



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan

Indah Cahya Belani¹, RR. Mardiana Yulianti^{2*}

Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

cahyabelani@gmail.com¹, dosen00155@unpam.ac.id^{2*}

Dikirim 10 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 31 Februari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

The purpose of this research was to determine the effect of work discipline and work motivation have on employee performance at Rumah Gemilang Indonesia (Al- Azhar) Depok Sawangan City, either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The results showed that the t test of work discipline variables had an effect on employee performance, with $t_{count} > t_{table}$ ($9.747 > 1.993$), for the work motivation variable the results were $t_{count} > t_{table}$ ($10.311 > 1.993$), meanwhile, the three variables were tested simultaneously (f test) and got the result that F_{count} was greater than F_{table} ($57.712 > 2.73$). The multiple linear regression produces the equation $Y = 10,404 + 0,241X_1 + 0,329X_2 + 0,379X_3$. The result of the partial correlation of the X_1 variable is 0.752. X_2 is 0.770. Simultaneous correlation results of 0.842. Meanwhile, the coefficient of determination (R^2) results obtained that work discipline and work motivation affect the employee performance variable by 0.709 or 70.9% while the rest of $(100-70.9) = 29.1\%$ is influenced by other factors that are not carried out this research. From these results it can be concluded that Work Discipline and Work Motivation have a positive and significant influence on Employee Performance.

Keywords: Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah gemilang indonesia (al- azhar) kota depok sawangan, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,702 > 1,993$), variabel motivasi kerja didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,898 > 1,993$), sedangkan kedua variabel tersebut di uji secara simultan (uji f) dan mendapatkan hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($72,970 > 3,12$). Regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 5,424 + 0,435X_1 + 0,484X_2 + e$. Hasil korelasi secara parsial variabel X_1 sebesar 0,714. X_2 sebesar 0,757. Hasil korelasi secara simultan sebesar 0,818. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,670 atau 67,0% sedangkan sisanya sebesar 33,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.



PENDAHULUAN

Zaman era globalisasi dapat juga disebut era kompetisi yang menghadirkan berbagai kemajuan di bidang teknologi maupun sistem informasi. Maka setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan nilai perusahaannya. Menurut Abdullah (2018:2) menyatakan bahwa "manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, machine and method*) secara efisien dan efektif". Agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh manajemen yang handal dan profesional serta sumber daya manusia yang kompeten. Afandi (2018:3) mengungkapkan bahwa, "MSDM yaitu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM merupakan rangkaian proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan SDM untuk mencapai tujuan individu dan organisasi".

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal – hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Malayu S.P Hasibuan (2017:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu. Hasibuan (2017:111) mengemukakan Motivasi 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.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Periode Tahun 2018-2020

Tahun	Indikator	Target	Realisasi	Keterangan
2018	Pendidikan Karyawan		80%	Baik
	Prestasi Kerja	100%	77%	Cukup
	Penyelesaian Tugas		82%	Baik
	Tanggung Jawab		75%	Cukup
2019	Pendidikan Karyawan			85%
	Prestasi Kerja	100%	78%	Cukup
	Penyelesaian Tugas		82%	Baik
	Tanggung Jawab		72%	Cukup
2020	Pendidikan Karyawan			85%
	Prestasi Kerja	100%	80%	Baik
	Penyelesaian Tugas		75%	Cukup
	Tanggung Jawab		70%	Cukup

Sumber: Data Primer Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar)

Dari tabel 1 tersebut dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja selama 3 tahun terakhir mulai terhitung tahun 2018 hingga 2020 bahwa kinerja karyawan Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) kota Depok dinilai berfluktuatif, tanggung jawab yang dinilai rendah dan cenderung menurun disetiap tahunnya terdapat pada aspek tanggung jawab, aspek tersebut memiliki presentase paling rendah dibandingkan aspek lainnya.

Kedisiplinan menjadi syarat untuk mencapai hasil kerja yang optimal dalam organisasi baik organisasi formal maupun non formal. Hasibuan (2017:193) mengatakan "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma –

norma sosial yang berlaku”.

**Tabel 2. Data Absensi Karyawan Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar)
Periode Tahun 2018-2020**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Bulan)	Jumlah Hari Kerja (Tahun)	Keterangan Ketidakhadiran				Total Kasus (Tahun)	Presentase Perkembangan Absensi
				Sakit	Izin	Cuti	Alpha		
2018	66	24	275	8	5	5	6	24	8,73%
2019	65	24	275	27	12	7	7	53	19,28%
2020	63	24	275	45	19	5	5	74	26,91%

Sumber : Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran kerja karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Depok ditahun 2018 sebesar 8,73% sedangkan pada tahun 2019 meningkat menjadi 19,28% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2020 sebesar 26,91%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun dan ketidakhadiran karyawan disebabkan antara lain adanya pemberian jatah libur sakit, izin urusan pribadi, cuti izin tidak masuk kerja serta alpha tanpa kehadiran yang tidak jelas, sehingga dimanfaatkan karyawan untuk tidak bekerja, jika tingkat absensi rate melebihi 10,57% kasus yang paling tinggi kemungkinan sakit, maka karyawan akan menerima teguran atau bahkan sanksi dari perusahaan.

Motivasi kerja menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan – tindakan tertentu. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno 2018) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Tabel 3. Data Motivasi Kerja Hasil Prasurvey Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar)

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan kinerja yang diberikan sehingga memotivasi saya untuk bekerja dengan giat	10	15
2	Saya mendapatkan prestasi dari kinerja yang bagus sehingga memotivasi saya dalam bekerja	12	13
3	Pimpinan selalu bersikap adil sehingga saya termotivasi untuk bekerja dengan baik	8	17
4	Risiko yang saya dapat dalam pekerjaan ini tidak terlalu berat	15	10
5	Hubungan persahabatan sesama karyawan terjalin dengan bagus	11	14
Rata-rata		11,2	13,8
Presentase		44,6%	36,2%

Sumber : Data diolah Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar)

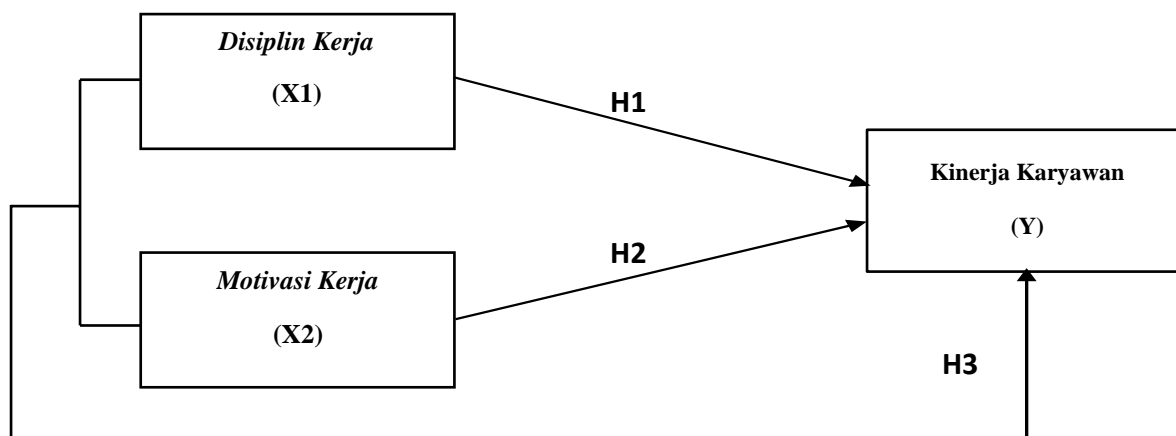
Dari tabel 3 berdasarkan hasil pra penelitian tersebut dapat diketahui permasalahan paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 mengenai sikap pimpinan yang memperoleh angka sebesar 17. Kemudian pernyataan nomor 1 mengenai gaji karyawan yang memperoleh angka sebesar 15 dan pernyataan nomor 4 menunjukkan bahwa adanya karyawan yang merasa risiko yang di dapat dalam pekerjaannya terlalu berat. Dapat disimpulkan dari data prasurvey

diatas menyatakan bahwa sikap seorang pimpinan bersikap tidak cukup adil terhadap karyawannya, sehingga kurangnya motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja.

METODE

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiasif. menjelaskan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian asosiatif menurut sugiyono (2017:11) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih yang menggambarkan seberapa besar pengaruh antar variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir disusun berdasarkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Sebagaimana Sugiono (2017:283) mengatakan bahwa, “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Dari uraian pemikiran tersebut, dapat diperjelas hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1: Triangulasi Data
(Sumber: Dokumentasi Peneliti)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y. dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.424	3.034		1.788	0.078
1 Disiplin Kerja	0.435	0.095	0.396	4.589	0.000
Motivasi Kerja	0.484	0.082	0.511	5.914	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan



regresinya $Y = 5,424 + 0,435X_1 + 0,484X_2 + e$

Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 5,424 yang menunjukkan jika variabel independen bernilai nol (0) atau tidak meningkat, maka kepuasan konsumen akan tetap bernilai 5,424.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, koefisien regresi variabel X_1 diperoleh sebesar $0,435X_1$ artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,435 point.

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, koefisien regresi variabel X_2 diperoleh sebesar $0,484X_2$ artinya jika kualitas produk mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,484 point.

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis X_1 , X_2 Secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.278	3.472		3.249	0.002
Disiplin Kerja	0.782	0.09	0.714	8.702	0.000
2 (Constant)	12.807	2.904		4.41	0.000
Motivasi Kerja	0.717	0.072	0.757	9.898	0.000

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,702 > 1,993$), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, kemudian disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,782. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan. Dan Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,898 > 1,993$), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, kemudian harga juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen dengan nilai regresi sebesar 0,717. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan dilakukan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5% dan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ = berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ = berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n - k - 1)$, sehingga diperoleh $(75 - 2 - 1) = 72$ sehingga nilai F_{tabel} adalah 3,12. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau tingkat signifikan $< 0,05$.

Tabel 6. Hasil Uji Y secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2023.225	2	1011.613	72.97	.000b
	Residual	998.162	72	13.863		
	Total	3021.387	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer (2023)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($72,970 > 3,12$), hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan:

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,278 + 0,782X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,714 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,509 atau sebesar 50,9% sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,702 > 1,993$).

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,807 + 0,717X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,757 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,573 atau sebesar 57,3% sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,898 > 1,993$).

Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,424 + 0,435X_1 + 0,484X_2 + e$. Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,818 artinya mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,670 atau sebesar 67,0% sedangkan sisanya 33,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($72,970 > 3,12$).

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rohman, M. A. (2017). *Dasar-dasar Manajemen*. Malang: Inteligencia Media.
- Algifari (2014). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mulyadi, D., & Winarso, W. (2020). *Pengantar Manajemen*. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Abdul Rachman, S., & Hardi, U. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28– 50.



- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Alfian, A., & Afrial, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91.
- Ardianto, Yohanes Delvin. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Difisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. INKA Madiun). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101- 118.
- Badriyyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia Bandung.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Patra Pertiwi, T., & Saputra, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(6), 202.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS*, 7(2).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.

