

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DIMENSI PROCIPTA INDONESIA

Yohanes Roby¹ Ali Zaenal Abidin²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang^{1,2}

robbyyohanes12@gmail.com¹ alizaenalabidin@unpam.ac.id²

Abstrak

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dimensi Procipta Indonesia. Metode yang digunakan adalah kuantitatif pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang dipakai adalah sampel jenuh dengan sampel sebanyak 60 responden. Pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dimensi Procipta Indonesia, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 7,439 + 0,570 (X1) + 0,266 (X2)$, nilai korelasi sebesar 0,806 menunjukkan hubungan sangat kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 64,9%.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study aims to determine whether there is an influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. Dimensi Procipta Indonesia. The method used is an associative quantitative approach. The side technique used is saturated sampling with a sample of 60 respondents. Data collection was carried out with primary and secondary data. Data analysis techniques used validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient, t test and f test. Based on the results of the study it can be concluded that there is a positive and significant influence between motivation and work discipline on employee performance at PT. Dimensi Procipta Indonesia, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 7.439 + 0.570 (X1) + 0.266 (X2)$, a correlation value of 0.806 indicates a very strong relationship, a determination coefficient value of 64.9%.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini perubahan begitu sangat cepat, perusahaan ataupun bisnis harus mampu bersaing dan bertahan lama dalam persaingan terutama ditengah pertumbuhan ekonomi yang berkembang pesat. Persaingan yang semakin ketat menuntut para para bisnis untuk memiliki kualitas dan keunggulan yang luar biasa. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting penggerak utama jalannya kegiatan sebuah perusahaan, maju mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai menjadi perhatian penting dalam rangka usaha guna mencapai keberhasilan atau tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan Perusahaan.

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang lebih, akan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Manajemen sumber daya manusia memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016), disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua atura-aturan perusahaan yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu

perusahaan. Tanpa adanya kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dan segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan serta tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha keras untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga sangat penting untuk mencapai kinerja karena motivasi bersifat meningkatkan efektivitas kerja.

Motivasi menurut Hasibuan (2019) “Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang artinya dorongan atau mengarahkan.” Sedangkan menurut Fahmi (2017) “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.” Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Dengan motivasi yang baik, karyawan akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan bersemangat

sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat dan terbuka, PT. Dimensi Procipta Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, terutama dalam hal kinerja karyawan. Kinerja yang optimal sangat berpengaruh pada efektivitas dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu diperlukan kesadaran dan tanggungjawab yang tinggi dari setiap karyawan untuk menjalankan perannya dengan maksimal. Namun, kenyataannya kinerja karyawan di PT. Dimensi Procipta mengalami pasang surut. Hal ini terlihat dari penurunan angka penjualan, kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta minimnya komunikasi antar karyawan. Kondisi ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap pengelolaan sumber daya manusia untuk memastikan stabilitas dan peningkatan kinerja di masa mendatang.

Dari hasil observasi bersama marketing manager, diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Dimensi Procipta Indonesia belum mencapai target yang diharapkan. Data kinerja karyawan untuk periode 2024 disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Dimensi Procipta Indonesia
Periode Tahun 2024**

No	Unsur	Jumlah Karyawan	Hasil Kerja Tahun 2024		Ket
			Target	Realisasi	
1	Kualitas	60	100%	68%	Target tidak tercapai
2	Kuantitas	60	100%	71%	Target tidak tercapai
3	Ketepatan waktu	60	100%	69%	Target tidak tercapai
4	Efektivitas	60	100%	70%	Target tidak tercapai
5	Kemandirian	60	100%	72%	Target tidak tercapai
Rata-rata				70%	

Sumber: data primer adalah PT. Dimensi Procipta Indonesia, 2024

Ket: <50% = Sangat Buruk, 51-60% = Buruk, 61-70% = Kurang Baik, 71-80% = Baik, 81-100% = Sangat Baik.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Dimensi Procipta Indonesia masih belum memenuhi target yang ditetapkan oleh

perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari paparan data diatas yang menunjukkan adanya penurunan kinerja pada tahun 2024, dengan rata-rata pencapaian hanya mencapai 70%, yang tergolong dalam kategori kurang baik. Penurunan ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kualitas kinerja karyawan yang belum optimal

dan masalah dengan ketepatan waktu yaitu kedisiplinan kerja yang belum teratasi.

Salah satu indikator rendahnya kinerja karyawan di PT. Dimensi Procipta Indonesia adalah kurangnya disiplin kerja. Disiplin kerja berperan penting dalam membentuk sikap, perilaku, dan kebiasaan kerja yang baik sehingga dapat mendukung kinerja yang optimal. Disiplin seharusnya tumbuh dari kesadaran diri setiap

karyawan, bukan karena paksaan atau tekanan. Namun, kenyataannya masih ada karyawan yang kurang giat dalam melaksanakan tugas dan menunjukkan tanggung jawab sebagai bagian dari tim kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, ditemukan beberapa permasalahan terkait disiplin kerja karyawan. Informasi lebih lengkap terkait hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 1. 2 Disiplin Kerja
PT. Dimensi Procipta Indonesia**

No	Dimensi	Jumlah Karyawan	Fakta (%)	Target (%)
1	Kehadiran	60	67	100
2	Ketaatan pada peraturan kerja	60	69	100
3	Ketaatan pada standar kerja	60	71	100
4	Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan	60	72	100
5	Etika bekerja	60	70	100
Rata-rata		60	70%	100%

Sumber: PT. Dimensi Procipta Indonesia, tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat sejumlah permasalahan terkait disiplin kerja di PT. Dimensi Procipta Indonesia, dengan rata-rata pencapaiannya hanya 70%. Masalah ini meliputi ketidaktaatan terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, dan tugas pekerjaan. Kasus-kasus seperti keterlambatan kerja, pulang sebelum jam kerja berakhir, serta tidak hadir tanpa pemberitahuan juga sering terjadi, sehingga waktu kerja menjadi kurang optimal.

Ketaatan pada peraturan kerja yang dimiliki karyawan PT. Dimensi Procipta Indonesia dinilai masih kurang, seperti adanya karyawan yang mengobrol di tempat kerja dan mengabaikan konsumen. Kemudian adanya penggunaan jam istirahat yang disalahgunakan untuk keperluan lainnya sehingga membuat waktu masuk kerja kembali menjadi molor. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal.

Disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan agar para karyawan mentaati peraturan atau

kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga mempunyai tanggungjawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Dari hasil observasi ditemukan bahwa kurangnya motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang perlu mendapatkan perhatian agar karyawan dapat bekerja lebih giat dan produktif. Berikut data motivasi kerja karyawan pada PT. Dimensi Procipta Indonesia. Berdasarkan pra survey terhadap 60 karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:.

**Tabel 1. 3 Motivasi Kerja Karyawan
PT. Dimensi Procipta Indonesia**

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban	
				Ya	Tidak
1	Kebutuhan Fisiologis	Gaji saya cukup untuk	60	23	37

		memenuhi kebutuhan makan dan minum.			
2	Kebutuhan Rasa Aman	Saya mengakui bahwa perusahaan memperhatikan suasana lingkungan kerja yang nyaman.	60	20	40
3	Kebutuhan Sosial	Saya dan atasan saya memiliki hubungan kerja yang baik.	60	26	34
4	Penghargaan	Saya menerima bonus dari perusahaan jika melakukan pekerjaan dengan baik.	60	22	35
5	Aktualisasi Diri	Pemimpin selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawan untuk mengembangkan diri.	60	24	39

Sumber: PT. Dimensi Procipta Indonesia, tahun 2024

Berdasarkan data, terlihat bahwa sebagian besar kebutuhan karyawan di PT. Dimensi Procipta Indonesia, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, belum terpenuhi dengan baik. Banyak karyawan merasa gaji mereka tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, suasana lingkungan kerja yang belum nyaman, dan hubungan kerja dengan atasan masih perlu ditingkatkan. Selain itu, sistem penghargaan berupa bonus kerja belum dirasakan secara merata, dan kesempatan untuk berkembang atau berkinerja lebih baik juga masih terbatas.

Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan kesejahteraan dan motivasi karyawan, baik melalui peningkatan kompensasi, jaminan rasa aman, hubungan kerja yang baik, penghargaan yang adil, maupun peluang pengembangan diri. Langkah ini penting untuk menciptakan

lingkungan kerja yang lebih mendukung dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah motivasi dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai sebuah perusahaan yang memperkerjakan banyak karyawan diperlukan motivasi untuk mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas dan kedisiplinan untuk mengatur sikap dan tingkah laku karyawan dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dimensi Procipta Indonesia”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi diartikan sebagai proses yang dapat menjelaskan mengenai arah, ketekunan dan

kekuatan dalam diri seseorang yang menupayakan untuk menjadi sebuah tujuan (Robbins dalam Ananda 2022: 3). Sedangkan menurut Gibson (dalam Chatton 2017) berpendapat bahwa motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang karyawan untuk menimbulkan dan mengarahkan sesuatu. Adapun Hamalik (dalam Chatton 2017) mengartikan motivasi sebagai energi di dalam diri seorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Begitu pula Hasibuan (dalam Chatton 2017) yang mengartikan motivasi sebagai daya penggerak guna menciptakan kegairahan kerja untuk mencapai kepuasan.

Dari definisi tersebut menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang membuatnya semangat, mau berusaha, dan terus bergerak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dorongan ini bisa muncul karena keinginan, perasaan, atau kebutuhan tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yaitu contoh sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Simamora dalam (Jatilaksono 2016:592) disiplin yaitu prosedur yang mengoreksi karyawan karena melanggar sebuah 28 peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo dalam Arisanti, 2019:105).

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran seseorang untuk menaati akan semua peraturan yang ada diperusahaan dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa, “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Sedangkan menurut Kasmir (dalam jurnal Khoerunnisa dan Rahayuningsih 2019) berpendapat kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan

tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang direferensikan dan diukur selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan baik secara kualitas dan kuantitas guna untuk kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

3. METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Dimensi Procipta Indonesia, yang bertempat di jalan Panglima Polim Raya 107 B-C Rt 1/Rw 5, Kramat Pela, Kec Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, 12130. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yang dimulai dari bulan Maret – Mei 2024.

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Procipta Indonesia yang berjumlah 60 karyawan dan Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh yaitu mengambil semua populasi menjadi sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

a. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dimensi Procipta Indonesia, dapat dijelaskan beberapa faktor.

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai regresi $Y = 14,739 + 0,644 (X_1)$. Angka uji korelasi yang diperoleh senilai 0,771 dengan

kedua variabel memiliki hubungan keterkaitan yang kuat dan diperoleh angka uji determinasi senilai 0,594 dengan begitu bisa dinyatakan jika variabel X_1 berpengaruh terhadap variabel y sebesar 59,4% dan hasil uji t variabel X_1 sebagai variabel independen menunjukkan temuan statistik uji signifikansi parsial $t_{hitung} 9,213 > t_{tabel} 1,672$ dengan angka signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan begitu bisa diketahui jika H_{01} di tolak dan H_{a1} diterima, dengan begitu dapat dinyatakan variabel motivasi berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan

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

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dimensi Procipta Indonesia, dapat dijelaskan beberapa faktor.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19,329 + 0,553 (X_2)$ angka uji korelasi yang diperoleh sebesar 0,538 yang mana angka itu terletak pada 0,400-0,599 artinya variabel X_2 terhadap Y mempunyai hubungan keterkaitan yang sedang dan diperoleh hasil uji determinasi senilai 0,289 dengan begitu bisa dinyatakan jika variabel (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y senilai 28,9% dan hasil uji signifikansi uji t variabel (X_2) sebagai variabel independen menunjukkan temuan uji signifikansi parsial $t_{hitung} 4,854 > t_{tabel} 1,672$ dengan angka signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan begitu bisa diketahui jika H_{01} di tolak dan H_{a1} diterima, dengan begitu dapat dinyatakan variabel motivasi berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Procipta Indonesia.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,439 + 0,570 (X_1) +$

$0,266 (X_2)$. Temuan uji korelasi dalam tabel di atas, didapat angka korelasi senilai 0,804 yang mana angka tersebut terletak dalam selang 0,80 – 1,000 di artikan variabel X_1 dan X_2 memiliki tingkat hubungan keterkaitan yang sangat kuat terhadap variabel Y . Angka uji determinasi senilai 0,649 dengan begitu bisa dinyatakan jika X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel Y senilai 64,9% pada temuan uji signifikansi uji f bisa diidentifikasi jika angka $f_{hitung} 52,720 > f_{tabel} 3,159$ dan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian bisa dinyatakan jika H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya secara simultan variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y .

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Procipta Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan melihat t hitung lebih besar dari t tabel ($9,213 > 1,672$), dan nilai signifikansi **$0,000 < 0,05$** . Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Procipta Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,854 > 1,672$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Procipta Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat f hitung lebih besar dari f tabel ($52,720 > 3,159$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,806 yang menunjukkan hubungan yang kuat, serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,649.

Dengan demikian bahwa motivasi dan disiplin kerja dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Kesimpulan ini berperan penting dalam memahami dinamika hubungan antara variabel-variabel tersebut, serta menjadi dasar untuk mengembangkan sumber daya manusia yang lebih efektif dan strategi dalam

meningkatkan produktivitas serta kontribusi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- [2] Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Gibson, J. L. (2017). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- [4] Hasibuan, M.S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: Bumi Aksara
- [6] Khoerunnisa, R. & Rahayuningsih, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 45–52.
- [7] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management* (13th ed.). New Jersey: Pearson Education
- [8] Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [9] Singodimedjo, M. (2019). *Etika dan Disiplin Kerja dalam Organisasi*. Surabaya: Unesa University Press.