



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Ciputat

Rina Apriliana

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Hendri Prasetyo

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Korespondensi penulis: rinaapriliana0305@gmail.com¹, dosen00806@unpam.ac.id²

Abstrak. *The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance. both partially and simultaneously. The method used in this study is a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling, which uses a sample of 43 respondents. The data analysis technique used is statistical analysis with validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear test, multiple linear regression test, coefficient of determination, hypothesis t test and hypothesis f test. The results of the study of motivation and work discipline on employee performance". Shown by the multiple linear regression equation $Y = 14,962 + 0,460 + 0,162$. This is evidenced by the results of the simultaneous hypothesis test obtained the value of $f_{count} > f_{table}$ ($11,675 > 3,23$) and strengthened by the significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The results of the determination coefficient test of the motivation and work discipline variables have an influence of 36,9%. on employee performance. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between motivation (X_1) and work discipline (X_2) on employee performance (Y).*

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 43 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil penelitian motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan". Di tunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 14,962 + 0,460 + 0,162$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($11,675 > 3,23$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi variabel motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 36,9%. terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan sesuatu hal yang mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja dapat dilihat dari kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk selalu terinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini juga dapat menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga mendapatkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Sinambela, 2017) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Tabel 1.1
Data Motivasi Karyawan Pada Kecamatan Ciputat

No	Indikator	Realisasi						Keterangan
		Target	2020	2021	2022	2023	2024	
1	Gaji	100%	71%	75%	77%	78%	75%	Tidak Tercapai
2	Bonus	100%	72%	73%	70%	77%	77%	Tidak Tercapai
3	Jaminan Kesejahteraan	100%	76%	74%	75%	76%	77%	Tidak Tercapai
4	perasaan aman memiliki pekerjaan	100%	78%	75%	77%	75%	70%	Tidak Tercapai
5	Promosi	100%	75%	76%	76%	76%	76%	Tidak Tercapai
Rata-Rata		100%	74%	74%	75%	76,4%	75%	Tidak Tercapai

Sumber : Pra-survey pegawai kantor kecamatan ciputat

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, data yang diperoleh, indikator gaji, bonus, jaminan kesejahteraan, perasaan aman memiliki pekerjaan, dan promosi menunjukkan capaian yang belum memenuhi target 100%, sehingga seluruhnya masuk kategori tidak tercapai. Indikator gaji memiliki persentase capaian berkisar antara 71%–78%, bonus berada di kisaran 70%–77%, sedangkan jaminan kesejahteraan berada pada 74%–77%. Indikator perasaan aman memiliki pekerjaan berkisar antara 70%–78%, dan promosi stabil di kisaran 75%–76%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aspek kompensasi dan penghargaan yang diberikan perusahaan masih memerlukan peningkatan agar dapat memenuhi harapan karyawan. Dalam konteks penelitian ini, temuan tersebut menjadi salah satu alasan perlunya dilakukan evaluasi terhadap sistem pemberian gaji, bonus, jaminan kesejahteraan, serta mekanisme promosi, sehingga dapat mendorong motivasi kerja dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan

Tabel 1.2
Data Disiplin kerja Kantor Kecamatan Ciputat

Tahun	Jumlah Karyawan	Status Kehadiran			
		Alfa	Terlambat	Pulang Awal	Tidak Mengikuti Upacara
2020	43	11 Orang	9 Orang	11 Orang	12 Orang
2021	43	9 Orang	11 Orang	15 Orang	8 Orang
2022	43	12 Orang	12 Orang	9 Orang	10 Orang
2023	43	7 Orang	15 Orang	10 Orang	11 Orang
2024	43	10 Orang	9 Orang	12 Orang	12 Orang

Sumber : Data Disiplin Kerja 2020-2024

Dari tabel 1.2 diatas, maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu kerja. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibat kepada kinerja. Selain itu, keterlambatan, pulang lebih awal dan tidak mengikuti upacara pagi akan mengacaukan sistem kerja yang telah dibuat. Seperti kurangnya pelayanan kepada masyarakat, pekerjaan tidak tepat waktu, makan gaji buta.

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan

No	Unsur-Unsur	2020	2021	2022	2023	2024	Target	Keterangan
1	Hasil Kerja	75	73	77	78	82	100%	Tidak Tercapai
2	Kualitas Kerja	72	74	82	75	70	100%	Tidak Tercapai
3	Ketangguhan	71	79	82	73	72	100%	Tidak Tercapai
4	Sikap	70	75	82	72	75	100%	Tidak Tercapai
Jumlah		288	301	323	298	299	100%	
Rata-Rata		67%	69%	80%	74%	75%	100%	

Sumber : Data Kantor Kecamatan Ciputat

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, diperoleh, kinerja karyawan diukur melalui empat indikator utama, yaitu hasil kerja, kualitas kerja, ketangguhan, dan sikap. Nilai capaian pada indikator hasil kerja berada pada rentang 73–82, kualitas kerja pada 70–82, ketangguhan pada 71–82, dan sikap pada 70–82. Jika dirata-ratakan, capaian kinerja karyawan berada pada kisaran 67%–80% per periode, dengan total jumlah skor keseluruhan mencapai 288–323. Meskipun beberapa periode menunjukkan persentase yang cukup tinggi, hasil ini masih berada di bawah target 100% yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan perlu ditingkatkan secara merata di semua indikator, baik melalui peningkatan keterampilan, motivasi, maupun pengawasan yang lebih optimal, sehingga target yang telah ditentukan dapat tercapai di masa mendatang. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi menyeluruh serta peningkatan motivasi, keterampilan, dan pengawasan agar kinerja dapat mencapai target yang diharapkan perusahaan.

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan Malayu S.P (2017:218) mengemukakan bahwa : “Suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.” Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2015: 93), bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Jadi, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya

Disiplin kerja

Hasibuan (2016: 193), mengemukakan bahwa Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan desa, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, Karena banyak faktor yang mempengaruhinya

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015: 67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono dalam Agus Wijaya et. al (2015: 140-141), mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan menurut Sugiyono dalam hidayat (2017:45).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas X1

Item	Sig (2-Tailed)	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,000	0,361	0,300	Valid
2	0,000	0,422	0,300	Valid
3	0,000	0,538	0,300	Valid
4	0,000	0,724	0,300	Valid
5	0,000	0,732	0,300	Valid
6	0,000	0,305	0,300	Valid
7	0,000	0,350	0,300	Valid
8	0,000	0,566	0,300	Valid
9	0,000	0,597	0,300	Valid
10	0,000	0,758	0,300	Valid

Sumber Data Spss 26

Berdasarkan hasil tabel 4.9 diatas menunjukan bahwa semua pernyataan dari pernyataan dan variabel independen X1 adalah valid hal ini karena semua pertanyaan memiliki r hitung > r tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas X2

Item	Sig (2-Tailed)	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,000	0,591	0,300	Valid
2	0,000	0,554	0,300	Valid
3	0,000	0,570	0,300	Valid
4	0,000	0,358	0,300	Valid
5	0,000	0,415	0,300	Valid
6	0,000	0,489	0,300	Valid
7	0,000	0,627	0,300	Valid
8	0,000	0,668	0,300	Valid
9	0,000	0,489	0,300	Valid
10	0,000	0,462	0,300	Valid

Sumber Data Spss 26

Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas menunjukan bahwa semua pernyataan dari pernyataan dan variabel independen X2 adalah valid hal ini karena semua pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Y

Item	Sig (2-Tailed)	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,000	0,529	0,300	Valid
2	0,000	0,461	0,300	Valid
3	0,000	0,494	0,300	Valid
4	0,000	0,614	0,300	Valid
5	0,000	0,641	0,300	Valid
6	0,000	0,573	0,300	Valid
7	0,000	0,350	0,300	Valid
8	0,000	0,461	0,300	Valid
9	0,000	0,505	0,300	Valid
10	0,000	0,549	0,300	Valid

Sumber Data Spss 26

Berdasarkan hasil tabel 4.11 diatas menunjukan bahwa semua pernyataan dari pernyataan dan variabel independen Y adalah valid hal ini karena semua pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05

Uji Reliabilitas

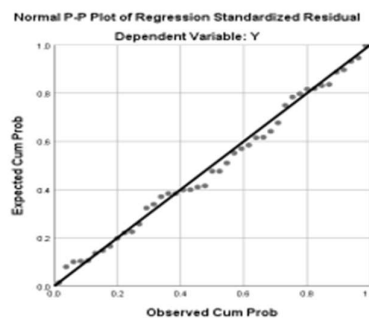
Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,733	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,712	Reliabel
Kinerja Kerja (Y)	0,710	Reliabel

Sumber : Data yang diolah di Spss 26

Berdasarkan hasil 4.12 diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 yaitu variabel X1 sebesar 0,733 dan variabel X2 0,712 dan variabel Y sebesar 0,710

Uji Normalitas



Gambar 4.2

Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas karena titik-titik menyebar disekitar garis diagonal

Uji Multikoleniaritas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolonieritas

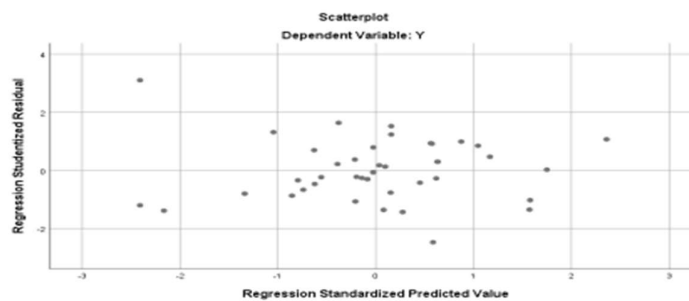
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,962	5,364		2,789	0,008		
	X1	0,470	0,146	0,491	3,212	0,003	0,677	1,477
	X2	0,162	0,141	0,175	1,144	0,260	0,677	1,477

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Spss 26

dari tabel 4.13 tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih kecil dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antara variabel bebas yang nilainya lebih kecil dari 10% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi ini

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatter plot mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas.

Uji Regresi Linear

Tabel 4. 16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,962	5,364		2,789	0,008
	X1	0,470	0,146	0,491	3,212	0,003
	X2	0,162	0,141	0,175	1,144	0,260

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Spss 26

- a. Koefisien Kolerasi variabel X1 0,470 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel X1, maka hal itu meningkatkan Y sebesar 0,470

- b. Koefisien Kolerasi Variabel X2 0,162 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variable X2 maka hal itu akan meningkatkan Y sebesar 0,162

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 19

Hasil Analisis Koefisien Korelasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	0,369	0,337	3,55065
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Hasil Spss 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, di peroleh nilai signifikan X1 dan X2 terhadap Y 0,607, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel X1 dan X2 secara simultan berhubungan dengan variabel Y, yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.22

Hasil Analisis Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	0,369	0,337	3,55065
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Hasil Spss 26

Data tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,369 atau 36,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh Y sebesar 63,1% yang dipengaruhi oleh faktor lai

Uji Hipotesis

Tabel 4.23

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) X1 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.508	4.899		.001
	X1	.565	.121	.590	.000
a. Dependent Variable: Y					

Sumber : Hasil Spss 26

Dari tabel diatas pengujian hipotesis 1 terdapat pengaruh posiif dan signifikan X1 terhadap Y. Berdasarkan tabel bahwa t hitung 4,677 > t tabel 2.019 dan signifikan 0,001 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan X1 terhadap Y

Tabel 4.24
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.717	5.118		4.634	.000
	X2	.420	.129	.454	3.258	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Spss 26

Dari tabel diatas pengujian hipotesis 1 terdapat pengaruh positif dan signifikan X2 terhadap Y. Berdasarkan tabel bahwa t hitung 3,258 > t tabel 2.019 dan signifikan 0,002 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan X2 terhadap Y

Tabel 4.25
Uji Signifikan Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294,367	2	147,183	11,675	.000 ^b
	Residual	504,285	40	12,607		
	Total	798,651	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Spss 26

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 11,675 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara X1 dan motivasi X2 secara simultan berpengaruh signifikan Y, dibuktikan dengan nilai Fhitung 11,675 > Ftabel 3,23 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 Maka dapat ditarik keputusan H_0 ditolak H_a diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh X1 dan X2 terhadap Y. pada yang telah diuraikan, maka penelitian dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel X_1 terhadap Y, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 17,508 + 0,565 X_1$ Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau ($3,212 < 2.019$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value > Sig.0,05 atau ($0,003 < 0,05$).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel X_2 terhadap Y, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 23,717 + 0,420 X_2$ Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau ($1,144 < 2.019$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value < Sig.0,05 atau ($0,260 > 0,05$).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 14,962 + 0,460 X_1 + 0,162 X_2$ dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($11,675 > 3,23$) hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara X_1 dan X_2 terhadap Y

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid, Suharto, 2019, *Customer Service Dalam Bisnis Jasa Transportasi*, Rajawali Press, Jakarta
- Abdullah, TICOALU dan Francis Tantri. 2019. *Manajemen Pemasaran*. cet. II. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ade Rahmat Riadi, Maghfiroh Yanuarti 2024. pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Modern Optik Cirebon. *Journal of Research and Publication Innovation*. Jilid 2 terbitan 1 halaman 363-372.
- Ana Septia Rahman, Elizabeth Tika Kristina, Yeni Septiani 2022 pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Astri Duta Mandiri Cinere. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*. Jilid 2 terbitan 1 halaman 45-60
- Appley A, L & Lee, O. L. 2019. *Pengaruh Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arif, S. N., & Iskandar, Z. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen dalam Teknologi Informasi*. *Jurnal Saintikom*, Vol. 5, 2, 236–247.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assauri, S. 2020, *Manajemen Pemasaran Konsep Dasar dan Strategi*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Buchari, Alma, 2021. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Bandung: Alfabeta
- David, Fred, R. 2021. *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Handoko. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri Prasetyo, Azalia Nuristiqomah 2021. Meningkatkan kinerja melalui penguatan disiplin dan peran kepemimpinan Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business Volume 4 Issue 4 halaman 877-886
- Kotler, P, & Amstrong, G. 2020. *Principle Of Marketing*, 15h edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Lupiyohadi, Rambat. 2019 *Manajemen Pemasaran Jasa Teori dan Praktek*. Salemba empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nanang Martono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisa isi dan Analisis data sekunder*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Oentoro, Deliyanti. 2019. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2022. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, AlihBahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*, Jakarta: Erlangga
- Singarimbun, M. 2019. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ESTHAMRIN
- Sugiyono. 2022. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2022. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.