



---

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FIF GROUP DEPOK**

Zakiatul jannah<sup>1</sup>, Agustini<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok  
[zakiatuljannah12@gmail.com](mailto:zakiatuljannah12@gmail.com)

---

### **Abstrak**

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Untuk meraih keunggulan kompetitif dan memastikan kualitas SDM yang optimal, pengelolaan serta pengembangannya perlu dilakukan secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis seberapa besar motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. FIF GROUP Cabang Depok. Menggunakan pendekatan kuantitatif, riset ini mengaplikasikan analisis regresi linier berganda. Sebanyak 100 karyawan PT. FIF GROUP Cabang Depok dipilih sebagai sampel melalui metode non-probability sampling. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 83,1% variasi pada kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam studi ini. Uji F membuktikan bahwa secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Fhitung (244,130) lebih besar dari Ftabel (3,089). Selanjutnya, hasil uji t secara parsial mengonfirmasi pengaruh positif dan signifikan dari kedua variabel tersebut: motivasi kerja dengan thitung (9,262) dan disiplin kerja dengan thitung (4,310), yang keduanya melampaui nilai ttabel (1,984). Dari kedua variabel tersebut, motivasi kerja teridentifikasi sebagai faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan PT. FIF GROUP Cabang Depok.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

### **Abstract**

*Human resources (HR) play a crucial role in achieving a company's objectives. To gain a competitive advantage and ensure optimal HR quality, their management and development must be carried out effectively and efficiently. This study aims to examine and analyze the extent to which work motivation and work discipline influence employee performance at PT. FIF GROUP Depok Branch. Employing a quantitative approach, this research applies multiple linear regression analysis. A total of 100 employees from PT. FIF GROUP Depok Branch were selected as samples using a non-probability sampling method. The linear regression analysis results indicate that work motivation and work discipline factors can explain 83.1% of the variation in employee performance, while the remaining 16.9% is influenced by other variables not discussed in this study. The F-test demonstrates that, simultaneously, work motivation and work discipline have a positive and significant impact on employee performance, with an F-count value (244.130) greater than the F-table value (3.089). Furthermore, the t-test results partially confirm the positive and significant influence of both variables: work motivation with a t-count (9.262) and work discipline with a t-count (4.310), both exceeding the t-table value (1.984). Of these two variables, work motivation is identified as the most dominant factor influencing employee performance at PT. FIF GROUP Depok Branch.*

**Keywords: Work Motivation and work Discipline, Employee Performance.**

(\* ) Corresponding Author : Zakiatul Jannah, [zakiatuljannah12@gmail.com](mailto:zakiatuljannah12@gmail.com)<sup>1</sup>, 085892249469

---

## **INTRODUCTION**

Sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial sebagai motor penggerak utama dalam mendorong keberhasilan organisasi dalam upaya mewujudkan visi tersebut. SDM yang kompeten dan berkualitas diyakini mampu meningkatkan produktivitas dan pencapaian sasaran perusahaan. Oleh sebab itu, pihak manajemen perlu memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi serta menunjukkan perilaku kerja yang disiplin.

Motivasi kerja berperan sebagai faktor pendorong yang mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi yang memadai seperti gaji, insentif, tunjangan, maupun bentuk penghargaan lainnya, yang berdampak pada meningkatnya loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan.

Selain motivasi, aspek disiplin kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam mendukung produktivitas individu dan organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap regulasi, kebijakan internal, dan prosedur operasional yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin cenderung menunjukkan perilaku kerja yang konsisten, terorganisasi, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sesuai standar kinerja. Sebaliknya, lemahnya kedisiplinan berpotensi mengganggu efektivitas kerja, menurunkan produktivitas, serta berdampak negatif terhadap pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan rekapitulasi data absensi karyawan PT. FIF GROUP DEPOK selama periode Juli hingga Desember 2024, ditemukan adanya penurunan tingkat kehadiran, dan masih terdapat karyawan yang menunjukkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, rendahnya inisiatif kerja, serta kurangnya kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, sebagaimana teridentifikasi dalam observasi awal. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya motivasi kerja dan kedisiplinan yang ditunjukkan oleh sebagian karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan kajian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. FIF GROUP Cabang Depok.”** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam bentuk rekomendasi kebijakan bagi manajemen perusahaan, terutama dalam rangka meningkatkan kualitas SDM dan pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh.

## **METHODS**

penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. penelitian ini dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Jaya (2020:20) mengatakan survei menganut aturan pendekatan kuantitatif, yaitu semakin besar sampelnya maka hasilnya semakin mencerminkan populasi. Dalam penelitian kuantitatif ini penulis mengumpulkan informasi yang diperoleh melalui kuesioner dalam bentuk daftar pernyataan yang diberikan kepada responden.

## **RESULTS & DISCUSSION**

### **Results**

#### **Uji Kualitas Data**

Tahap berikutnya yang harus dilakukan setelah memahami berbagai jawaban dari responden adalah melaksanakan pengujian kualitas data. Uji ini dilakukan untuk menentukan apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid dan reliabel. Penting untuk dicatat bahwa salah satu syarat agar data dapat diuji hipotesis adalah data tersebut harus valid dan reliabel. Di bawah ini disampaikan hasil pengujian kualitas data yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas.

## 1. Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

No	Indikator	Pernyataan	r - hitung	keterangan	simpulan
1	Kebutuhan Fisiologis	Motivasi 1	0,741	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
		Motivasi 2	0,633	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
2	Kebutuhan Rasa Aman	Motivasi 3	0,713	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
		Motivasi 4	0,543	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
3	Kebutuhan Hubungan Sosial	Motivasi 5	0,734	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
		Motivasi 6	0,743	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
4	Kebutuhan Pengakuan	Motivasi 7	0,758	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
		Motivasi 8	0,823	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Motivasi 9	0,754	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
		Motivasi 10	0,770	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung yang tercantum dalam kolom Korelasi Total Item hasil perhitungan menggunakan SPSS (yang terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan mengenai variabel disiplin kerja tersebut valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

No	Indikator	pernyataan	r - hitung	keterangan	simpulan
1	Sikap	Disiplin 1	0,666	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
		Disiplin 2	0,668	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
2	Norma	Disiplin 3	0,584	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
		Disiplin 4	0,546	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
3	Tanggung jawab	Disiplin 5	0,704	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
		Disiplin 6	0,524	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung yang tercantum dalam kolom Korelasi Total Item hasil perhitungan menggunakan SPSS (yang terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan mengenai variabel motivasi kerja tersebut valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

No	Indikator	pernyataan	r - hitung	keterangan	simpulan
1	Kualitas	Kinerja 1	0,784	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
		Kinerja 2	0,833	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
2	Kuantitas	Kinerja 3	0,672	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
		Kinerja 4	0,552	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
3	Ketepatan Waktu	Kinerja 5	0,721	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
		Kinerja 6	0,575	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
4	Efektivitas	Kinerja 7	0,701	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
		Kinerja 8	0,626	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
5	Kemandirian	Kinerja 9	0,561	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID
		Kinerja 10	0,691	Karena nilai r hitung > 0,3	VALID

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung yang tercantum dalam kolom

Korelasi Total Item hasil perhitungan menggunakan SPSS (yang terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan mengenai variabel kinerja karyawan tersebut valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

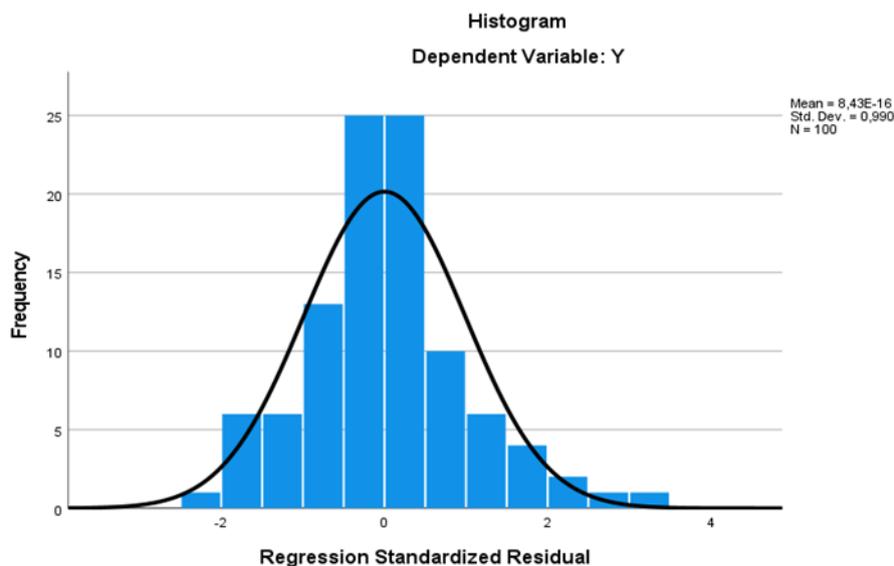
No.	Variabel	Cronchbach a	Simpulan	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.928	Reliabel	Karena Cronbach a > 0,6
2	Disiplin Kerja	0.837	Reliabel	Karena Cronbach a > 0,6
3	Kinerja Karyawan	0.909	Reliabel	Karena Cronbach a > 0,6

Data di atas menunjukkan bahwa setiap nilai Cronbach Alpha yang tercantum dalam tabel Statistik Reabilitas (terlampir) hasil perhitungan melalui SPSS untuk tiap variabel lebih dari 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini dapat dianggap handal (reliabel) dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

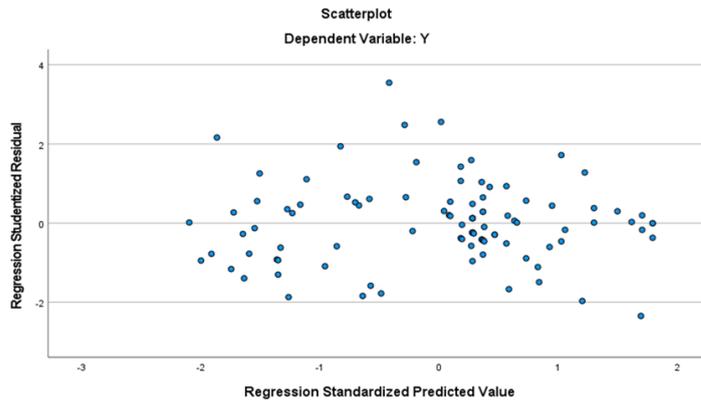
Setelah melakukan uji kualitas data dan memastikan bahwa semua data yang dihasilkan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya, langkah selanjutnya yang perlu dilakukan adalah melakukan uji asumsi klasik. Uji ini harus dilaksanakan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Uji klasik yang dilaksanakan dalam penelitian ini terdiri dari: (1) uji normalitas, (2) uji homoskedastisitas, (3) uji multikolinieritas.

### 1. Hasil Uji Normalitas



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Pada output SPSS, lihat diagram Histogram: jika membentuk lengkungan kurve normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.



**Gambar 2. Hasil Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik**

**2.Uji Heteroskedastisitas**

Grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas dan terdistribusi baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi tersebut cocok untuk digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independennya.

**Hasil Uji Hipotesis**

Setelah semua data dianggap memenuhi syarat untuk melakukan pengujian berikutnya, langkah akhir yang dilaksanakan adalah melakukan pengujian hipotesis. Uji ini bertujuan untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan, sekaligus menguji dugaan sementara mengenai jawaban dari permasalahan tersebut yang dinyatakan dalam hipotesis. Beberapa aspek yang termasuk dalam uji hipotesis ini meliputi persamaan regresi, Uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), dan uji t (Uji Parsial).

**1. Persamaan Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model		Coefficients		zed	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,249	1,781		1,824	0,071		
	X1 Motivasi	0,609	0,066	0,651	9,262	0,000	0,346	2,890
	X2 disiplin	0,544	0,126	0,303	4,310	0,000	0,346	2,890

a. Dependent

Melihat nilai Unstandardized Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian yang dihasilkan ini sebagai berikut:

$$Y = 3,249 + 0,609 X1 + 0,544 X2$$

Yang berarti bahwa:

- a. Sebuah konstanta dengan nilai 3,249 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja dianggap tidak ada, maka kinerja karyawan hanya mencapai angka 3,249.
- b. Koefisien regresi linier untuk variabel Motivasi kerja adalah 0,609. Ini berarti jika Motivasi kerja meningkat satu poin, dengan asumsi Disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,609.
- c. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin kerja adalah 0,751. Ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin meningkat satu poin, sementara variabel Motivasi kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,751.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 <sup>a</sup>	0,834	0,831	2,785
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,834, yang setara dengan 83,4%. Ini menunjukkan bahwa variabel independen berupa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan di PT. FIF GROUP Depok sebesar 83,1% , sedangkan sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya.

## 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang perlu dilakukan adalah melaksanakan Uji t, yang lebih umum dikenal sebagai Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk mengamati pengaruh secara keseluruhan, maka Uji t bertujuan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara individual atau terpisah. Oleh karena itu, pada penelitian ini akan dianalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. FIF GROUP DEPOK, Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.FIF GROUP DEPOK. Hasil Uji t dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel Koefisien 4. 12 di atas, yaitu dengan memperhatikan nilai t serta nilai sig-nya. Untuk memperjelas, dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		sig		KESIMPULAN
	t-hitung	t-tabel	Hasil	a= 5%	
Motivasi kerja	9,262	1,984	.000	> 0,05	Berpengaruh Signifikan
Disiplin kerja	4,31	1,984	.000	>0,05	Berpengaruh Signifikan

Untuk menentukan apakah  $H_0$  atau  $H_1$  diterima atau ditolak, nilai thitung yang telah disebutkan dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ). Nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ) adalah 1,984. Dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF GROUP DEPOK, karena thitung (9,262) > ttabel (1,984) serta nilai signifikasinya dibawah 0,05.
2. Secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF GROUP DEPOK, karena thitung (4,310) > ttabel (1,984) serta nilai signifikasinya dibawah 0,05.

## DISCUSSION

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Depok. Hasil uji-t menunjukkan bahwa **motivasi kerja** memiliki nilai  $t$  hitung sebesar **9,262**, yang jauh melebihi nilai  $t$  tabel sebesar **1,984** dengan tingkat signifikansi

sebesar **0,000** ( $p < 0,05$ ). Temuan ini menegaskan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra dan Febrianti (2025), yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu utama dalam pencapaian kinerja optimal. Selain itu, Herman (2017) serta Kristanti dan Lestari (2019) juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi melalui pemberian insentif, penghargaan atas prestasi, serta sistem penilaian kinerja yang terstruktur sangat penting untuk dilakukan.

Selanjutnya, variabel **disiplin kerja** juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-t memperlihatkan bahwa  $t$  hitung untuk disiplin kerja adalah sebesar **4,310**, yang lebih besar dari  $t$  tabel (1,984), dengan nilai signifikansi sebesar **0,000**. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pengaruh tersebut diduga timbul karena mayoritas karyawan telah menjadikan kedisiplinan sebagai bagian dari budaya kerja. Selain itu, perusahaan juga mendukung terciptanya budaya disiplin melalui penerapan peraturan ketat dan sanksi tegas terhadap pelanggaran yang terjadi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang teratur dan sistem yang disiplin menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Saputra dan Febrianti (2025), yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kinerja.

Secara umum, kedua variabel independen—motivasi kerja dan disiplin kerja—memiliki kontribusi penting dalam mendorong kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT. FIF Group disarankan untuk terus menjaga serta meningkatkan kedua aspek tersebut guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Selain menekankan temuan, hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis yang jelas bagi manajemen. Temuan ini menegaskan bahwa manajemen PT FIF Group Depok dapat memanfaatkan kedua faktor tersebut sebagai alat strategis untuk meningkatkan performa SDM. Misalnya, manajemen dapat terus memperkuat program motivasi berupa insentif finansial, penghargaan non-finansial, dan pelatihan pengembangan diri guna menjaga semangat kerja karyawan. Demikian pula, penguatan disiplin kerja melalui kebijakan ketat, aturan konsisten, dan penerapan sanksi secara adil sangat penting untuk membentuk budaya kerja yang produktif. Sebagaimana disarankan oleh Saputra dan Febrianti (2025), organisasi perlu meningkatkan kebijakan disiplin yang terstruktur sembari memperkuat motivasi melalui insentif yang adil. Dengan demikian, kedua variabel ini bukan hanya teori statistik, tetapi merupakan landasan praktis yang dapat diimplementasikan manajemen untuk mendorong kinerja karyawan meningkat.

## CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian diatas serta berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.FIF GROUP Depok didukung dengan hasil nilai thitung sebesar 9,262 yang jauh lebih tinggi dibandingkan nilai ttabel 1,984, dengan nilai signifikansi  $\alpha = 0,000 (< 0,05)$ .
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.FIF GROUP Depok didukung dengan hasil nilai thitung = 4,310 untuk disiplin kerja, yang lebih besar dari ttabel (1,984), dengan nilai signifikansi  $p = 0,000 (< 0,05)$
3. Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.FIF GROUP Depok.

## REFERENCES

Adhari, L. Z., (2021). *Optimasi kinerja Karyawan Menggunakan Knowledge Management dan*

- Motivasi Kerja*. (vol.1). CV. Penerbit Qiara Medina
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung S, G, L., Bernhard, Tewel, Greis, M, S., Pengaruh *LOCUS OF CONTROL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI ERA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS DI KANTOR SATPOL-PP KOTA TOMOHON). *Jurnal EMBA*. (2023). 11(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Arraniri, Iqbal, Hamdan Firmansyah., & Eneng Wiliana (2021). *Sumber Daya Manusia*. Cirebon : insanis.
- Arsyka, dkk. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Asembly di PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
- Chewe, B., & Taylor, T. K. (2021). DISCIPLINARY PROCEDURES, EMPLOYEE PUNCTUALLY AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT NDOLA CITY COUNCIL (ZAMBIA). *African Journal of Social Science and Humanities Researc*, 4(2), 32-48.
- Dalimunthe, Letnan., Nandan, Limakrisna., & Lusiana, Lusiana. (2023). *Manajemen Kinerja Senior Kesehatan*. Padang: CV Gita Lentera
- Fauzan, Agustini, Fajar Pitaloka, & Krisna Sudjana (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Jakarta Selatan*. *Edunomika* Vol. 8, No. 3, 2024. <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/14048/pdf>
- Gunadi, F., & Widiyanto, S. R. (2020). *Perbandingan Data Warehouse Cloud Computing Menggunakan Konvensional Berbasis Kriptografi*. Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS), 69-73. <https://prosiding.seminar-id.com/index.php/sainteks>
- Hasbiah, dkk. (2024). *Pengantar metodologi penelitian bisnis*. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Hasibuan, M.S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hendra Lesmana, (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan I Kelurahan Pasabatang. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi (JASIKA)*. 1(1). <https://jurnal.bsi.ac.id>
- Huseno, T. (2021). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creatif(MNC Publishing)
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF ( TEORI PENERAPAN DAN RISET NYATA)*. Yogyakarta: ANAK HEBAT INDONESIA.
- Maskur, Wahidin, M., N, Morgan Primawan, Mardiana, R., A, Fatmawati &Diyah Juniartuti. (2023). *DISIPLIN KERJA :Tanggung Jawab, Reward dan Punishment* Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
- Nidia, Suriani., Risnita. Syahrana, M., J. Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. (2023). *Jurnal Pendidikan Islam*. 1(2). <https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Nuraini, Betti. (2023). *Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Terpadu Kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi*. Waringin Timur : PT. Asadel Liamsindo Teknologi.
- Nurjanah. Analisi Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda. (2021). *Jurnal Mahasiswa*. 1(1). <https://ejournal.ugkmb.ac.id>
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2). <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>.

- Rima, Handayani., & Silvia, Oktapiani., Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. (2021). *Jurnal Multidisipli Madani*, 1(3). <https://journal.formosapublisher.org>
- Risma,U, K., Basukianto. (2022). Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Daiya Plas Semarang). *Juournal of Management*. 5(1). <https://journal.stieamkop.ac.id>
- Sahir, S. H. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN*. Yogyakarta: PENERBIT KBM INDONESIA
- Simbolon, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: CV. Semesta Bintang Media.
- Sugiyono, S., (2021). *Statiska untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Usman., Lesiatun., Meike, N, T., Dodo, S, R., Jedithjah, N, T, P., Ahmad, M, B., (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ( Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), <https://jptam.org>.
- Suswati, Endang. (2022). *Motivasi Kerja*, Cetakan I. MNC Publishing. Malang.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Trauh, F. (2020). *Motivasi Kerja Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G/ (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963-972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Winata, E. (2022) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KOMPENSASI DALAM KINERJA KARYAWAN*, Nusa Tenggara Barat: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia; Universitas Brawijaya
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada