

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok

Gustian Aulia Suherlin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Informatika

Email: gustianaulia49@gmail.com

Abstrak. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Gayung Kencana Sakti, dan untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Gayung Kencana Sakti. Serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai PT Gayung Kencana Sakti secara simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data primer kepada pegawai PT Gayung Kencana Sakti dengan penarikan sampel jenuh sebanyak 30 responden. Hasil analisis simultan membuktikan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai hitung F hitung sebesar 27,905 lebih besar dari pada F tabel 3,32 atau persamaanya $27,905 > 3,32$ nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,005 dengan persamaan ($0,000 < 0,005$). Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,674 atau 67,4% maka sesuai dengan pengukuran standar uji simultan yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.

Abstrack. This study aims to determine how much influence work discipline (X_1) has on employee performance (Y) at PT Gayung Kencana Sakti, and to find out how much work motivation has on employee performance at PT Gayung Kencana Sakti. As well as to find out how much influence Work Discipline (X_1) and Work Motivation (X_2) have on the performance of employee of PT Gayung Kencana Sakti simultaneously. This research method uses a quantitative method with a questionnaire distribution technique to obtain primary data from employees of PT Gayung Kencana Sakti with a saturated sample of 30 respondents. The results of the simultaneous analysis prove that work discipline and work motivation are proven to have a positive and significant effect on performane together with a calculated F count of 27,905 greater than F table 3,32 or the equation $27,905 > 3,32$ a significant value of 0,000 where the value is smaller than with the equation ($0,000 < 0,005$). With a coefficient of determination of 0,674 or 67,4%, it is in accordance with the standard measurement of the simultanoues test, namely H_a is accepted H_0 is rejected.

Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Performance.

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia termasuk bagian dari ilmu manajemen yang fokus membahas tentang pengaturan peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kegiatan suatu intansi/perusahaan. Untuk tercapainya suatu tujuan intansi/perusahaan, tentunya diperlukan SDM yang berperan sebagai pengelola sistem. Dalam pengelolaan

sistem tentunya memiliki beberapa aspek yang harus diperhatikan seperti pelatihan, pengembangan motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal ini menjadikan manajemen SDM sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan instansi/perusahaan secara efektif dan efisien.

SDM menjadi penggerak utama jalannya sebuah instansi atau Perusahaan-Perusahaan. Seorang pimpinan harus memberikan apresiasi terhadap pentingnya peran manusia dalam mengerjakan pekerjaannya. Pegawai atau karyawan termasuk dalam SDM yang menjadi faktor penting dalam setiap instansi/perusahaan untuk membantu tercapainya visi dan misi instansi/perusahaan dan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi instansi/Perusahaan. Hal ini membuat pegawai pada suatu Instansi/Perusahaan harus memiliki motivasi. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan guna terciptanya hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja juga berguna untuk mendukung pegawai agar terus mengembangkan potensinya untuk perusahaan. Semakin berkualitas pegawai didalam perusahaan, akan semakin baik juga hasil yang dicapai dan perusahaan akan berkembang dengan cepat.

Selain motivasi, dalam instansi/perusahaan juga diperlukan disiplin kerja yaitu etika pegawai yang senantiasa menaati semua aturan dan norma-norma sesuai standar perusahaan. Untuk mendapat disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan di tiap masing-masing instansi/perusahaan. Motivasi dan disiplin kerja seorang pegawai ini akan berpengaruh besar terhadap efektifitas serta peningkatan kinerja pegawai, yang akan menghasilkan target yang maksimal bagi Instansi/Perusahaan.

PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Keberhasilan dipengaruhi juga oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, disiplin dan motivasi kerja sangat diperlukan dan menjadi point utama dalam tercapainya kinerja PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk membahas dan mengambil judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok”.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah Sikap menghargai, patuh, dan taat pada suatu peraturan yang berlaku dalam suatu Perusahaan atau Perusahaan Pemerintah, baik itu dalam suatu dokumen tertulis atau tidak serta mampu menjalankannya dan menerima segala konsekuensi yang terjadi jika melanggar” (Sugiyono, 2018) . Sedangkan menurut Hasibuan Disiplin kerja merupakan “ Keadaan dan kesediaan seseorang menaati aturan dan norma yang berlaku” .(dalam Harahap, 2019)

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu yang menggerakkan dan menciptakan semangat kerja seseorang agar bekerja efektif sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh suatu Perusahaan”.(dalam Harahap, 2019) Motivasi kerja sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kepuasan kerja, karena semakin tingginya motivasi kerja maka akan meningkat pula kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai tinjauan kerja pegawai terhadap instansi/perusahaan. Motivasi yang utama adalah komunikasi, semakin baik sebuah komunikasi antara pemimpin dan pegawai akan meningkatkan rasa kepuasan pegawai karena merasa memiliki pimpinan yang memperhatikan kinerjanya.

Kinerja Pegawai

Kinerja memiliki perhatian dari beberapa ahli, salah satunya Simamora kinerja merupakan suatu kandungan pencapaian tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan menjadi refleksi seberapa baik pegawai dalam bekerja. Namun ahli lainya juga berpendapat lain pada berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu bentuk tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dan memaksimalkan pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan.(dalam Oki, 2019)

Hipotesis

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok.

H3 : Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka diperlukan pengukuran yang tepat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk penelitian terhadap populasi tertentu.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan populasi ini dengan mengambil objek/subjek dengan kualitas dan ciri khas tertentu di suatu wilayah yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Populasi dalam wilayah ini di generalisasikan dengan melihat karakteristik dan kualitas, sehingga terpenuhi sasaran saat proses pengambilan data. Populasi digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok yang bergerak dibidang jasa. Teknik Sampel Jenuh diterapkan dalam penelitian ini yaitu teknik yang menjadikan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini digunakan bila populasi relatif kecil. (Sugiyono, 2018) Berdasarkan hal diatas, maka sampel yang diteliti adalah seluruh populasi dari pegawai PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok yang berjumlah 30 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur yaitu kuesioner. Melalui kriteria pengujian jika r hitung $>$ r tabel maka variabel-variabel berkorelasi (valid) Jumlah data $n = 30$, dan dapat $df = 30-2$, maka didapat r tabel sebesar 0,361.

Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Cronbach Alpha* diatas 0,70. Jika nilai hasil hitung dibawah angka tersebut maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Pada pengujian ini jumlah instrument untuk variabel yang diuji yaitu, Disiplin Kerja 10 pernyataan, Motivasi Kerja 11 pernyataan, dan Kinerja Pegawai 9 pernyataan yang dinyatakan valid. Hasil uji reabilitas ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel I

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batasan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,906	0,70	Sangat Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,892	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,757	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa variabel independent dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,70 dan memiliki nilai yang baik.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov dengan melihat hasil dari *Asym, Sig. 2-tailed*. Data dapat dikatakan normal jika hasil *Asym Sig. 2-tailed* pada Kolmogorov – Smirnov (Kolmogorov Smirnov

Test) lebih besar dari 0,05. Deteksi normalitas juga dilihat dari bagaimana penyebaran dari probability ploto yang dihasilkan. Hasil uji normalitas dari data yang telah di uji sebagai berikut:

Tabel II
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52444528
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.064
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil tabel II menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* berada diangka 0,200 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05. Maka, dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas**Tabel III****Uji Multikolinearitas**

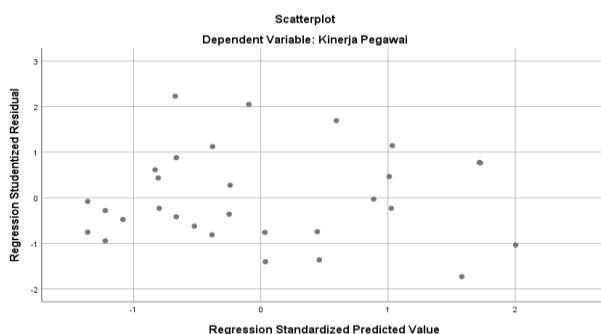
Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.181	3.749		3.249	.003		
	Disiplin Kerja	.312	.092	.449	3.410	.002	.696	1.436
	Motivasi Kerja	.304	.083	.483	3.667	.001	.696	1.436

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan tabel III diatas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) yaitu 0,696 atau lebih besar dari 0,10 ($0,696 > 0,10$). Sedangkan nilai VIF (*Variabel Inflatio Faktor*) 1,436 yaitu lebih kecil dari 10 ($1,436 < 10$). Maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji scatterplot melalui program SPSS versi 25. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ berarti tidaklah terjadi heterokedastisitas begitu pula sebaliknya.



Gambar I

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar I terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel IV

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 ^a	.674	.650	1.580	2.255
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

N = 30

$d = 2,255$

$dL = 1,283$

$dU = 1,566$

$4 - dL = 4 - 1,283 = 2,717$

$4 - dU = 4 - 1,566 = 2,434$

$$dU = 1,566 < 2,255 < 2,434$$

Berdasarkan tabel IV.15 diatas, nilai Durbin-Watson (DW) memiliki nilai 2,255 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel V

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.181	3.749		3.249	.003
	Disiplin Kerja	.312	.092	.449	3.410	.002
	Motivasi Kerja	.304	.083	.483	3.667	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

$$Y = 12,181 + 0,312 X_1 + 0,304 X_2$$

1. Constant (Konstanta) : bila semua variabel bebas (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) adalah nol, maka Kinerja Pegawai merupakan variabel yang nilainya diwakili oleh nilai constant sebesar 12,181. Jika semua variabel independent dalam situasi ini ditetapkan nol, nilai Kinerja Pegawai akan sebesar 12,181.
2. Bila variabel Disiplin Kerja ditambah 1 unit, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,312.
3. Bila variabel Motivasi Kerja ditambah 1 unit, maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,304.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel VI

Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.551**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.551**	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	N	30	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.715**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Berdasarkan tabel VI diatas, terlihat koefisien korelasi Disiplin Kerja (X_1) diperoleh r Hitung sebesar 0,715 yang berarti tingkat hubungan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai termasuk pada tingkat hubungan tinggi. Sedangkan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,730 yang berarti tingkat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai termasuk pada tingkat hubungan yang tinggi.

Uji F Statistik

Tabel VII

Uji F Statistik

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.306	2	69.653	27.905	.000 ^b
	Residual	67.394	27	2.496		
	Total	206.700	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Berdasarkan tabel VII diperoleh nilai f hitung sebesar 27,905 dan nilai f tabel sebesar 3,32. Nilai f hitung besar dari f tabel ($27,905 > 3,32$) dan signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,005$). Sehingga hipotesis diterima yang artinya secara Bersama atau simultan variabel independent yang terdiri dari disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok

Uji T Statistik

Tabel VIII

Uji T Statistik

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.181	3.749		3.249	.003
	Disiplin Kerja	.312	.092	.449	3.410	.002
	Motivasi Kerja	.304	.083	.483	3.667	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel IV.19 Uji hipotesis secara uji t diperoleh nilai signifikan dengan variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,002 artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima secara uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y) pada PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X_1) pegawai yang akan berdampak positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel IV.19 uji hipotesis secara uji t diperoleh nilai signifikan dengan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,001, artinya lebih kecil dari 0,005. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 dapat diterima secara uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) pada PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja (X_2) pegawai yang akan berdampak positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IX

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.650	1.580
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan hasil tabel IX Diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674 berarti dapat disimpulkan bahwa sebesar 67,4% hasil ditentukan oleh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “ Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok “, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok. Hal ini dibuktikan melalui hasil olah data menggunakan SPSS dalam uji t

didapatkan nilai signifikan Disiplin Kerja adalah sebesar 0,002 dengan hal ini berarti lebih kecil dari 0,005. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 , H_2 dan H_3 dapat diterima secara uji t terhadap pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja kinerja Pegawai PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok. Hal ini dibuktikan melalui hasil olah data menggunakan SPSS dalam uji t didapatkan nilai signifikan Motivasi Kerja adalah sebesar 0,001 dengan hal ini berarti lebih kecil dari 0,005 Sehingga H_{02} ditolak dan H_2 diterima . Berarti Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pegawai PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok secara simultan (Uji f) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka disimpulkan saran atau masukan yaitu bagi, Pegawai PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok harus lebih meningkatkan disiplin kerja dengan cara meningkatkan teamwork (Kerjasama tim) agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal untuk kemajuan instansi/perusahaan. Pegawai PT Gayung Kencana Sakti Kota Depok harus meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan adanya motivasi kerja diharapkan perusahaan dapat memberikan rewards atau penghargaan kepada pegawai agar pegawai senantiasa meningkatkan kemampuan serta keahliannya untuk perusahaan sebagai wujud dari motivasi kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustian Oki. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*.
- Dwi Antika, N., Studi Administrasi Bisnis, P., Timur, J., Fajar Nataraningtyas Program Studi Administrasi Bisnis, M., Venanda Tessa Lonikat Program Studi Administrasi Bisnis, E., & Dwiridotjahjono Program Studi Administrasi Bisnis, J. (2021). Pengaruh Motivasi

Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99–108.

Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II (EDISI KEDUA)*. UMPO PRESS.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>

Putri, F. N., & Pradana, M. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI KEUANGAN PT GRACIA PHARMINDO THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE FINANCIAL DIVISION OF PT GRACIA PHARMINDO*.

Simamora, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. STIE YKPN.

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sitorus Ilham. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG KOTA MEDAN*.

Sofiyanti, N., & Nawawi, A. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang (Vol. 1, Issue 2)*. www.realita-news.com

S.P, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara .

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.

Susilawati, L. J. N. S. (2023). *Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir*.

Sutanto Leo. (2013). *Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Erlangga.

Sutrisno, E. (2009). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (edisi pertama)*. K E N C A N A .