai prosedur, hal ini berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Di sisi lain, motivasi juga memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi adalah faktor baik dari dalam diri maupun luar yang mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan efektif dalam pekerjaan mereka.

Untuk mencapai kinerja yang lebih baik, perusahaan harus menginvestasikan upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kedisiplinan dan motivasi karyawan. Dengan cara ini, perusahaan CV Legenda Timur Indonesia dapat mencapai tujuan bisnisnya dan meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan. Kinerja karyawan adalah faktor kunci dalam kesuksesan

perusahaan, namun bisa dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja. Disiplin mencakup ketaatan terhadap aturan dan prosedur, sementara motivasi mencakup dorongan pribadi dan eksternal. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penting untuk diingat bahwa rendahnya kinerja karyawan juga bisa disebabkan oleh rendahnya motivasi yang diterima karyawan. Motivasi yang tinggi dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk minat, gaji, kebutuhan akan rasa aman, hubungan personal, dan kesempatan untuk berkembang. Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peran penting. Kedisiplinan mencerminkan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Rendahnya tingkat disiplin dan motivasi kerja di CV Legenda Timur Indonesia menciptakan masalah, seperti absensi tinggi dan pergantian karyawan yang sering. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data berdasarkan filsafat positivisme. Penelitian ini fokus pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali (2013:53). Jadi uji validitas dapat mengukur atau mengetahui apakah data primer hasil kuesioner yang telah disebar kepada 40 responden valid. Data dapat dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 1. Uji Validitas**

| Item Pernyataan | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Keterangan |
|-----------------|--------------------|-------------------|--------------------------|------------|
| X1.1            | 0,380              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| X1.2            | 0,471              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| X1.3            | 0,68               | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| X1.4            | 0,6                | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| X1.5            | 0,602              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| X1.6            | 0,426              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| X1.7            | 0,684              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| X1.8            | 0,388              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| TOTAL X1        | 1                  | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |

| Item Pernyataan | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Keterangan |
|-----------------|--------------------|-------------------|--------------------------|------------|
| X2.1            | 0,626              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| X2.2            | 0,627              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| X2.3            | 0,539              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| X2.4            | 0,666              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| X2.5            | 0,571              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| X2.6            | 0,661              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| X2.7            | 0,712              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| X2.8            | 0,653              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| TOTAL X2        | 1                  | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |

| Item Pernyataan | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Keterangan |
|-----------------|--------------------|-------------------|--------------------------|------------|
| Y.1             | 0,46               | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.2             | 0,62               | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.3             | 0,613              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.4             | 0,649              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.5             | 0,65               | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.6             | 0,575              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.7             | 0,724              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Y.8             | 0,332              | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| TOTAL Y         | 1                  | 0,312             | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan memiliki *Person Correlation* yang menyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai rhitung (*Corrected Item – Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,312.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang

terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Sehingga uji reliabilitas ini dapat dikatakan sebagai alat ukur, apakah semua data dalam keusioner ini reliable atau handal. Menurut Imam Ghozali (2011:48) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

**Tabel 2. Uji Reabilitas**

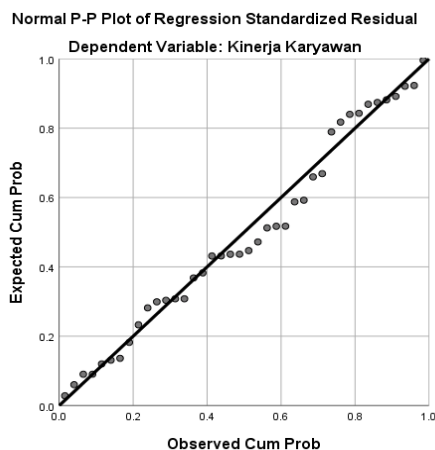
| Reliability Statistics |                  |            |
|------------------------|------------------|------------|
| Variabel               | Cronbach's Alpha | N of Items |
| Disiplin (X1)          | 0,652            | 8          |
| Motivasi Kerja (X2)    | 0,768            | 8          |
| Kinerja Karyawan (Y)   | 0,661            | 8          |

Sumber: Olah Data (2023)

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel (Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan) mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60, sehingga hasil data semua kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal. Seluruh konsep variabel yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan sebagai alat ukur.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas



**Gambar 1. P-Plot**

Berdasarkan gambar di atas model regresi terdistribusi Normal, karena data Ploting (titik – titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. maka dapat disimpulkan model ini memenuhi uji asumsi Normalitas.

## 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Nilai tolerance dan VIF dari seluruh variabel bebas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji Multikolonieritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |        |       |                           |       |       |                         |       |
|---------------------------|----------------|--------|-------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model                     |                |        |       | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics | VIF   |
|                           |                |        |       | Beta                      |       |       | Tolerance               |       |
| 1                         | (Constant)     | 16,331 | 4,082 |                           | 4,000 | 0,000 |                         |       |
|                           | Disiplin       | 0,032  | 0,148 | 0,036                     | 0,220 | 0,827 | 0,604                   | 1,655 |
|                           | Motivasi Kerja | 0,484  | 0,134 | 0,599                     | 3,621 | 0,001 | 0,604                   | 1,655 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai lebih kecil dari 10 dan memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terdapat pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi.

## 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |        |       |                           |        |       |  |
|---------------------------|----------------|--------|-------|---------------------------|--------|-------|--|
| Model                     |                |        |       | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |  |
|                           |                |        |       | Beta                      |        |       |  |
| 1                         | (Constant)     | 2,328  | 2,474 |                           | 0,941  | 0,353 |  |
|                           | Disiplin       | 0,000  | 0,089 | -0,001                    | -0,005 | 0,996 |  |
|                           | Motivasi Kerja | -0,011 | 0,081 | -0,029                    | -0,135 | 0,893 |  |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Olah Data (2023)

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas (disiplin, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan) memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dua variabel bebas secara simultan terhadap kinerja karyawan Adapun hasil pengolahannya, sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 16.331                      | 4.082      |                           | 4.000 | .000 |
|                           | Disiplin       | .032                        | .148       | .036                      | .220  | .827 |
|                           | Motivasi Kerja | .484                        | .134       | .599                      | 3.621 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data SPSS yang Diolah (2023)

Berdasar hasil pengujian tabel 4.11 dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,331 + 0,032X_1 + 0,484X_2$$

Adapun dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,408 menunjukkan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan sudah terbentuk sebesar 5,408 yang memiliki tanda positif.
2. Variabel Disiplin berpengaruh dengan memiliki nilai koefisien 0,209 konstanta yang dihasilkan bernilai positif artinya jika Disiplin naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,209.
3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh dengan memiliki nilai koefisien 0,685. Konstantan yang dihasilkan bernilai positif artinya jika Motivasi Kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,685

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai t hitung = 0,220 lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel = 0,681 dan nilai signifikansi = 0,827 lebih besar dari 0,05 atau 5%, dengan demikian disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada tabel 5 diketahui bahwa t hitung 3,621 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel = 1,681 dan nilai signifikansi = 0,001 lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis F**

| ANOVA <sup>a</sup>                                  |            |                |    |             |        |                   |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model   |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1   | Regression | 151.816        | 2  | 75.908      | 11.724 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 239.559        | 37 | 6.475       |        |                   |
|   | Total      | 391.375        | 39 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan             |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin |            |                |    |             |        |                   |

Sumber: Hasil Data SPSS yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabel 6 diketahui nilai F hitung= 11,724 dan nilai F tabel didapat dengan  $(k,n-k1) (2;40-2-1)=37$  maka nilai F tabel =3,25 signifikasi = 0,000, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja Berpengaruh dan signifikan secara bersamaan atau simultan terhadapn Kinerja Karyawan.

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi**

| Model Summary                                       |                   |          |                   |                            |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1   | .623 <sup>a</sup> | .388     | .355              | 2.54451                    |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin |                   |          |                   |                            |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada R square adalah 0,388 artinya pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 38.8% sedangkan sisinya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin (X1) dan kinerja karyawan (Y). Hasil ini didukung oleh jawaban kuesioner yang diisi oleh responden di daerah Bandung. Karyawan di daerah Bandung tampaknya sangat memperhatikan kualitas kedisiplinan kerja, termasuk ketepatan waktu dalam kehadiran dan pulang kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, serta kesadaran dalam mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi positif.

Selain itu, para pimpinan atau atasan juga tampak memberikan peluang kepada seluruh karyawan untuk menyampaikan saran atau pendapat mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan perkembangan dan kemajuan perusahaan. Hal ini secara tidak langsung membuat karyawan merasa dihargai oleh pimpinan atau atasan mereka. Para karyawan di daerah Bandung juga terlihat selalu menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta berusaha mencegah tindakan yang melanggar aturan atau standar operasional pekerjaan yang telah ditetapkan. Temuan dari pengujian pertama ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio S. (2015), yang juga mendukung bahwa disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan.

---

## **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y). Hasil ini didukung oleh jawaban kuesioner yang diisi oleh responden di daerah Bandung. Karyawan di daerah Bandung menganggap motivasi pekerjaan sebagai faktor penting dalam mencapai kinerja yang baik. Mereka juga menyadari bahwa motivasi tidak hanya berasal dari diri sendiri, tetapi juga melalui motivasi eksternal yang dapat berkontribusi dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Hasil pengujian kedua ini konsisten dengan penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Evawati Khumaedi (2016). Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi karyawan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

## **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari disiplin (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam jawaban kuesioner yang diisi oleh responden di daerah Bandung, karyawan *Point Coffee* menyatakan bahwa disiplin dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Mereka menekankan pentingnya kualitas dan kuantitas dalam bekerja serta menyelesaikan tugas dengan baik. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan, M. (2019). Penelitian tersebut juga menyimpulkan bahwa disiplin dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV Legenda Timur Indonesia, dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil statistik yang menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 8,707, yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 0,681, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (kurang dari 0,05 atau 5%). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Koefisien determinasi ( $F$  square) sebesar 0,666, mengindikasikan bahwa disiplin berpengaruh sebesar 66,6% terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 12,730, melebihi nilai  $t$  tabel sebesar 0,681, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05 atau 5%). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Koefisien determinasi ( $F$  square) sebesar 0,810, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh sebesar 81% terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin dan motivasi kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Legenda Timur Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F$  hitung sebesar 90,035, yang jauh lebih besar dari nilai  $F$  tabel sebesar 3,25, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil persamaan uji regresi linear berganda menunjukkan pengaruh searah, artinya jika disiplin dan motivasi kerja meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Legenda Timur Indonesia.



---

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi Mohamud, S., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M (2017). "The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia," *International Journal of Development Research*, 9(11), 17009–17016.
- Agbozo, G. K, Owusu, I. S, Hoedoafia, M. A, & Atakorah, Y. B (2017). "The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12–18.
- Arda, M. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kkerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Bahri, S & Nisa, Y. C (2017). "Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Dahlan, D., Hasim, D & Hamdan, H (2017). "The Influence of Human Resource Management and Organizational Culture on Service Quality at the Tamalate District Office, Makassar City," *Journal of the Administration*, 4(2), 69–75.
- Devani, V & Syafruddin, S (2018). "Usulan Peningkatan Efektivitas Tenaga Kerja Dengan Menggunakan Metode Overall Labor Effectiveness," *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 150–155.
- Diamantidis, A. D & Chatzoglou, P (2019). "Factors Affecting Employee Performance: an Empirical Approach," *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193.
- Dunie, W (2017). "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur," *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(2), 93–101.
- Dymastara, E. S & Onsardi, O (2020). "Analisis Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara," (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 160–167.
- Edison, E., Riyanti, A. A & Yustiana, D (2016). "Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Perdana Wisata, Bandung)," *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134–151.
- Edy, S, Sutrisno, E & Simamora, H (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta: Kencana
- Ekawati, F (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT," *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118–139.
- Ekhsan, M (2019). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Fernando, K. (2021). "Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoland Batam," *skripsi Prodi Manajemen*, Universitas Putra Batam
- Hafid, H (2018). "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar," *Derema Jurnal Manajemen*, 13(2), 286–310.
- Handoko (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanggraeni, D (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Depok: Universitas Indonesia Publishing.
- Hartono, B, Sulaeman, S, Nopianna, I & Sari, K (2019). "Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat," *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(2).
-

- 
- Hasibuan (2016). "Disiplin," *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 14–42.
- Ichsan, R. N, SE, M. M, Lukman Nasution, S. E. I, & Sarman Sinaga, S. E (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). "the Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia," *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735.
- Indriyati, E. S (2017). "Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami," *Jurnal Upajiwana Dewantara*, 1(2), 134–146.
- Islamy, F. J, Yuniarsih, T, & Ahman, E (2021). *Efektivitas Organisasi Berbasis Manajemen Pengetahuan dalam Perspektif Perilaku Organisasi*. Ponorogo: Gracias Logis Kreatif.
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Khumaedi, E (2016). "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 96749.
- Liliana, L & Mayasari, V (2019). "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kemampuan Finansial Terhadap Minat Melanjutkan Studi Pada Dosen di Universitas Tridinanti Palembang," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(1), 38–46.
- Marlapa, E & Mulyana, B (2020). "The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables," *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 54.
- Nurdiansyah, R, Mariam, S, Ameido, M. A & Ramli, A. H (2020). "Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance," *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153–162.
- Nurhuda, A, Purnamasari, W, Irawan, N, Nurhidayati, F, Mahmudah, S, Anshori, M, Ngibad, K, Rodli, A. F, Hidayatullah, S & Yahya, D (2019). "Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance," *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1), 12288.
- Pawirosumarto, S, Sarjana, P. K, & Muchtar, M (2017). "Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia," *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614.
- Pradana, O. A (2014). "Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Skripsi* - Brawijaya University.
- Purbasari, R. N & Septian, T. A (2017). "Factors Influencing on Employee Performance of Production Department on the Manufacturing Food Industry in Indonesia," *Polish Journal of Management Studies*, 16(2), 233–242.
- Ramli, M. A, Hamzah, N & Hasbi, A. M (2021). "Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar," *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 82–93.
- Razak, A, Sarpan, S & Ramlan, R (2018). "Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar," *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
-

- 
- Riyanto, S., Sutrisno, A & Ali, H (2017). "The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange," *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.
- Roni, K. A, Supriyati, S & Novriansyah, Y (2019). "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo)," *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 3(1), 79–87.
- Sabrina (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press (Issue Juni).
- Sadat, P. A, Handayani, S & Kurniawan, M (2020). "Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *jurnal Inovator*, 9(1), 23–29.
- Sanjaya, M. T. R (2015). "Pengaruh disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta," *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sari, L. A, Onsardi, O, & Ekowati, S (2020). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu," *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 79–88.
- Sedarmayanti (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmayuda, D. N, Moeins, A, & Cahyono, Y (2019). "Analysis on Some Factors Influencing Employees Motivation and Its Implication on Employees Performance in Packaging Company in Tangerang," *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 117.
- Sulila, I (2020). "The effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo," *Jurnal IJJS Vol. 2 No. 5*.
- Susanto, N (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka," *Jurnal Agora*, 7(1).
- Suwondo, D. I & Sutanto, E. M (2015). "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 145–154.
- Suzana, A (2017). "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di: PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)," *Jurnal Logika, Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), 42–50.
- Wartono, T (2017). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Yoke, L. B & Panatik, S. A (2016). "The Mediatory Role of Job Satisfaction Between Emotional Intelligence and Job Performance," *International Business Management*, 10(6), 806–812.
- Yugusna, I, Fathoni, A, & Haryono, A. T (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan SPBU 44.501. 29 Randu Garut Semarang)," *Journal of Management*, 2(2).
- Zahara, R. N & Hidayat, H (2017). "Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam," *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156.
-