



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat

Fahri Ardiansyah¹, Styo Budi Utomo²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Tangerang Selatan

ardnsyhfr15@gmail.com¹, dosen01759@unpam.ac.id²

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

*Korespondensi Penulis

Abstract

This research was conducted at PT Telkom Meruya Branch, West Jakarta, to analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance. The aim of the research is to examine the influence of motivation and work discipline on employee performance to improve employee performance at PT Telkom Meruya Branch, West Jakarta. The benefits of this research are expected to improve the quality of motivation and work discipline on employee performance. This research is quantitative research. This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Telkom Meruya Branch, West Jakarta. This research uses primary data where data collection uses a questionnaire. In this research, researchers used quantitative analysis and multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26. The population in this research was 60 employees. Data analysis used SPSS Version 26. The influence of motivation and work discipline on employee performance, the value of F_{count} is $295.886 > F_{table} 3.16$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a positive and significant influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Telkom Meruya Branch, Jakarta. West.

Keywords: Motivation, work discipline, employee performance.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat, untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan data primer yang pengumpulan datanya menggunakan kuisioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis kuantitatif dan analisis regresi linear berganda dan a dengan bantuan SPSS 26. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan, Analisis data menggunakan SPSS Versi26. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan nilai $F_{hitung} 295,886 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat.

Kata Kunci: Motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

PT. Telkom merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia layanan telekomunikasi yang memiliki pasar di dalam negeri. PT.Telkom terus memperkuat pangsa pasar dalam negeri sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan global dan ikut memperkuat pertumbuhan industri dalam negeri, maka PT. Telkom bertekad



untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal. PT. Telkom menilai kinerja karyawan berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Dengan peluang pasar yang cukup besar seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan penjualan dengan baik, namun yang terjadi justru perusahaan dalam berapa tahun terakhir ini kurang mampu melakukan strategi penjualan dengan baik terbukti dari data empiris yang penulis kumpulkan menunjukkan tren pencapaian yang kurang optimal.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Motivasi sangat penting artinya bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan, pengarahan manusia sebagai tenaga kerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Meruya Jakarta Barat”.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT. Telkom Meruya Jakarta Barat

| No. | Aspek | JK | Target (%) | Mencapai | | Tidak mencapai | |
|-----------|--|----|------------|----------|-------|----------------|-------|
| | | | | Orang | % | orang | % |
| 1 | Kualitas hasil pekerjaan yang baik | 60 | 100% | 55 | 91,7% | 5 | 8,3% |
| 2 | Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan | 60 | 100% | 57 | 95,0% | 3 | 5,0% |
| 3 | Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target | 60 | 100% | 48 | 80,0% | 12 | 20,0% |
| 4 | Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja | 60 | 100% | 45 | 75,0% | 15 | 25,0% |
| 5 | Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | 60 | 100% | 46 | 76,7% | 14 | 23,3% |
| 6 | Keakuratan/ketelitian pekerjaan | 60 | 100% | 41 | 68,3% | 19 | 31,7% |
| 7 | Tanggung jawab pada pekerjaan | 60 | 100% | 40 | 66,7% | 20 | 33,3% |
| Rata-rata | | | 100% | 47,4 | 79,0% | 12,6 | 21,0% |

Sumber : Data primer diolah PT. Telkom Jakarta Barat

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapaindikator, pencapaiannya berfluktuasi. Pada aspek kualitas hasil pekerjaan hanya dicapai 91,7%, pada aspek ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan hanya mencapai 95,0%. Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti pengaruh motivasi. Karyawan yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan tidak disiplin (indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Seorang karyawan diharapkan mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, menaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume pelanggaran karyawan yang dihimpun dari data tahun 2020-2022, sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Kedisiplinan Karyawan PT. Telkom Meruya Jakarta Barat

| No | Aspek | Pokok Aturan | Jumlah Pelanggaran (Karyawan) | | |
|----|------------------------|----------------------------|-------------------------------|------|------|
| | | | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1 | Taat pada aturan waktu | Jam kerja : 0.800-17.00 | 10 | 15 | 17 |
| | | Jam Istirahat: 12.00-13.00 | 15 | 20 | 16 |
| | | Lembur | 22 | 20 | 25 |

| | | Cuti | 5 | 8 | 8 |
|---|---|---------------------------------|----|----|----|
| | | Meninggalkan pekerjaan | 11 | 14 | 16 |
| | | Seragam kerja | 10 | 9 | 12 |
| 2 | Taat terhadap peraturan perusahaan | Tingkah laku dalam pekerjaan | 5 | 3 | 9 |
| | | Meninggalkan pekerjaan | 12 | 15 | 18 |
| 3 | Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan | Cara melakukan pekerjaan | 3 | 3 | 6 |
| | | Tanggung jawab pekerjaan | 10 | 13 | 17 |
| | | Koordinasi dengan unit lain | 15 | 22 | 24 |
| 4 | Taat terhadap norma hukum | Ketatasusilaan | 0 | 0 | 0 |
| | | Melawan pemerintah | 0 | 0 | 0 |
| | | Tindak pidana | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Ketaatan terhadap peraturan lainnya | Peralatan kerja | 13 | 15 | 22 |
| | | Perjalanan dinas | 0 | 0 | 0 |
| | | Kesehatan | 0 | 0 | 0 |
| | | Penyelesaian keluhan kesah | 0 | 0 | 0 |
| | | Narkoba/obat terlarang/kriminal | 0 | 0 | 0 |
| | | | | | |

Sumber : Data primer diolah PT. Telkom Jakarta Barat

Berdasarkan data tabel di atas, aspek dan pokok aturan yang dibuat perusahaan, masih banyak yang dilanggar oleh karyawan. Aspek ketaatan pada waktu, masih ada karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal.

Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan PT. Telkom Meruya Jakarta Barat Periode Tahun 2018-2022

| Tahun | Jumlah Karyawan | JHK | Kondisi Absensi (Orang) | | | | Jumlah | % |
|-----------|-----------------|-----|-------------------------|------|------|------|--------|--------|
| | | | TL | BL | I | Alp | | |
| 2018 | 55 | 300 | 32 | 20 | 12 | 15 | 79 | 26.30% |
| 2019 | 54 | 300 | 35 | 21 | 10 | 15 | 81 | 27.00% |
| 2020 | 58 | 300 | 31 | 23 | 13 | 17 | 84 | 28.00% |
| 2021 | 60 | 300 | 36 | 20 | 14 | 18 | 88 | 29.30% |
| 2022 | 60 | 300 | 36 | 22 | 17 | 22 | 97 | 32.30% |
| Rata-rata | | | 34 | 21.2 | 13.2 | 17.4 | 85.8 | 28.60% |

Sumber: PT.Telkom, 2023

Keterangan :

JHK: Jumlah Hari Kerja, TL = Terlambat, BL : Membolos, I : Ijin, PC; Pulang cepat

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan tingkat absensi yang fluktuasi dengan kecenderungan naik. Tahun 2018 karyawan yang terlambat membolos, ijin dan alpha mencapai 76,3%, tahun 2019 mencapai 27,0%, tahun 2020.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Tempat penelitian pada PT. Telkom Meruya Jakarta Barat yang berada di Jalan Plasa Telkom, Jl. Joglo Raya No.1, RT.12/RW.8, Joglo, Kec. Kembangan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11840 dan Waktu Penelitian selama 3 (tiga) bulan yang dimulai dari bulan Juli 2023 s/d September 2023. Populasi pada riset ini yaitu seluruh pegawai PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat sebanyak 60 orang. Penentuan sampel menggunakan tekni sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistic SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.758 | 1.701 | | 0.445 | 0.658 |
| | Motivasi (X1) | 0.175 | 0.07 | 0.167 | 2.504 | 0.015 |
| | Disiplin Kerja (X2) | 0.817 | 0.067 | 0.815 | 12.231 | 0 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tabel tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,758 + 0,175 (X1) + 0,817 (X2)$$

a) Konstanta sebesar 0,758 artinya jika variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2), bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja akan tetap bernilai sebesar 0,758.

b) Nilai regresi 0,175 (X1) (positif) artinya apabila variabel motivasi (X1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,175 satuan.

c) Nilai regresi 0,817 (X2) (positif) artinya apabila variabel disiplin kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel motivasi (X1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,817 satuan.

Uji t Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.372 | 3.044 | | 2.422 | 0.019 |
| | Motivasi | 0.864 | 0.078 | 0.826 | 11.142 | 0 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai thitung 11,142 > ttabel 2,002 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat.

Uji t Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y)

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.998 | 1.7 | | 1.176 | 0.245 |
| | Disiplin Kerja | 0.952 | 0.041 | 0.95 | 23.167 | 0 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai thitung 23,167 > t tabel 2,002 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Telkom Cabang Meruya



Jakarta Barat.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| | Regression | 3416.564 | 2 | 1708.282 | 295.886 | .000 ^b |
| | Residual | 329.086 | 57 | 5.773 | | |
| | Total | 3745.65 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel diperoleh nilai Fhitung 295,886 > Ftabel 3,16 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,372 + 0,864(X1)$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 7,372 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 7,372. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,864 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,864 satuan. Nilai korelasi variabel motivasi (X1) sebesar 0,826 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai thitung 11,142 > ttabel 2,002 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat.

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

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat. hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 1,998 + 0,952(X2)$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 1,998 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 1,998. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,952 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,952 satuan. Nilai korelasi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,950 artinya bahwa tingkat hubungan antara variable disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai thitung 23,167 > ttabel 2,002 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat.

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

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier berganda $Y = 0,758 + 0,175(X1) + 0,827(X2)$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 0,758 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 0,758. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,175 (X1) dan 0,827 (X2) (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,175 dan 0,827 satuan. Diperoleh nilai Fhitung 295,886 > Ftabel 3,16 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat.

SIMPULAN

- a. Motivasi (X1) memiliki nilai t hitung 11,142 > ttabel 2,002 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa Terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat.

- b. Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai thitung $23,167 > t_{tabel} 2,002$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat.
- c. Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Diperoleh nilai Fhitung $295,886 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Telkom Cabang Meruya Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, Budiman. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatria Jakarta’.” *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen* Volume 9(No 1):Halaman 40-55.
- Abdullah. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdus Salam. (2019). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Amelia, Nirmalasari; Ratih. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas* Volume 22(2): 290–301.
- Ardian, Noni. 2019. Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpub. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*. 4(2). 119-132.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 2(1).
- Bangun, Wilson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 1–15.
- Bella Dina Rulika Nadila. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PG. Lestari Kertosono. *Journal Management*, 1(1), 1–48.
- BPK RI. (2019, 1 September). Peningkatan Daya Saing Nasional Dalam Rangka Menghadapi Masyarakat Ekonomi Association Of Southeast Asian Nations. Diakses pada 23 November 2023 dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/77385/inpres-no-6-tahun-2014#:~:text=INPRES%20No.%206%20Tahun%202014,Asian%20Nations%20%5BJDIH%20BPK%20RI%5D>.
- Dewi Untari. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. KIE Indonesia. *Jurnal Cano Ekonomos*, Volume 7 Nomor 1
- Doni Bachtiar. 2016. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Analisis Manajemen*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.” *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* Volume 13:No 1.
- Fahmi, Salman Farisi; Juli Irnawati; Muhammad. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora* 4(1): 15–33.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Farizki & Wahyuati Aniek 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 6(5). 1-18.
- Hasibuan, E.A & Afrizal. 2019. Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 5(1). 22-41.
- Hasibuan H. Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. - Jakarta : Bumi aksara, 2017.
- Hasibuan, Malayu S P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Dua. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(1). 71-80.
- Hasyim, M. Ardi Nupi. 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex’.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi* Volume 3:No 2.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper. *Jurnal Ekonomi*

- Efektif, 1(1), 24–42.
- Iqbal, Irfan., & Suwanto. 2019. Pengaruh Keterampilan Kerja dan Komitmen Profesi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro. *Jurnal Simplex*. 2(3). 159-174.
- Jufrizen. 2018. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*. 12(5). 120-155.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lamo, Andi Eldi Indra Malka; Abdul Rahman Mus; Muchtar. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal* 3(1): 73–89.
- Machfudoh Heni. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus pada Karyawan UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang). *Journal Management*, 1(1), 1– 52.
- Manalu, Rona Tanjung; Susi Susanti. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi* 8(2): 342–59.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia - Bandung* : PT. Remaja Rosda,
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mauli Siagian, E. F. L. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 181–188.
- Mudzakir & Zainuri. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*. 1(1). 37-48.
- Mustika, Asra Putri. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat. Lampung: Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Intan Lampung
- Natalia Susanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal Agora Vol 7 No1*.
- Ngajudin Nugroho, Effendi Chua, Arwin, Wong Pong Han, W. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3), 1–7.
- Prasetyo, Ery T., dan Marlina, P. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Pratama, Yosef Ferry & Wismar'ain, Dian. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*. 1(1). 26-36.
- Purba, Deni Candra., dkk. 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 7(1), 841-850.
- Purnomo, H. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 49-63.
- Putri, D.G., & Antoni, Darius. 2021. Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*. 2(3). 14-26.
- Ratnasari, Srilanggeng., et. al. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(2). 153-163.
- Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada hotel Millenium Sirih, Jakarta. *Jurnal Epigram Vol. 13 No. 2*
- Rislaini. (2022). Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. *Jurnal Manajemen SDM*. 4(1). 26-36.
- Rosdianto, S. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkomsel Cabang Tembilahan. *Jurnal Analisis Manajemen*, 3(2), 32–42.
- Said, Santiago Pereira; Syahnur. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi* 2(2): 47–59.
- Santoso, Arief Budi. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 6(1), 1-13.
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). (PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN MAGELANG TENGAH KOTA MAGELANG). *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 2(2).
- Saripuddin Hasibuan, Jasman, Beby Silvy. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan’.” *Jurnal Cendekia Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*. Volume 2: No 2.
- Siahaan, Syalimono & Bahri, Syaiful. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.2(1).16-30.
- Simarmata,H.M.P.et al. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kantor Walikota Pematangsiantar.Jurnal EK&BI.1(2).69-75.
- Siswanto Bambang. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 7(2), 77–87.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Statistika Untuk Penelitian. Bandung :CV Alfabeta.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. 9(2), 11.
- Susanto Ilfantri. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. CV 3 Berlian Mojokerto. Journal Management, 1(1), 1– 40.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(1).
- Wahyudi. 2019. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Scientific Journal Of Reflection. 2(3). 351-360.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, edisi ke lima. PT. Raja Grafindo Persada. Depok
- Widyasari, Silvia Kurnia. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI (Studi kasus pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang).
- Worang, Angela, Roy F. Runtuwene. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon.” Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 8:No 2 Halaman 10-16.
- Yuniar, B., & Farida, N. (2016). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. KAO di Kota Semarang). 5, 10.
- Yuniar, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPPRD di Kabupaten Lampung Tengah. Jurnal Simplex, 2(April), 122–131.