



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang

Alfitho Afifi

alfitoafifi@gmail.com

Universitas Pamulang

Jeni Andriani

dosen00436@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: alfitoafifi@gmail.com

Abstrak. *The purpose of this study was to determine the effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT Delamibrands Kharisma Busana Tangerang City. This research uses associative methods with quantitative techniques. The sampling technique used was purposive sampling, totaling a sample of 76 respondents. The data analysis techniques used are data instrument test, classical assumption test, descriptive analysis, quantitative analysis and hypothesis testing. The result of this study is that Work Motivation affects Employee Performance with a correlation coefficient of 0.589 having a moderate level of relationship. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.277 > 1.993)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a partial influence between Work Motivation variables on Employee Performance at PT Delamibrands Kharisma Busana Tangerang City. Work Discipline affects Employee Performance with a correlation coefficient of 0.329 having a weak level of relationship. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(2.994 > 1.993)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a partial influence between the Work Discipline variable on Employee Performance at PT Delamibrands Kharisma Clothing Tangerang City. Work Motivation and Work Discipline affect Employee Performance with a correlation coefficient of 0.601 having a moderate level of relationship. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(20.654 > 3.12)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a simultaneous influence between the variables of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Delamibrands Kharisma Busana Tangerang City.*

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

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan teknik kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling berjumlah sampel 76 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis kauntitatif dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,589 memiliki tingkat hubungan yang sedang. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(6,277 > 1,993)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,329 memiliki tingkat hubungan yang lemah. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(2,994 > 1,993)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,601 memiliki tingkat hubungan yang sedang. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau $(20,654 > 3.12)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1

diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama dalam jalannya kegiatan sebuah perusahaan. Salah satu hal penting yang dapat menunjang kemajuan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur kinerja suatu perusahaan, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan sumber daya manusia sangatlah berpengaruh dalam menunjang efektif dan efisiensinya suatu organisasi perusahaan.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan, sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional supaya dapat terwujud keseimbangan antar kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan bagian dari kemajuan ilmu dan pembangunan dengan memberikan kontribusi untuk tercapainya visi dan misi perusahaan, sumber daya yang ada pada lingkungan perusahaan sangat menentukan perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Selain itu, perusahaan perlu memotivasi dan memperhatikan kedisiplinan sumber daya manusia dan sadar bahwa sumber daya manusia lebih dari sekedar aset. Perusahaan harus bisa bersikap profesional kepada karyawan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut mendorong karyawan supaya lebih termotivasi dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang”.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:141), “motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

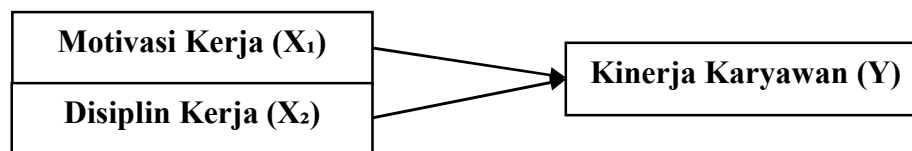
Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:335), “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan

pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018:87), “Kinerja adalah pekerjaan yang berhasil di tunjukan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban. Kinerja karyawan menunjukan seberapa kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu yang dibutuhkan, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif dalam organisasi”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:63), “Hipotesis adalah jawaban sementara atau praduga terhadap jawaban penelitian yang telah dirumuskan. Dalam hipotesis jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dengan masalah yang diteliti, artinya belum sesuai dengan data dan dengan fakta-fakta empiris”. Untuk sementara peneliti menarik kesimpulan dan memberikan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_{a1} : $\rho_1 \neq 0$** : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang.
- H_{a2} : $\rho_2 \neq 0$** : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang.
- H_{a3} : $\rho_3 \neq 0$** : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, menurut Kurniawan (2016:18), “Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan”. Menurut Sugiyono (2019:11), “Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel antara obyek yang diteliti bersifat sebab dan akibat (causal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen untuk dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,613	0,2257	Valid
2	X1.2	0,600	0,2257	Valid
3	X1.3	0,710	0,2257	Valid
4	X1.4	0,624	0,2257	Valid
5	X1.5	0,506	0,2257	Valid

6	X1.6	0,748	0,2257	Valid
7	X1.7	0,681	0,2257	Valid
8	X1.8	0,746	0,2257	Valid
9	X1.9	0,751	0,2257	Valid
10	X1.10	0,694	0,2257	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2024)

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,631	0,2257	Valid
2	X2.2	0,562	0,2257	Valid
3	X2.3	0,370	0,2257	Valid
4	X2.4	0,447	0,2257	Valid
5	X2.5	0,300	0,2257	Valid
6	X2.6	0,498	0,2257	Valid
7	X2.7	0,554	0,2257	Valid
8	X2.8	0,484	0,2257	Valid
9	X2.9	0,513	0,2257	Valid
10	X2.10	0,575	0,2257	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2024)

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y	0,637	0,2257	Valid
2	Y	0,790	0,2257	Valid
3	Y	0,775	0,2257	Valid
4	Y	0,697	0,2257	Valid
5	Y	0,301	0,2257	Valid
6	Y	0,622	0,2257	Valid
7	Y	0,710	0,2257	Valid
8	Y	0,812	0,2257	Valid
9	Y	0,719	0,2257	Valid
10	Y	0,684	0,2257	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan data pada tabel uji validitas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan nilai rhitung > rtabel (0,2257), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,859	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,615	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,862	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada uji reliabilitas di atas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan oleh masing-masing variabel nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas							
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.548	7.974		1.448	.152		
X1	.477	.089	.542	5.381	.000	.862	1.160
X2	.254	.201	.127	1.262	.211	.862	1.160

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan data pada uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas dan model regresi.

Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1 (Constant)	11.548	7.974			1.448	.152
Motivasi Kerja	.477	.089	.542		5.381	.000
Disiplin Kerja	.254	.201	.127		1.262	.211

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,548 + 0,477X_1 + 0,254X_2$. Dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,548 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,548 *point*.
- Nilai Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,477 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,477 *point*.
- Nilai Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,254 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,254 *point*.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil Analisis Determinasi Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.344	4.509

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

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada koefisien determinasi di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 36,1% sedangkan 63,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji F Simultan

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	840.036	2	420.018	20.654	.000 ^b
	Residual	1484.491	73	20.335		
	Total	2324.526	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($20,654 > 3,12$) hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat nilai persamaan regresi $Y = 20,792 + 0,519X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,589 artinya Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **sedang**. Nilai determinasi sebesar 0,347 atau 34,7% sedangkan sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,277 > 1,993$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat nilai persamaan regresi $Y = 12,465 + 0,657X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,329 artinya Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **lemah**. Nilai determinasi sebesar 0,108 atau 10,8% sedangkan

sisanya sebesar 89,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,994 > 1,993)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig. 0,05$ atau $(0,004 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat nilai persamaan regresi $Y = 11,548 + 0,477X_1 + 0,254X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,601 artinya Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai tingkat hubungan yang **sedang**. Nilai determinasi sebesar 0,361 atau 36,1% sedangkan sisanya sebesar 63,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(20,654 > 3.12)$ hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut Pertama, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,792 + 0,519X_1$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,589 artinya Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **sedang**. Nilai determinasi atau kontribusi berpengaruh sebesar 0,347 atau 34,7% sedangkan sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,277 > 1,993)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang. Kedua, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,465 + 0,657X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,329 artinya Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **lemah**. Nilai determinasi atau kontribusi berpengaruh sebesar 0,108 atau 10,8% sedangkan sisanya sebesar 89,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,994 > 1,993)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig. 0,05$ atau $(0,004 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang. Ketiga, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,548 + 0,477X_1 + 0,254X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,601 artinya Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai tingkat hubungan yang **sedang**. Nilai determinasi atau kontribusi berpengaruh sebesar 0,361 atau 36,1% sedangkan sisanya sebesar 63,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(20,654 > 3.12)$ hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak

dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adamy, M. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Agung Widhi Kurniawan, Z. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prabumulih: Deepublish.
- Akhmad Fauzi, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*. Jepara: Unisnu Press.
- Asma, M. R. (2019). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Qiara Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Candra Wijaya, M. R. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Desilia Purnama Dewi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Sosial*. Pekalongan: Parama Publishing.
- Hadayati Harras, E. S. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan ke 13*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Revisi Cetakan ke 15*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Huda, N. (2020). *Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan)*. Parepare: Insan Cendikia Mandiri.
- Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press.
- Raihan. (2017). *Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Islam Jakarta.
- Riniwati, H. (2016). *In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Memasuki Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Umi Farida, S. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.

Jurnal

- Aidil Amin Effendy. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)*. Jurnal JENIUS.
- Any Meilawati Ayu Ningtias. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA).
- Diana Azwina. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A Di Kota Depok*. Jurnal Disrupsi Bisnis.
- Eti Ariyanti, Sutiman. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pamulang*. Jurnal Tadbir Peradaban.
- Jeni Andriani. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Bekasi*. Jurnal Ekonomi Efektif.
- Kartika Dwi Arisanti. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. JIMEK.
- Muhammad Gandung. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Doosan Global Di Kota Depok*. Jurnal Ekonomi Efektif.
- Muhammad Musyfiq Salami. (2019). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komitmen Organisasi Pegawai*. Jurnal Humaniora.
- Paeno. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Agra Energi Indonesia*. JENIUS
- Prasetyo Kurniawan. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Secara Parsial Maupun Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Daya Perkasa*. JURNAL MANDIRI.