

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. NUSA VENDOR

Anugerah Fikri <sup>1)</sup> dan Farah Velensiyah Ingrid <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: [farah\\_v@unkris.ac.id](mailto:farah_v@unkris.ac.id)

Submit : 19 April 2024, Review : 21 April 2024, Publish : 27 April 2024

### ABSTRACT

*The purpose to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance CV. Nusa Vendor. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The sampling technique used a saturated sample, all members of the population were used as samples. The research method uses simultaneous and partially linear regression analysis. The results of the study indicate that in simultaneous or partially ways, work discipline and work motivation have a positive and significant effect on the performance of employees of CV. Nusa Vendor.*

**Keywords:** *Work discipline (;)work motivation (;) employee performance*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Nusa Vendor. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara berganda maupun sederhana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Nusa Vendor.

**Kata kunci:** *Disiplin kerja (;) motivasi kerja (;) kinerja karyawan*

## PENDAHULUAN

Dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu tolak ukur kemampuan karyawan dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh tauladan bagi para karyawan yang salah satunya adalah dengan mentaati aturan disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan, artinya semua kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam undang-undang atau peraturan perusahaan serta melakukan pengawasan langsung melalui sistem evaluasi agar hasil pekerjaan dapat sesuai dengan perencanaan serta mengurangi adanya penyimpangan dan kekeliruan.

Kebutuhan sumber daya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien diperlukan agar seluruh target kerja yang dibebankan perusahaan kepada karyawan dapat dicapai. Menurut Moehariono, (2014), kinerja karyawan adalah “merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara



kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika". Menurut Wirawan (2015), kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu: 1) Faktor internal karyawan; 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi; dan 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, sedangkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins, *et, al* (2016), yaitu sebagai berikut: 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektifitas; dan 5)Kemandirian.

Dalam rangka peningkatan perusahaan diperlukan keberhasilan pada tiap-tiap bidang penting yang berpengaruh dalam keberhasilan. Disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan yang tinggi serta didukung dengan pengawasan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan.

Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sangat dibutuhkan disiplin kerja karyawan. Seseorang yang berprestasi biasanya adalah karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai disiplin kerja yang baik, dalam arti ia mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya. Ciri utama dari disiplin kerja adalah adanya keteraturan dan ketertiban. Menurut Rivai, (2014), disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan, oleh karena itu perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Menurut Singodimedjo (2009), bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi; 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi; 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan; 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin; dan 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Indikator dari disiplin kerja menurut Sutrisno (2016), adalah sebagai berikut: 1) Taat terhadap aturan waktu; 2) Taat terhadap peraturan perusahaan; 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; dan 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai motivasi kerja, Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Kemudian terkait dengan hal tersebut maka pimpinan harus tanggap dan aktif merespon terhadap segala kekurangan dan kebutuhan yang diperlukan

dalam menunjang motivasi dan kinerja dari para karyawannya karena dengan motivasi yang tinggi sangat penting artinya agar pegawai dapat melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, dan keadaan tersebut jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang bagus. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. (Hasibuan, 2017).

Menurut Farida dan Hartono (2016), tujuan pemberian motivasi antara lain sebagai berikut: 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan; 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan; 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan; 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan; 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; dan 9) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Indikator motivasi dari teori hirarki kebutuhan dari Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007), terdiri dari: 1) "Kebutuhan fisiologis; 2) Kebutuhan rasa aman; 3) Kebutuhan sosial; 4) Kebutuhan penghargaan; dan 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Disiplin kerja dan motivasi kerja adalah dua faktor yang sangat berhubungan dengan kinerja, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan dan motivasi kerja yang sering diberikan akan membuat para karyawan lebih bersemangat dan lebih giat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa karyawan harus digerakkan, dipimpin, diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia memanfaatkan tenaga sepenuhnya agar memperoleh hasil yang memuaskan. Konsep ini menunjukkan gambaran tentang kinerja yang tinggi, dimana kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatannya. Karena disiplin kerja dan motivasi dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, para manajemen maupun pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan kinerja para karyawan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

CV. Nusa Vendor adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam jasa konveksi memproduksi jasa konveksi seperti kaos, polo shirt, macam macam jersey, kemeja, seragam, jaket, training dan produk lainnya. CV. Nusa Vendor memiliki tempat produksi menggunakan alat alat berkualitas, didukung tim produksi berpengalaman dan sumber daya manusia profesional dan memberikan pelayanan yang baik dari segi bahan berkualitas, jahitan rapih, selesai tepat waktu dan harga terjangkau. CV. Nusa Vendor yang bergerak dalam jasa konveksi tentunya ingin memiliki sumber daya manusia yang disiplin kerjanya tinggi serta semangat kerja untuk mencapai hasil yang optimal dengan ditunjukkan motivasi kerja yang tidak kenal lelah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Nusa Vendor.



**METODE**

Peneliti ini menggunakan pendekatan kuantitatif akan menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Nusa Vendor. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Nusa Vendor yang berjumlah 38 Orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 38 orang. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda dan sederhana,

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Hasil uji validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 38 responden, instrumen disiplin kerja dengan jumlah 8 butir pernyataan, motivasi kerja dengan jumlah 10 butir pertanyaan, dan kinerja karyawan dengan jumlah 6 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis 0.300, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

**Hasil uji reliabilitas**

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Berdasarkan tabel 1, angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

**Tabel 1.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis ( $\alpha$ ) = 5%	Keterangan
Disiplin Kerja	0.690	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja	0.723	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.681	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah SPSS V.26 tahun 2023



**Analisis regresi linier berganda**

**Tabel 2.** Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Nusa Vendor

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	$\alpha$
Disiplin kerja	0,959	0,919	0,586	0,612	0,000	0,05
Motivasi kerja				0,534	0,000	

**Pengujian Signifikan**

$$F_{hitung} > F_{tabel} = 199,349 > 3,267$$

Keterangan: Variabel dependen Kinerja\_karyawan

Sumber: data diolah SPSS V.26 tahun 2023

$$Y = 0,586 + 0,612.X_1 + 0,534.X_2$$

Berdasarkan Tabel 2, Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 199,349 jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,267, artinya secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Nusa Vendor. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.919, artinya disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 91,9% kepada kinerja karyawan CV Nusa Vendor, sedangkan sisanya sebesar 8,1% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan CV Nusa Vendor Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,612 artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka kinerja karyawan CV Nusa Vendor akan meningkat sebesar 0,612 kali atau sebaliknya dengan asumsi motivasi kerja tidak berubah. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,534, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka kinerja karyawan CV Nusa Vendor akan meningkat sebesar 0,534 atau sebaliknya, dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah.

**Analisis regresi linier sederhana**

**Tabel 3.** Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Nusa Vendor

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	$\alpha$
Disiplin kerja	0,885	0,783	7,812	1,048	0,000	0,05

**Pengujian Signifikan**

$$t_{hitung} > t_{tabel} = 11,397 > 2,028$$

Keterangan: Variabel dependen Kinerja\_karyawan

Sumber: data diolah SPSS V.26 tahun 2023

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 7,812 + 1,048 (X_1)$$



Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.783, artinya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 78,3% kepada kinerja karyawan CV Nusa Vendor, sedangkan sisanya sebesar 21,7% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan CV Nusa Vendor. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 1,048, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka kinerja karyawan CV Nusa Vendor akan meningkat sebesar 1,048 kali, atau sebaliknya.

**Tabel 4.** Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Nusa Vendor

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	$\alpha$
Motivasi kerja	0,886	0,785	6,124	0,907	0,000	0,05

**Pengujian Signifikan**

$$t_{hitung} > t_{tabel} = 11,480 > 2,028$$

Keterangan: Variabel dependen Kinerja\_karyawan

Sumber: data diolah SPSS V. 26 tahun 2023

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 6,124 + 0,907 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.785, artinya motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 78,5% kepada kinerja karyawan CV Nusa Vendor, sedangkan sisanya sebesar 21,5% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan CV Nusa Vendor. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,907, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka kinerja karyawan CV Nusa Vendor akan meningkat sebesar 0,907 kali, atau sebaliknya.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Nusa Vendor**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motaivasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan CV Nusa Vendor. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspita dan Widodo, (2020), dan Situmorang dan Siagian, (2022, yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Nusa Vendor**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan CV Nusa Vendor. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan datang di tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan, pulang kerja sesuai waktu, mengikuti tata cara berpakaian yang ada di perusahaan, mengikuti tata cara dalam melakukan pekerjaan, bekerja sesuai dengan tugas dalam bidangnya, bertanggung jawab atas beban kerja yang ditugaskan, mengerti apa saja yang tidak boleh dikerjakan dalam perusahaan dan apa saja yang boleh dikerjakan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salim dan Amelia, (2022) dan Hakim, *et al*, (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.



## Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Nusa Vendor

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan CV Nusa Vendor. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan dapat terpenuhi kebutuhan pangan dan sandang, mendapatkan perlindungan kecelakaan kerja, jaminan akan hari tua, dapat berinteraksi dengan sesama rekan kerja, perusahaan memberikan acara rekreasi bersama, adanya pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja, mendapatkan penghargaan sesuai dengan kemampuan kerja, karyawan mengerahkan keterampilan dalam bekerja dan perusahaan memberikan pelatihan pada seluruh karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Priangkata, (2022) dan Mardika, (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa: 1) Disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan CV Nusa Vendor; 2) Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan CV Nusa Vendor; dan 3) Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan CV Nusa Vendor.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disarankan sebagai berikut: 1) CV Nusa Vendor dapat memberikan teguran dan sanksi kepada karyawan yang masih sering terlambat dalam masuk kerja demi menjaga kedisiplinan kerja karyawan; 2) Pimpinan harus lebih sering memberikan motivasi kerja pada karyawan karena kurangnya motivasi yang didapatkan karyawan dari pimpinan akan menjadikan para karyawan sering bermalasan dalam bekerja karena menganggap pimpinan kurang perhatian terhadap kinerja dari para karyawan; 3) Kinerja yang belum maksimal setelah diterapkannya disiplin kerja dan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya di evaluasi apa penyebab kurang maksimalnya kinerja para karyawan tersebut; dan 4) Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel-variabel lain yang lebih beragam dalam membahas yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam perusahaan yang bergerak dibidang konveksi.

## DAFTAR PUSTAKA

Farida, U. dan Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Hakim, Adi Lukman., Faizah, Erna Nur dan Nujulah, Firdausi. (2021). "The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance". *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. Vol 11. No. 2, September 2021. Hal. 34-42

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mardika, Nanda Harry. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Penamas". *Jurnal Akuntansi Bareleng*. Vol. 6 No. 2 Tahun 2022. Hal 69-75.



Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Nasution, Muhammad Irfan dan Priangkatara, Nirwana. (2022). "Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance". *Internasional Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*. Vol. 1 Issue 1, February, 2022, pp. 50-54.

Puspita, Desy dan Widodo, Sri. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*. No. 1 No.. 1 November 2020. Hal 31-41.

Rivai, Veithzal, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Depok: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks.

Salim, Nico dan Amelia. (2022). "The Effect of Work Discipline and Work Motivation Towards Employee Performance at PT. Alamjaya Wirasentosa". *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*. Vol. 7 No. 1 Tahun 2022. Hal 73-83.

Singodimedjo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana.

Situmorang, Betharia Claudina dan Siagian, Maruli. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Beton Batam". *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 5 No. 1, 2022. Hal. 94-102.

Sofyandi, Herman dan Garniwa, Iwa (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

