



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan

Sigit Syawaluddin¹, Achmad Nur Sholeh²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

sigittsyawall@gmail.com¹, dosen01531@unpam.ac.id²

Dikirim 10 Juni 2024 | Direvisi 20 Agustus 2024 | Diterima 30 September 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

This research aims to examine the influence of work motivation and work discipline to employee performance at the Regional Meteorology, Climatology, and Geophysics Institute of Region II in South Tangerang. Data collection in this study was conducted by distributing questionnaires a population of 81 employees. The research employed a quantitative approach, incorporating both primary and secondary data. Data analysis techniques included validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroskedasticity test, correlation coefficient, simple linear regression, multiple linear regression, determination coefficient, and hypothesis testing. Partial hypothesis testing for work motivation variable (X1) resulted in a t test > t-table ($5.814 > 1.99085$), supported by a significance value of $0.000 < 0.05$. This implies that work motivation has a significant effect to employee performance. Statistical test for work discipline variable (X2) yielded a t > t-table ($4.755 > 1.99085$), also supported by a significance value of $0.000 < 0.05$. This indicates that work discipline significantly influences performance. Simultaneous hypothesis testing obtained an F > F-table ($44.135 > 3.11$), further supported by a significance probability value of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be said that work motivation and discipline have a significant simultaneous effect to employee performance. The coefficient of determination (R Square) was found to be 0.532, meaning that work motivation and discipline together contribute 53.2% to the influence to employee performance. The remaining 46.8% is influenced by other factors not examined in this study.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan populasi 81 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, koefisien korelasi, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai t hitung > t tabel ($5,814 > 1,99085$). hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji statistik variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai t hitung > t tabel ($4,755 > 1,99085$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja . Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($44,135 > 3,11$), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,532 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Bahwasanya sumberdaya manusia adalah hal yang amat berkepentingan atau bahkan tidak bisa terlepas dari suatu kelembagaan. dimana hal tersebut bisa berbentuk pemerintahan ataupun badan usaha. Sumberdaya manusia ini mempunyai peranan yang amat berkepentingan dalam melangsungkan perwujudan terhadap ke idealan suatu kelembagaan serta pada dasarnya, sumberdaya manusia ialah individu yang dipekerjakan pada suatu kelembagaan menjadi pihak yang berpikir, bergerak serta berencana guna mencapaikan tujuannya dalam sebuah kelembagaan itu sendiri.

Keberadaan sumberdaya manusia pada sebuah badan usaha memiliki peran yang sangat kritis. Badan usaha diharuskan untuk bisa memanfaatkan sumberdayanya terutama sumberdaya manusia secara optimal sehingga nantinya memiliki kemampuan untuk memperoleh output yang maksimal. Pencapaian dari tujuan perusahaan ini tidak hanya bergantung pada fasilitasnya yang modern, dan juga sarana serta prasaran yang lengkap, namun justru lebih bergantung pada individu yang menjalankan pekerjaannya tersebut.

Diperoleh pemahaman bahwasanya manajemen sumberdaya manusia ialah suatu konsep dalam memberikan pelatihan serta pengembangan terhadap kemampuan karyawannya, maka dari itulah sumberdaya manusia yang baik diperusahaan akan meningkatkan aspek lain dalam perusahaan dan jika diolah

secara baik, perusahaan akan lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan dan organisasi bisa dipastikan mempunyai berbagai hal yang hendak ditujukan dimana hal tersebut memberikan pengarahan serta melakukan penyatuan terhadap berbagai unsur yang ada pada kelembagaannya. Tujuan yang hendak dicapai pastinya ialah sebuah kondisi yang lebih baik dari kondisi sebelumnya. Salah satu dasar berkembangnya perusahaan yakni adanya peningkatan pada kinerja karyawannya yang terdapat pada sebuah badan usaha.

Balai Besar Meteorologi Klomatologi dan Geofisika (BBMKG) merupakan Lembaga yang menengani masalah cuaca dan iklim di Indonesia. Lembaga ini mendirikan stasuin meteorologi diberbagai tempat untuk mengamati kondisi lingkungan yang ada di sekitar Stasiun tersebut. Salah satu kantror BBMKG berada di Jl. H. Abdul Gani No. 05 Cempaka Putih, Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan. Parameter yang diambil adalah suhu, kelembaban, kecepatan angin, arah angin, curah hujan dan investasi radiasi matahari.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16892164
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.045
	Negative	-.096



Test Statistic	.096
Asymp. Sig. (2-tailed)	.061 ^{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.
- Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26 (2023)

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Tolerance	VIF
(Constant)	5.719	4.152			
MOTIVASI KERJA	.479	.082	.484	.866	1.155
DISIPLIN KERJA	.397	.083	.396	.866	1.155

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26 (2023)

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	6.149	2.646		2.324	.023
	Motivasi Kerja	-.098	.052	-.221	-1.858	.067
	Disiplin Kerja	-.002	.053	-.005	-.042	.967

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26 (2023)

Analisis Kuantitatif

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta

Coefficients^a

1	(Constant)	16.474	3.929	
	Motivasi Kerja	.622	.086	.629

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Pengolahaan SPSS Versi 26 (2023)



Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	19.687	4.028	
	Disiplin Kerja	.575	.092	.573

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Pengolahan SPSS Versi 26 (2023)

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.719	4.152	
	Motivasi Kerja	.479	.082	.484
	Disiplin Kerja	.397	.083	.396

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.573**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26 (2023)

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.520	2.197
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26 (2023)

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.520	2.197
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26 (2023)

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.719	4.152		1.378	.172
	MOTIVASI KERJA	.479	.082	.484	5.814	.000
	DISIPLIN KERJA	.397	.083	.396	4.755	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26 (2023)

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan kuesioner yang disampaikan secara langsung dengan penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner yang peneliti lakukan adalah kepada karyawan yang telah dijadikan sampel dalam penelitian ini. Penyebaran kuesioner diberikan sesuai dengan sampel yang diambil yaitu sebanyak 81 karyawan pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II.

Kuesioner ini menggunakan alternatif jawaban yang mengarah pada prinsip skala likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS)

= 2, Ragu-ragu (RR) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5. Sugiyono (2018: 142). Peneliti memberikan kuesioner sebanyak 30 butir pernyataan, dengan 10 pernyataan untuk variabel X1 (Motivasi Kerja), 10 pernyataan untuk variabel X2 (Disiplin Kerja) Dan 10 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Responden laki-laki sebesar 63% atau sebanyak 51 responden, sedangkan perempuan sebesar 37% atau sebanyak 30 responden. Dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan.

Berdasarkan usia responden dikelompokkan menjadi 4 yaitu kelompok pertama berusia 21- 30 tahun sebesar 37% atau sebanyak 30 responden, kelompok kedua berusia 30-40 tahun sebesar 31% atau sebanyak 25 responden, kelompok ketiga berusia 41-50 tahun sebesar 21% atau sebanyak 17 responden, dan kelompok keempat berusia >50 sebesar 11% atau sebanyak 9 responden. Dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa jumlah responden terbesar pada kelompok usia yaitu 21-30 tahun sebanyak 30 responden (37%).

Berdasarkan Pendidikan terakhir responden terdiri dari SMA/SMK sebesar 10% atau sebanyak 8 responden, Diploma sebesar 28% atau sebanyak 23 responden, Sarjana sebesar 37% atau sebanyak 30 responden, dan berpendidikan Magister sebesar 25% atau sebanyak 20 responden. Dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa jumlah responden terbesar dengan jenjang pendidikan terakhir yaitu Sarjana sebanyak 30 responden (37%).

Berdasarkan lama bekerja dikelompokkan menjadi 4 yaitu kelompok pertama lama bekerja <1 tahun sebesar 12% sebanyak 10 responden, kelompok kedua lama bekerja 1-5 tahun sebesar 47% sebanyak 38 responden, kelompok ketiga lama bekerja 5-10 tahun sebesar 31% sebanyak 25 responden dan kelompok keempat lama bekerja >10 tahun sebesar 10% sebanyak 8 responden. Dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa jumlah responden terbesar dengan lama bekerja 1-5 tahun yaitu 38 responden (47%).

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena telah dilakukan pada uji statistik t yang diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $5,814 > 1,99085$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Windi Gustia Wardani (2017) dalam jurnal EDUKA (Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umroh dan Haji Kota Tangerang" bahwa hasil pengujian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena telah dilakukan pada uji statistik t yang diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $4,755 > 1,99085$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Andia Salsabilla dan Nurpatricia Suryawan (2022) dalam jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal yang berjudul "Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KWS" bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin

kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KWS

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena telah dilakukan pada uji statistik F yang diperoleh nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yaitu sebesar $44,135 > 3,11$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Aulia Fitri Tsuraya dan Jhon Fernos (2023) dalam jurnal Publikasi Ilmu Manajemen yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang" bahwa hasil pengujian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat membuktikan bahwa faktor Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki peran penting terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Ciputat Timur Tangerang Selatan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan, maka dalam penelitian ini penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Terbukti variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena berdasarkan uji t dapat diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $(5,814 > 1,99085)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti hasil hipotesis pertama yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.
2. Terbukti variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena berdasarkan uji t dapat diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $(4,755 > 1,99085)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti hasil hipotesis kedua yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.
3. Terbukti variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena berdasarkan uji F dapat diperoleh nilai F hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $(44,135 > 3,11)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti hasil hipotesis ketiga yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anang Firmansyah.(2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Faustino Cardoso Gomes .(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Firmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghanyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hartatik, I. P. (2018). Mengembangkan Sumber Daya Manusia Laksana Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara A. P . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya.Bandung.
- Mangkunegara A. P, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maslow, (2019). *A Theory Of Human Motivation*. General pers, Amerika
- Nawawi (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga Robbins,
- S & Coulter, M (2017), *Manajement*, New York: Pearson
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju. Siagian, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama)*, Binapura Aksara, Jakarta.
- Sinambela, P.L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta. Sunarto. (2018). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS.
- Siswanto, (2018), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara, Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R, (2018), *Pengantar Manajemen*, Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Adinda Fathah, Jafar Ahiri, Muh.Ilham, Tahun (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, Vol.5, No.1, Hal 1-7*.
- Aulia Fitri Tsuraya, Jhon Fernos, Tahun (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, Vol.2, No.2*.
- Chusnah, Heni Purwanti, Tahun (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SGI. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol.2, No.1*.
- Ian Nur Patria Suryawan, Andia Salsabilla, Tahun (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KWS. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, Vol.08, No.1*.
- Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni, tahun (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, Vol.2, No1*.
- N.Lilis Suryani, Asep Sulaeman, Fatmawati Putri, tahun (2021) Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Zillion Tech Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.4, No.1*
- Ristiayani Lutfi, Subarno Anton, Murwaningsi Tri, Tahun (2024) Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Produksi PT. Djarum Kudus, *Jurnal Informasi dan Komunikasi administrasi, Vol. 8, No. 1*
- Salsabillalan Andia, Suryawan Nurpatria, Tahun (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.KWS, *Jurnal Ilmu Pendidikan Non Formal, Vol. 8, No. 1*
- Siregar Manyasari Derian Lena (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, Vol 3. No.2*