

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA INVESTAMA KABUPATEN SUKOHARJO**

**Dodi Tri Mulyono<sup>1)</sup>, Suryati<sup>2)</sup>**

<sup>1),2)</sup>STIA ASMI SOLO

*E-mail:* doditrimulyono02@gmail.com<sup>1)</sup>, suryati\_se@yahoo.co.id<sup>2)</sup>

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance. This research was conducted at PT Tirta Investama Sukoharjo Regency. The population of this study were employees at PT. Tirta Investama, Sukoharjo Regency. The sample used in this study amounted to 42 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis techniques. Based on the research results, it can be concluded that work motivation partially has a significant effect on employee performance, work discipline partially has a significant effect on employee performance, and work motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.*

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

### **PENDAHULUAN**

Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan dikatakan bisa menjaga karyawan dengan baik dapat dilihat dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan berhasil memantau kinerja karyawan dengan baik. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa memantau dengan baik kinerja karyawan, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengelola karyawan. Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama mempunyai beberapa faktor.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi kerja yang ada dalam diri para karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri para karyawan sangat berperan penting dalam menentukan hasil prestasi kerja para karyawan. Karena dengan adanya motivasi kerja inilah motif para karyawan bekerja akan dapat diketahui. Dengan motivasi kerja yang lebih tinggi tentu saja akan dapat mendorong dalam pencapaian tujuan kerja yang lebih baik,

artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Tanpa motivasi kerja seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi kerja didalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak memuaskan. Pemberian motivasi kerja ini banyak macamnya seperti pemberian insentif yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah kerja yang kondusif, sehingga karyawan akan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh perusahaan guna untuk mencapai tujuan.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menunjukkan sikap

kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan PT. Tirta Investama. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan guna untuk mencapai tujuan. Dengan adanya tata tertib yang baik di perusahaan dan disiplin kerja yang tinggi, maka tidak heran jika semangat kerja karyawan, efektivitas kerja karyawan serta proses operasional dapat berjalan lebih baik dan maksimal. Upaya disiplin kerja yang baik perlu bersedia dan mau memperbaiki tindakan-tindakan yang tidak patut dengan disertai rasa taat pada aturan perusahaan, sebaliknya segala keberatan baru boleh diajukan bila telah ditentukan, tindakan disiplin hendaknya tidak cukup keras tetapi mampu untuk membawa perbaikan, membentuk mental kerja dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Banyak penelitian terdahulu yang menganalisis tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka, menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kasino (2018) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Premier Wood Manufakturing Wonoayu Sidoarjo”, menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Galih Arga Nurcahya, Fetty Poerwita Sary (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta”, menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Sindi Larasati, Alini Gilang (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan wilayah Telkom Jabar Barat Utara (witel bekasi), menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitiann ini penulis bermaksud mengangkat permasalahan yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam penelitian ini peneliti fokus dalam obyek yang ada pada PT. Tirta Investama.

Untuk itu dalam penelitian ini diberi judul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo“

Perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo ?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo ?

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo.
3. Untuk menganalisis dan menejelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Anoraga (2014:29-50) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerjanya Tenaga kerja yang memiliki kompetensi bukan hanya dapat menyelesaikan

tugas kerjanya, melainkan diikuti dengan etos, tingkat kedisiplinan, efisiensi dan produktivitas kerja yang merupakan termasuk dalam aspek nilai, minat dan sikap.

Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Veithzal Rivai (2011:455) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Indikator motivasi kerja menurut Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162), sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

### **Disiplin Kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Edy Sitrisno (2017:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku.

Hasibuan dalam Barnawi 2012:112 menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Indikator dari disiplin kerja menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2017:94) yang meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Moheriono dalam Rosyida (2010: 11) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang

dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Sedangkan Anwar Prabu Mangunegara (2013: 67) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja  
Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
2. Kualitas dari hasil  
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
3. Kerjasama  
Seberapa jauh karyawan mampu bekerjasama dengan teman kerja atau rekan kerja.
4. Tanggung Jawab  
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
5. Inisiatif  
Kemampuan karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau menghasilkan suatu pemecahan masalah.

### **Hipotesis**

Sugiyono (2018:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Secara Umum Pengertian Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

H<sub>0</sub>: Hipotesis yang menyatakan tidak ada

hubungannya atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain.

H<sub>a</sub>: Hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub>: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo.

H<sub>2</sub>: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo.

H<sub>3</sub>: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana dalam metode kuantitatif dimana dalam metode kuantitatif ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2018:14).

### Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018: 73). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili), karena kesimpulan yang diambil dari sampel akan diberlakukan untuk populasi.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *probability sampling* yaitu dengan melakukan penarikan sampel didasarkan atas pemikiran bahwa keseluruhan unit populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Dalam pengambilan

sampel umumnya peneliti sudah menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang paling baik.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil 10% populasi. Adapun untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian (10%), Sugiyono (2018:81)

Sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebanyak 73. Bila angka-angka dimasukkan dalam rumus maka akan mewakili sampel yang ada secara representative, besarnya sampel yaitu:

$$n = \frac{73}{1 + 73(0,1)^2} = 42,19$$

Maka disesuaikan penulis sampel pada penelitian 42 orang responden.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. (Sugiyono, 2018: 116). Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2018:82) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, diperlukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu kuesioner dan wawancara. Dimana kedua metode ini saling mendukung dalam pengumpulan data primer, berikut penjelasannya:

1. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada responden berupa kuesioner tertutup, karena dalam penelitian ini setiap pertanyaan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala likert yang menggunakan metode skoring sebagai berikut:

Jawaban	Skor/nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Tatang M. Amirin, (2010:79)

- Wawancara dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo yang akan dilakukan wawancara dengan secara langsung.

### Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Pada saat melakukan Analisis regresi berganda, maka perlu dipenuhi beberapa asumsi, seperti uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Pembahasan singkat dari uji asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut :

##### a. Uji normalitas

Menurut Ghazali (2016:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

##### b. Uji multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016:103) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

##### c. Uji heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

#### 2. Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono

(2018:333), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu.

Dengan model rumus persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3... + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

$X_1, X_2, X_3$  = Variabel Bebas

e = error, Sugiyono (2018:277)

##### a. Uji Ketepatan Model (Uji F)

Menurut Imam Ghazali (2016:98)

“Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat”. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1) Jika nilai F lebih besar 4 maka  $H_0$  ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

Maka dapat dianalisis dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2018:235) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  : nilai koefisien ganda

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

##### b. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Imam Ghazali, 2016:95).

##### c. Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018: 223) Uji

t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat memberikan kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo, sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo, sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo, sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.

### Saran

Saran-saran yang bisa peneliti kemukakan sehubungan dengan hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi pihak PT. Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.
2. Bagi peneliti yang lain dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain atau indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti kondisi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja maupun yang lainnya, sehingga dapat menambah wacana lain untuk menghasilkan temuan baru.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amirin, M. Tatang at al. (2010). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Pres.
- Anoraga, Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Barnawi & Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasino. (2018). "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Premier Wood Manufakturing Wonoayu Sidoarjo".
- Larasati., Sindi dan Gilang., Alini. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol. V, No.3, Desember 2014.
- Malayu SP. Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati, Utami Ika Ruhana. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 26 No. 2 September 2015.
- Nurchaya, G.A. dan F.P. Sari. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta." *E-Proceeding of Management*, Vol.5, No.1 Maret 2018: 303-310.
- Rivai, Veitzhal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*

*Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*  
Bandung: Alfabeta, CV.

Susanto, Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

pada Divisi Penjualan PT Rembaka.  
*AGORA*, Vol. 7, No. 1: 1-6.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.