

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT MEGA CIPTA GEMILANG DI PONTIANAK

Stievanny Valencia

Email: stievannyvalencia03@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Mega Cipta Gemilang di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh, untuk pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar ke perusahaan. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis linier berganda, uji F, uji T, dan Uji Koefisien Determinasi dengan alat bantu SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Mega Cipta Gemilang. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Mega Cipta Gemilang. (3) Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara bersamaan.

KATA KUNCI: Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

PT Mega Cipta Gemilang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang properti. Bisnis properti sendiri merupakan usaha yang hampir tidak akan pernah mati karena merupakan salah satu upaya untuk memenuhi salah satu kebutuhan papan/tempat tinggal manusia. Perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi. Untuk mencapai kinerja tersebut seorang pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya seperti menerapkan disiplin kerja dan memberikan motivasi kerja kepada para karyawannya.

Disiplin kerja harus diterapkan kepada karyawan untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran mereka dalam bekerja. Dari pernyataan penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Gunawan & Sunardi (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Adapun juga hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Sari (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, terdapat juga motivasi kerja yang dapat diberikan kepada karyawan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Susanto (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun juga hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ismawati (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan berpengaruh baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Untuk mencapai suatu tujuan organisasi diperlukan kerja sama dalam tim dan kesadaran tiap anggota untuk saling membantu dengan cara bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan suatu masalah serta patuh terhadap aturan-aturan yang telah disepakati. Pada umumnya, untuk melihat apakah seseorang disiplin dapat dilihat dari perilaku mereka dalam mengerjakan tugasnya.

Disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku yang dimiliki oleh karyawan dimana karyawan secara sukarela mematuhi keputusan peraturan serta nilai kerja dan perilaku yang tinggi (Hamali, 2016: 214). Pendapat ini berbeda dengan pengertian disiplin merupakan suatu kondisi bersikap dimana karyawan saling menghormati satu sama lain serta mematuhi peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2019:86).

Indikator kedisiplinan terdiri dari tiga macam yang bisa dilihat dari Mangkunegara (2013).

1. Tanggung jawab

Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.

2. Prakarsa

Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

3. Ketaatan

Di mana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu alasan bagi seseorang untuk selalu bertindak agar kebutuhan hidupnya tercapai (Notoatmodjo, 2015:115). Hal ini berbeda dengan motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2015:93)

Indikator motivasi kerja dapat dilihat dari Arep dan Tanjung dalam Junaidi dan Mirasanti (2020), sebagai berikut:

1. Bekerja sesuai standar
Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.
2. Senang dalam bekerja
Sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang merasa senang melakukan pekerjaannya.
3. Merasa berharga
Seseorang akan merasa berharga ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang didorong oleh motivasi dari dalam dirinya.
4. Bekerja keras
Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.
5. Sedikit pengawasan
Kinerjanya akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan (Mangkunegara, 2016:9). Pendapat ini berbeda dari pengertian kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan serta sikap yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu (Kasmir, 2016:182).

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja, setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja untuk menunjukkan suatu kondisi yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

Indikator dari kinerja karyawan dapat dilihat dari (Bangun, 2012: 234) yaitu:

1. Jumlah pekerjaan
Menggambarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan seseorang atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan
Digambarkan dengan karyawan memiliki kinerja yang baik jika bisa menghasilkan pekerjaan sesuai standar kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu
Karakteristik waktu dari pekerjaan yang harus diselesaikan, proses itulah yang akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.
4. Kehadiran
Kinerja karyawan ditentukan dengan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk memperoleh data bersifat angka, angka tersebut kemudian diolah dengan rumus statistik dan dijabarkan melalui variabel dengan skala ukur seperti skala nominal, ordinal, interval, dan ratio (Indrawan & Yaniawati, 2016:141). Penelitian ini dilaksanakan pada PT Mega Cipta gemilang di Pontianak yang berlokasi di Jalan Perdana Komplek Bali Agung II No. E11. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 3 bulan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, dengan data pendukung lainnya seperti dokumenter. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada kantor PT Mega Cipta Gemilang Tahun 2022 yang berjumlah 34 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dan penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh atau yang biasa disebut sensus. Sampling jenuh

merupakan Teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi. Sampling jenuh dapat dilakukan juga apabila jumlah populasi relatif sedikit, kurang dari 30 populasi atau apabila penelitian ingin mengeneralisasikan dengan kesalahan yang minim (Sugiyono, 2017: 85). Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Mega Cipta Gemilang pada Tahun 2022 sebanyak 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Uji statistik penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 25. Dalam penelitian ini digunakan uji coba angket yang diharapkan sebagai alat ukur penelitian yang digunakan untuk mencapai kebenaran atau mendekati kebenaran, sehingga dari angket inilah diharapkan data utama yang berhubungan dengan masalah dapat terpecahkan. Angket yang digunakan menggunakan Skala *Likert*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Validitas merupakan hasil dari penelitian yang valid ketika ada kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang benar-benar terjadi pada objek yang diteliti. Valid artinya instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2022: 195). Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

TABEL 1
REKAP HASIL UJI VALIDITAS
VARIABEL DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KINERJA PEGAWAI
CORRELATIONS

Variabel	Item Pertanyaan	Total Correlation	r table	Ket
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,594	0,349	Valid
	X1.2	0,811	0,349	Valid
	X1.3	0,844	0,349	Valid
	X1.4	0,855	0,349	Valid
	X1.5	0,782	0,349	Valid
	X1.6	0,742	0,349	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,704	0,349	Valid
	X2.2	0,550	0,349	Valid
	X2.3	0,709	0,349	Valid
	X2.4	0,649	0,349	Valid
	X2.5	0,597	0,349	Valid
	X2.6	0,708	0,349	Valid
	X2.7	0,685	0,349	Valid
	X2.8	0,646	0,349	Valid
	X2.9	0,782	0,349	Valid

	X2.10	0,607	0,349	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,768	0,349	Valid
	Y.2	0,718	0,349	Valid
	Y.3	0,688	0,349	Valid
	Y.4	0,760	0,349	Valid
	Y.5	0,756	0,349	Valid
	Y.6	0,627	0,349	Valid
	Y.7	0,503	0,349	Valid
	Y.8	0,661	0,349	Valid
	Y.9	0,606	0,349	Valid
	Y.10	0,750	0,349	Valid
	Y.11	0,656	0,349	Valid

Sumber: Data olahan IBM SPSS 25, 2022

Cara mencari r tabel adalah dengan rumus $DF=N-2$ dimana N adalah jumlah sampel yang digunakan yaitu $34-2=32$ dengan signifikansi 5% atau 0,05 maka didapat r tabel 0,349. Berdasarkan tabel hasil rekap uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel adalah valid karena nilai r hitung (total correlation) > r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu data dengan menggunakan objek yang sama sehingga menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016:173). Alat ukur yang digunakan secara berulang kali dapat dikatakan reliabel atau konsisten jika nilai Cronbach alpha > 0,6.

TABEL 2
HASIL UJI RELIABILITAS
VARIABEL DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KINERJA PEGAWAI

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,862	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,856	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,882	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan IBM SPSS 25, 2022

Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas pada Tabel dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach alpha* dari variabel (X1) sebesar 0,862 kemudian (X2) sebesar 0,856 serta (Y) sebesar 0,882. Dengan demikian dapat diketahui bahwa masing-masing item pada variabel ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,60. Dengan demikian variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

3. Rekap Hasil Uji Asumsi Klasik

TABEL 3
REKAP HASIL UJI ASUMSI KLASIK
DATA VARIABEL DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KINERJA PEGAWAI

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Nilai <i>Asymp.Sig. (2 tailed)</i> .200	Data normal
Uji Linearitas	Nilai sig. variabel X1 0,000	Lulus
	Nilai sig. variabel X2 0,000	
Uji Multikolinearitas	Nilai VIF 2,270	Lulus
Uji Heteroskedastisitas	Nilai sig. variabel X1 0,623	Lulus
	Nilai sig. variabel X2 0,671	

Sumber: Data olahan IBM SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa semua uji asumsi klasik pada masing-masing variabel di penelitian ini dinyatakan lulus.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah dari variabel independennya minimal 2. Interpretasi untuk uji regresi linear berganda adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel kinerja karyawan yang disebabkan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja pada PT Mega Cipta Gemilang. Berikut merupakan hasil dari uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada Tabel 4.

TABEL 4
KOEFISIEN REGRESI PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA PADA
PT MEGA CIPTA GEMILANG

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.892	5.012		.777	.443
	DISIPLIN KERJA	.423	.235	.280	1.803	.081
	MOTIVASI KERJA	.729	.193	.588	3.784	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan IBM SPSS 25, 2022

Dari hasil pengujian tersebut diketahui $Y = 0,280X_1 + 0,588X_2$, dimana keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Nilai koefisien variabel X_1 sebesar 0,280,

menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 variabel harga maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,280, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien variabel X₂ sebesar 0,588, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 variabel harga maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,588, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen secara simultan mampu menjelaskan variabel independen. Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Berikut hasil pengolahan data pada uji koefisien determinasi (R²) disiplin kerja, dan motivasi kerja pada PT. Mega Cipta Gemilang pada tabel 4.

TABEL 4
TABEL KOEFISIEN DETERMINASI PENELITIAN PENGARUH
DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.649	3.457
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Data olahan IBM SPSS 25, 2022

Dari output diatas, didapatkan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,670 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) pada PT Mega Cipta Gemilang sebesar 67% dan 33% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Rekap Hasil Uji Asumsi Klasik

TABEL REKAP HASIL UJI HIPOTESIS
VARIABEL DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KINERJA PEGAWAI

Uji Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
Uji F	Nilai Signifikan 0,000 ^b	Berpengaruh Simultan
Uji T	Nilai Sig. variabel X1 0,081	Tidak Berpengaruh Parsial
	Nilai Sig. variabel X2 0,001	Berpengaruh Parsial

Sumber: Data olahan IBM SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel rekap hasil uji hipotesis di atas diketahui nilai signifikansi Uji F untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $31,526 > F$ tabel 3,29, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel (X1) dan (X2) secara simultan terhadap variabel (Y).

Berdasarkan Tabel Rekap Hasil Uji Hipotesis, dapat dilihat bahwa Untuk pengujian Uji T variabel (X1) diketahui nilai Sig. sebesar $0,081 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,803 < t$ tabel 2,039, sehingga disimpulkan bahwa uji hipotesis ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel (X1) terhadap variabel (Y).

Untuk pengujian Uji T variabel (X2) diketahui nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,784 > t$ tabel 2,039, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel (X2) terhadap variabel (Y).

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis hasil pengujian pada uji f diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersamaan atau simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Mega Cipta Gemilang, maka **H1 diterima**. Penelitian ini didukung dengan riset yang dilakukan oleh Yoga Arsyenda (2013) yaitu Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan analisis hasil pengujian pada uji t diperoleh nilai sig $0,081 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian hasil hipotesis kedua yang menyatakan disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Mega Cipta Gemilang, maka **H2 ditolak**. Penelitian ini didukung dengan riset yang dilakukan oleh Adi Robith Setiana (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan analisis hasil pengujian pada uji t diperoleh nilai sig $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian hasil hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Mega Cipta Gemilang, maka **H3 diterima**. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devi (2009) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan sering memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menuangkan ide dan pendapatnya kemudian didiskusikan bersama rekan kerja apakah ide dan pendapat tersebut dapat diterima, kemudian peneliti juga menyarankan untuk sesekali mengawasi karyawan dalam bekerja dan memberi tahu karyawan dengan baik jika masih terdapat kekurangan dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. & Sutanto, E. M. (2013). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Heragon Surabaya". *Jurnal Agora* 1(3), 1-9.
- Arep, I. & Tanjung, H. (2020). *Ekonomi dan Keuangan Syariah: Isu-isu Kontemporer*. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gunawan, A. & Sunardi, H. (2016). "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gesit Nusa Tangguh". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 1-11.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Indrawan, R. & Yaniawati, P. (2016). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ismawati, I. (2017). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso". *E-Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 1-15.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sari, Y.K. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 6(2), 119-127.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. (2017). *Statistika Dalam Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. (2022). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.

