



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAMITEX BANTUL YOGYAKARTA

Mochamad Rofik

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta
mochamadrofik@amayogyakarta.ac.id

Abstract

This study aims to determine the motivation variable has a significant effect on work discipline and work motivation has a significant effect on employee performance. The sample in this study were 60 employee respondents who worked at PT. Samitex Bantul. Research analysis using multiple linear regression. The test results show that the work discipline variable has a significant effect on employee performance. It can also be said that every time there is an increase in work discipline, it will affect employee performance. Work motivation variable has an influence on employee performance. That is, every time there is an increase in work motivation will improve employee performance.

Keywords: *work discipline, work motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan melakukan berbagai cara untuk dapat bertahan dan berkembang dalam menjalankan operasional usahanya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu bagian terpenting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Disiplin merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, dikarenakan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan disiplin tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efisiensi dan efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.



Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategi dalam organisasi. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan karena menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Bukit, et al., 2017). Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan dapat bekerja secara maksimal dengan adanya peran aktif karyawan.

TELAAH PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Hasibuan, 2017). Pengertian berbeda tentang disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Darmawan, 2019).

Disiplin kerja merupakan praktik secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan karyawan, tetapi juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas karyawan akan meningkat dan bersikap serta bersikap disiplin. Kedisiplinan karyawan dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat ditaati oleh mayoritas karyawan. Jika mayoritas karyawan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan tentu dapat ditegakkan.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku (Handoko, 2015). Motivasi adalah keadaan yang mempengaruhi keputusan untuk bertindak, melakukan sesuatu (Sunardi, 2021). Menurut Rofik (2022) Motivasi dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka ia akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya (Notoatmodjo, 2015). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Sedangkan Darmawan (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah



dorongan untuk mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan target yang telah ditetapkan.

Motivasi semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori motivasi ERG yang dikemukakan Clayton Alderfer (Gunawan, 2015) meliputi kebutuhan eksistensi (*existence*), kebutuhan berhubungan (*relationship*) dan kebutuhan pertumbuhan (*growth*).

Karyawan membutuhkan kebutuhan eksistensi, contoh: mendapatkan gaji, suasana kerja yang nyaman, dan fasilitas keamanan serta keselamatan kerja. Terpenuhinya kebutuhan eksistensi tersebut akan dapat berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan membutuhkan kebutuhan berhubungan karena setiap individu ingin untuk melakukan interaksi antar individu dalam organisasi. Begitu halnya dengan karyawan yang ada di dalam perusahaan, mereka butuh untuk berinteraksi. Interaksi yang terjalin diharapkan dapat membentuk suatu pertukaran informasi atau ilmu pengetahuan di dalam organisasi. Terjalannya interaksi yang baik maka memudahkan karyawan untuk bekerjasama dalam mencapai target perusahaan. Terpenuhi kebutuhan pertumbuhan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya keinginan setiap individu untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta adanya keinginan untuk memperoleh penghargaan atas kontribusi yang diberikan.

Kinerja Karyawan

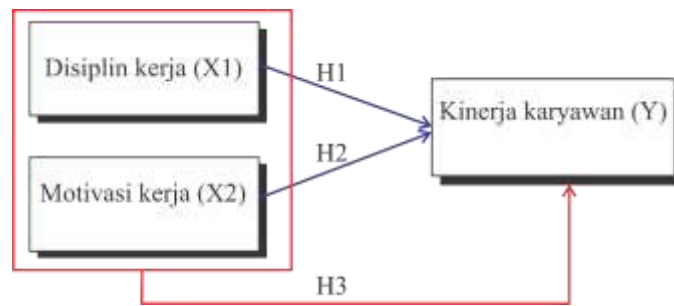
Setiap individu dalam suatu organisasi dituntut berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai karyawan yang profesional hendaknya berusaha selalu meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wijayanti, 2015).

Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja (Bangun, 2012), kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut fahlefi (2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hersey dan Blanchard (2010) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil yang telah dicapai seseorang dengan menggunakan media tertentu.

Menurut Dessler, kinerja karyawan adalah merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi (Dessler, 2015).

Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

Hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara, belum benar-benar berstatus sebagai suatu tesis (Sugiyono, 2019). Lebih lanjut, hipotesis diperlukan telaah pustaka yang mendalam untuk memberikan penguatan empiris (Tarigan & Priyanto, 2021).

Hipotesis

- H1 : Diduga disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Samitex Bantul Yogyakarta.
- H2 : Diduga motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Samitex Bantul Yogyakarta.
- H3 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Samitex Bantul Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian asosiatif dengan analisis kuantitatif, yaitu dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiono, 2019). Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian



kuantitatif menggunakan strategi untuk penyelidikan dan pengumpulan data melalui penggunaan instrumen penelitian yang telah ditetapkan terdahulu (Creswell, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di suatu perusahaan di Kabupaten Bantul sebanyak 60 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling nonprobabilitas yaitu teknik sampling sensus atau jenuh (Sugiono, 2019). Sehingga besar sampel yang digunakan sebanyak 60 orang, sesuai dengan jumlah populasinya. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain: observasi dan penyebaran kuesioner (Siyoto dan Sodik, 2015).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis, dalam menganalisis data yang terkumpul lebih dianalisis lebih lanjut menggunakan alat bantu yaitu program SPSS. (Teknik analisis data melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis persamaan regresi berganda, dan uji hipotesis terdiri dari uji koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) uji hipotesis parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

PEMBAHASAN

Uji Realibilitas

Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan tingkat konsistensi untuk menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada objek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap. Pengukuran uji validitas dilakukan untuk mengetahui setiap butir pertanyaan valid atau tidak valid yaitu dengan syarat jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka instrumen tersebut dinyatakan valid dan jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2019). Nilai $r\text{-tabel}$ untuk Responden (N) adalah 60 dengan signifikansi 5% (tingkat kepercayaan 95 persen atau $\alpha 0,05$) memiliki nilai sebesar 0,361.

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

| | Item-Total Statistics | | | | |
|----------|----------------------------------|--------------------------------------|--|------------------------------------|--|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Disiplin | 41,35 | 16,062 | ,519 | ,271 | ,862 |
| Motivasi | 32,53 | 9,948 | ,756 | ,599 | ,610 |
| Kinerja | 32,85 | 9,486 | ,738 | ,587 | ,637 |

Sumber: Output SPSS 26, 2022



Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Dengan demikian butir (indikator) pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Darmawan, 2015). Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2019).

Tabel 2. Uji Validitas
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 49,30 | 20,858 | ,488 | ,402 | ,814 |
| X1.2 | 49,47 | 21,473 | ,346 | ,490 | ,825 |
| X1.3 | 49,32 | 21,542 | ,323 | ,383 | ,827 |
| X2.1 | 49,02 | 21,373 | ,398 | ,341 | ,821 |
| X2.2 | 49,28 | 20,342 | ,569 | ,614 | ,808 |
| X2.3 | 49,52 | 21,169 | ,458 | ,508 | ,816 |
| X2.4 | 49,13 | 21,134 | ,451 | ,622 | ,817 |
| X2.5 | 49,05 | 20,658 | ,533 | ,661 | ,811 |
| Y1 | 49,30 | 20,214 | ,604 | ,611 | ,805 |
| Y2 | 49,53 | 21,101 | ,488 | ,574 | ,814 |
| Y3 | 49,15 | 21,587 | ,356 | ,592 | ,824 |
| Y4 | 49,08 | 20,145 | ,582 | ,631 | ,806 |
| Y5 | 49,25 | 20,733 | ,531 | ,562 | ,811 |

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Darmawan, 2015).

Tabel 3. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Disiplin | ,752 | 1,330 |
| | Motivasi | ,752 | 1,330 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 26, 2022



Berdasarkan hasil uji output tersebut, dapat diketahui bahwa nilai tolerance yang diperoleh untuk disiplin kerja adalah 0.757, nilai tolerance untuk motivasi kerja adalah 0.576, dengan hasil yang diperoleh dapat diartikan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena hasil tolerance di atas 0.10. Diketahui pula bahwa nilai VIF (*variance inflation factor*) untuk disiplin kerja sebesar 1.330 dan untuk motivasi kerja sebesar 1.330 hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena VIF di bawah 10.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Darmawan, 2005). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics | | | Sig. F Change |
| | | | | | | F Change | df1 | df2 | |
| 1 | ,774 ^a | ,599 | ,585 | ,999 | ,599 | 42,606 | 2 | 57 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,585 atau 58,5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel independen yang terdiri dari variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 58,5% dan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 5. Hasil Uji Statistik F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 85,085 | 2 | 42,542 | 42,606 | ,000 ^b |
| | Residual | 56,915 | 57 | ,999 | | |
| | Total | 142,000 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji F diperoleh Fhitung lebih besar daripada Ftabel ($42,606 > 5,00$) dan signifikansi sebesar 0,000^b yang berarti lebih kecil dari alpha (α) = 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima,



artinya variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dapat mempengaruhi signifikan secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan berdasarkan probabilitas (signifikansi). Apabila probabilitas lebih besar dari α (0,05), maka variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Dan apabila probabilitas lebih kecil dari α (0,05), maka variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Hasil uji statistik secara individu dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,114 | 1,627 | | 3,758 | ,000 |
| | Disiplin | ,450 | ,131 | ,335 | 3,445 | ,001 |
| | Motivasi | ,454 | ,081 | ,548 | 5,625 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Model regresi

Dari tabel 6 diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut.

$$Y = 6,114 + 0,450X_1 + 0,454X_2 + e$$

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh hasil sebagai berikut.

- T test antara X_1 (disiplin kerja) dengan Y (kinerja karyawan) menunjukkan thitung = 3,445. Sedangkan ttabel ($\alpha = 0.05$) adalah sebesar 2,004. Dikarenakan thitung > ttabel yaitu 3,445 > 2,004 atau nilai signifikansi $t(0,001) < \alpha = 0.05$ maka X_1 (disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja atau dengan meningkatkan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- T test antara X_2 (motivasi kerja) dengan Y (kinerja karyawan) menunjukkan thitung = 5,625 sedangkan ttabel ($\alpha = 0.05$) adalah sebesar 2,004. Karena thitung > ttabel yaitu 5,625 > 2,004 atau nilai signifikansi $t(0,002) < \alpha = 0.05$ maka X_2 (motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja atau dengan meningkatkan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.



KESIMPULAN

Berikut temuan yang diperoleh dari hasil analisis data penelitian untuk menjawab hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya:

1. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan PT Samitex Bantul Yogyakarta.
2. Variabel motivasi kerja dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti, setiap ada peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT Samitex Bantul Yogyakarta.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samitex Bantul Yogyakarta..

Saran

Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan disiplin kerja, disiplin karyawan lebih diperhatikan lagi agar kinerja karyawan lebih meningkat dari periode sebelumnya. Disamping itu perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan hak-hak para karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dan perusahaan diharapkan lebih mengefisienkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Penelitian mendatang dapat menggunakan variabel lain selain disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, seperti variabel pengembangan karier maupun variabel lain yang didukung oleh teori terbaru.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala.
- Arikunto, S., 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bukit, B., Malusa, T. & Rahmat, A., 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Creswell, J. W., 2017. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawan, D., 2015. *Metodelogi Penelitian*. Surabaya: Metromedia .
- Dessler, G., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Fahlefi, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Kabupaten Gunungkidul D.I. Yogyakarta. *Albama*, 48 - 63.
- Gunawan, I., 2015. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H., 2015. *Manajemen (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPF.



-
- Hasibuan, M. S., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersey, H. B. (2010). *Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson International Education.
- Mochamad Rofik, A. I. (2022). Motivasi Belajar Dan Berwirausaha Pada Masa Pandemi Covid-19 Untuk Para Santri Di Pondok Pesantren Mahasiswa Stikes Surya Global. *Hikmayo: Jurnal Pengabdian Masyarakat Amayo*, 18-26.
- Notoatmodjo, S., 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, B. & Priyanto, A. A., 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi*, 20(1), pp. 1-10.
- Wijayanti, I. D. (2015). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Instalasi Farmasi Di Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan Kabupaten Magelang Jawa Tengah. *Alabama*.