

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan

Fitriana Novita Riyanti¹, Laura Komala^{2*}

^{1,2}Universitas Pamulang, Banten

Email: dosen01013@unpam.ac.id ^{2*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan sampel sebanyak 58 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 59,2%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,491 > 1,673$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 58,8%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,440 > 1,673$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan. Uji hipotesis simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 65,3%, sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($20,393 > 2,77$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan.

Keyword: Disiplin kerja, Kinerja karyawan, Motivasi kerja

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor terpenting. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan

masalah yang ada di dalam suatu perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang beragam yang dibawa kedalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini menjadi suatu masalah yang cukup rumit, sehingga organisasi atau perusahaan mengalami kesulitan dalam menetapkan

kebijakan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia, yang merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Sebuah organisasi dapat berkembang dengan baik, maka tenaga kerja yang berada dalam organisasi tersebut perlu diberikan motivasi terkait dengan kondisi tumbuh dan berkembangnya sifat seseorang, sebab motivasi merupakan bagian dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Menurut Afandi (2018), “menjelaskan bahwa motivasi ialah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.”. Pada penelitian ini dibuktikan dengan karyawan yang hanya melaksanakan pekerjaannya hanya sebagai pengguguran kewajiban saja tanpa memiliki kemampuan dan kerelaan untuk memberikan kontribusi yang positif untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan, hal tersebut mengakibatkan pencapaian penjualan tiap bulannya tidak pernah stabil.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga sama pentingnya dalam mencapai tujuan kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu peran karyawan

adalah melaksanakan disiplin kerja yang berkaitan dengan peraturan yang telah dibuat oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini bukan menjadi sesuatu yang baru, dikarenakan disiplin sudah diterapkan atau diperoleh dari lembaga yang bersifat umum yaitu semenjak Sekolah Dasar (SD) sampai dengan perguruan tinggi. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:-86), “menjelaskan bahwa disiplin ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”. Pada setiap perusahaan produksi karyawan harus menyelesaikan pesanan pada batas waktu yang telah ditentukan, begitu pula pada PT. Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan. Namun pada kenyataannya karyawan tersebut terkadang tidak dapat menyelesaikan dengan baik pada hari tersebut.

Kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan jawaban atau hasil yang diperoleh dari tujuan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013), “menjelaskan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT. Gifas Jaya Sentosa di Tangerang Selatan.

METODE

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gifas Jaya Sentosa di Tangerang Selatan yang berjumlah populasinya 58 orang karyawan. Tehnik pemilihan sampel penelitian menggunakan metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016), “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dalam penelitian ini berjumlah sampel yang ditetapkan adalah 58 orang responden.

Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan cara studi pustaka (*library research*) dan studi lapangan (*field research*). Teknik yang digunakan adalah data primer terdiri dari observasi, dan kuesioner. Data sekunder terdiri dari dokumentasi dan studi kepustakaan.

Analisa data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji muktikolinieritas, dan uji heterokedatisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji t, dan uji f. dengan bantuan SPSS Statistics versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, apakah valid atau tidak valid. Keseluruhan variabel penelitian memuat 30 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Dalam uji validitas ini, peneliti menggunakan teknik koefisien korelasi Product Moment. Syarat keputusan dikatakan valid atau tidak valid yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel, taraf signifikansi $\alpha = 0,5$ atau (5%) dengan tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95%. Bila nilai r hitung > r tabel maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid, dengan nilai r tabel (0,2586). Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil uji validitas instrumen

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	Item Kuisisioner 1	0,660	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 2	0,691	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 3	0,582	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 4	0,650	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 5	0,586	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 6	0,743	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 7	0,729	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 8	0,450	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 9	0,728	0,2586	Valid
Motivasi Kerja (X1)	Item Kuisisioner 10	0,465	0,2586	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Item Kuisisioner 1	0,610	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 2	0,647	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 3	0,510	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 4	0,647	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 5	0,575	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 6	0,672	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 7	0,380	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 8	0,737	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 9	0,718	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 10	0,659	0,2586	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item Kuisisioner 1	0,588	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 2	0,541	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 3	0,532	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 4	0,532	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 5	0,593	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 6	0,609	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 7	0,442	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 8	0,554	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 9	0,442	0,2586	Valid
	Item Kuisisioner 10	0,622	0,2586	Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam uji reliabilitas ini, peneliti menggunakan metode Cronbach Alpha (α). Kriteria penentuan reliabilitas yaitu jika nilai Cronbach Alpha (α) $\geq 0,60$ maka dinyatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,834	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,746	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,720	0,60	Reliabel

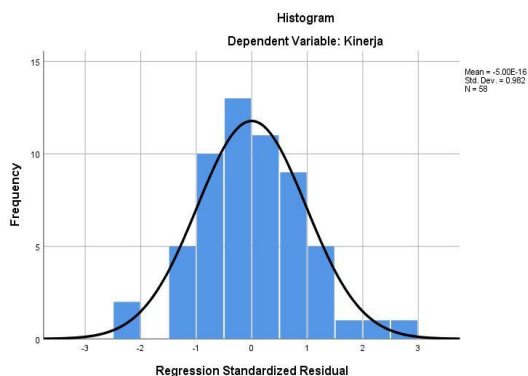
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

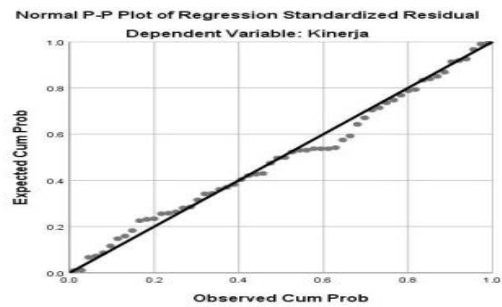
Tabel. 3 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26738541
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	-.096
	Negative	-.066
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

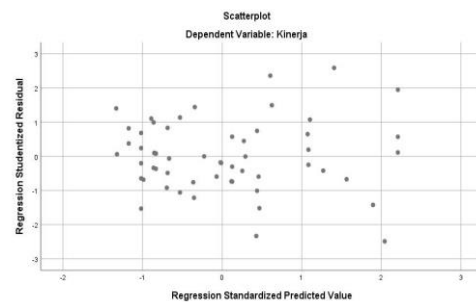
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



Gambar 1. Histogram uji normalitas



Gambar 2. Grafik normal p-plot



Gambar 3. Grafik scatterplot

b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independent). Deteksi tidak adanya multikolinearitas yakni dengan melihat besar VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance: a) Mempunyai nilai VIF < 10 , b) Mempunyai angka Tolerance $> 0,1$.

Hasil uji multikolinearitas variabel bebas (independent) antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil uji multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,266	4,278		3,335	.002		
	Motivasi Kerja	.324	.117	.366	2,769	.008	.598	1,672
	Disiplin Kerja	.305	.113	.356	2,695	.009	.598	1,672

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada table diatas, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh sebesar 1,672 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh sebesar 1,672 dimana masing-masing nilai *tolerance* variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent di dalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil uji glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.881	2.592		-1.883	.065
	Motivasi Kerja	.033	.071	.077	.471	.639
	Disiplin Kerja	.121	.069	.289	1.766	.083

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, *glejser test model* pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,639 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,083 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian.

d. Pengujian Hipotesis

Uji T Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 5. Hasil Uji t variabel motivasi kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.375	4.214		4.360	.000
	Motivasi Kerja	.525	.096	.592	5.491	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,491 > 1,673) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan H₁ diterima atau variabel Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 6. Hasil Uji t variabel disiplin kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.125	3.933		5.117	.000
	Disiplin Kerja	.504	.093	.588	5.440	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,440 > 1,673) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan H₂ diterima atau variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian F secara simultan

Tabel 7. Hasil uji glejser

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.306	2	108.653	20.393	.000 ^b
	Residual	293.039	55	5.328		
	Total	510.345	57			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Dari tabel diatas, diperoleh F hitung = 20,393 > 2,77 atau (F hitung > F tabel) sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan sebesar 59,2%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($5,491 > 1,673$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 58,8%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($5,440 > 1,673$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan. Uji hipotesis simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 65,3%, sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($20,393 > 2,77$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih untuk pihak perusahaan beserta para staff yang telah meluangkan waktunya selama peneliti melakukan penelitian. Dan terima kasih untuk pihak-pihak yang telah mendukung maupun

membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan.
- A.M. Sardiman. (2011). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Press.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agus Irianto. (2012). Statistik: Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya, cet.8. Jakarta: Kencana
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, Gary. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat
- Edy Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ivanko, Stefan. (2012). Organizational Behaviour. Ljubljana: University of Ljubljana Faculty of Public Administration.
- Mahsun, Mohamad, (2012), Pengukuran Kinerja Sektor Publik, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada

- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Rizal,A.S. (2012). *Model Pendidikan Nilai Integratif dalam Tradisi Pondok Pasantren Modern*. Disertasi di Prodi Pendidikan Umum, Sekolah Pascasarjana, UPI Bandung, 2012.
- S.P,Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2011). *Motivasi Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sumber Jurnal:
- Barokah, NN., Simanjuntak, J. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TEC Indonesia*. Jurnal Akrab Juara.
- Erri, D., Fajrin, NA. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Intan Semesta Jakarta*. Jurnal Ekonomi & Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika.
- Fadli, R., Hasanudin, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur’ani Ciputat*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Pamulang.
- Farhah, A., Ahiri, J., Ilham, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalla Kakao Industri*. Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi.
- Husain, AB. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper*. Jurnal Ekonomi Efektif, Universitas Pamulang.
- Liyas, NJ., Primadi, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.
- Miskiani, AK., Bagia, WI. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Nurchahya, AG., Sary, PF. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta*. Jurnal Universitas Telekom.
- Setiana, RA. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya*. Jurnal Economica.
- Tura, BT. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fumida Pestindo Jaya Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif, Universitas Pamulang.